



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTIÓN Y LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO  
DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS - 2020**

**Línea de investigación:**

**Salud pública**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Salud Pública

**Autora**

Sánchez Rojas, Verónica Dalila

**Asesora**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID: 0000-0002-4608-2975

**Jurado**

Medina Espinoza de Munarriz, Regina

Cruz Gonzáles, Gloria Esperanza

Huarag Reyes, Raúl Abel










**Lima - Perú**

**2024**

## Document Information

<b>Analyzed document</b>	1A_SÁNCHEZ_ROJAS_VERÓNICA_DALILA_DOCTORADO_2022.docx (D142750735)
<b>Submitted</b>	2022-08-08 23:38:00 UTC+02:00
<b>Submitted by</b>	Johnny
<b>Submitter email</b>	jastete@unfv.edu.pe
<b>Similarity</b>	30%
<b>Analysis address</b>	jastete.unfv@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional Federico Villarreal / 1A QUIJANO_RONDAN_MICHAEL_FRANKLIN_MAESTR A_2022.docx</b> Document 1A QUIJANO_RONDAN_MICHAEL_FRANKLIN_MAESTR A_2022.docx (D133158197) Submitted by: jastete@unfv.edu.pe Receiver: jastete.unfv@analysis.arkund.com		<b>17</b>
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional Federico Villarreal / 1A_HURTADO_HERENCIA_JORGE_LUIS_DOCTORADO_2022.docx</b> Document 1A_HURTADO_HERENCIA_JORGE_LUIS_DOCTORADO_2022.docx (D134355195) Submitted by: jastete@unfv.edu.pe Receiver: jastete.unfv@analysis.arkund.com		<b>8</b>
<b>SA</b>	<b>PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LOCKUAN- SALAZAR.docx</b> Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LOCKUAN- SALAZAR.docx (D135988245)		<b>5</b>
<b>SA</b>	<b>Tesis Final - Fiorella Flores, Henry Olortegui T..pdf</b> Document Tesis Final - Fiorella Flores, Henry Olortegui T..pdf (D124640576)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>UNU_T_2022_ADMINISTRACION_LINARES_VERSION_01.pdf</b> Document UNU_T_2022_ADMINISTRACION_LINARES_VERSION_01.pdf (D131601131)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>Tesis FCS 2019.docx</b> Document Tesis FCS 2019.docx (D46401705)		<b>3</b>
<b>W</b>	URL: <a href="http://ojs.urbe.edu/index.php/revcitec/article/download/1413/1330/3335">http://ojs.urbe.edu/index.php/revcitec/article/download/1413/1330/3335</a> Fetched: 12/3/2021 5:25:59 AM		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>TESIS_EDDY RUJEL_REYNA ROJAS 15-10-2021.docx</b> Document TESIS_EDDY RUJEL_REYNA ROJAS 15-10-2021.docx (D115405426)		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>SEGUNDA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA- CAÑA-PIMENTEL.docx</b> Document SEGUNDA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA- CAÑA-PIMENTEL.docx (D137432278)		<b>1</b>



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTIÓN Y LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DEL CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS - 2020**

**Línea de Investigación:**

**Salud Pública**

Tesis para optar el Grado Académico de

Doctora en Salud Pública

**Autora:**

Sánchez Rojas, Verónica Dalila

**Asesora:**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID:0000-0002-4608-2975

**Jurado:**

Medina Espinoza de Munarriz, Regina

Cruz Gonzáles Gloria Esperanza

Huarag Reyes, Raúl Abel

Lima- Perú

2024

## **DEDICATORIA**

A Ti Señor, por tu compañía en mi continuo aprendizaje.

A mi querido padre Ricardo, que está en el cielo, quien fue mi cómplice en mis avatares de crecimiento profesional. Infinitamente agradecida por todo su apoyo y sé que desde arriba usted se siente orgulloso de mí.

A mi madre Isolina, con quien aún tengo la fortuna de compartir mis sueños.

A mi hijo Alejandro, mi mayor crítico y a quien desde pequeño consideré la gran motivación de mi vida.

## AGRADECIMIENTO

- A la prestigiosa Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal por la formación académica de alta calidad que me honro haber recibido.
- A mi asesora de tesis, Dra. Alicia Aliaga Pacora, por su valioso tiempo y su buena disposición, sus observaciones y sugerencias que aportaron decisivamente para la culminación del presente trabajo.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Planteamiento del problema .....	12
1.2. Descripción del problema.....	13
1.3. Formulación del problema.....	13
1.3.1. <i>Problema general</i> .....	13
1.3.2. <i>Problemas específicos</i> .....	13
1.4. Antecedentes de la investigación.....	14
1.4.1. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	14
1.4.2. <i>Antecedentes internacionales</i> .....	17
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.5.1. <i>Justificación práctica</i> .....	21
1.5.2. <i>Justificación teórica</i> .....	22
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i> .....	22
1.6. Limitaciones de la investigación .....	22
1.7. Objetivos .....	23
1.7.1. <i>Objetivo general</i> .....	23
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	23
1.8. Hipótesis.....	23
1.8.1. <i>Hipótesis general</i> .....	23
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	23
II. MARCO TEÓRICO .....	25
2.1. Marco conceptual .....	25

2.2. Bases teóricas .....	40
2.3. Marco filosófico .....	62
III. MÉTODO .....	66
3.1. Tipo de investigación .....	66
3.2. Población y muestra .....	67
3.3. Operacionalización de variables.....	68
3.4. Instrumentos .....	69
3.5. Procedimientos .....	70
3.6. Análisis de datos.....	70
3.7. Consideraciones éticas.....	70
IV. RESULTADOS .....	72
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	109
VI. CONCLUSIONES .....	115
VII. RECOMENDACIONES .....	117
VIII. REFERENCIAS.....	119
IX. ANEXOS .....	124
Anexo A. Matriz de consistencia.....	124
Anexo B. Encuestas.....	126
Anexo C. Consentimiento informado.....	131
Anexo D. Confiabilidad y validez de las encuestas .....	132
Anexo E. Plan de mejora continua y sostenibilidad para el Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.....	137

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Muestra de estudio .....	67
Tabla 2. Operacionalización de variables .....	68
Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión organizacional.....	69
Tabla 4. Ficha técnica de la encuesta para medir la innovación .....	70
Tabla 5. Gestión organizacional .....	72
Tabla 6. Pregunta 1 .....	73
Tabla 7. Pregunta 2 .....	74
Tabla 8. Pregunta 3 .....	75
Tabla 9. Pregunta 4 .....	77
Tabla 10. Pregunta 5 .....	78
Tabla 11. Pregunta 6 .....	79
Tabla 12. Pregunta 7 .....	80
Tabla 13. Pregunta 8 .....	81
Tabla 14. Pregunta 9 .....	82
Tabla 15. Pregunta 10 .....	83
Tabla 16. Pregunta 11 .....	84
Tabla 17. Pregunta 12 .....	85
Tabla 18. Pregunta 13 .....	86
Tabla 19. Visión organizacional .....	87
Tabla 20. Dirección organizacional .....	88
Tabla 21. Liderazgo .....	89
Tabla 22. Cultura organizacional .....	90
Tabla 23. Innovación .....	91
Tabla 24. Pregunta 1 .....	92

Tabla 25. Pregunta 2 .....	93
Tabla 26. Pregunta 3 .....	94
Tabla 27. Pregunta 4 .....	95
Tabla 28. Pregunta 5 .....	96
Tabla 29. Pregunta 6 .....	97
Tabla 30. Pregunta 7 .....	98
Tabla 31. Pregunta 8 .....	99
Tabla 32. Pregunta 9 .....	100
Tabla 33. Pregunta 10 .....	101
Tabla 34. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable Gestión Organizacional .....	103
Tabla 35. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Innovación .....	103
Tabla 36. Correlación rho de Spearman de la gestión y la innovación organizacional76 .....	104
Tabla 37. Correlación rho de Spearman de la visión y la innovación organizacional.....	105
Tabla 38. Correlación rho de Spearman de la dirección y la innovación organizacional.....	106
Tabla 39. Correlación rho de Spearman del liderazgo y la innovación organizacional .....	107
Tabla 40. Correlación rho de Spearman de la cultura y la innovación organizacional .....	108

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Principales enfoques de la teoría de la administración</i> .....	42
<b><i>Figura 2. Relaciones empleado- organización</i></b> .....	45
<b><i>Figura 3. Fuerzas que impulsan la necesidad de un importante cambio organizacional</i></b> .....	48
<b><i>Figura 4. Tipos de cambio estratégico</i></b> .....	50
<b><i>Figura 5. Elementos para un cambio exitoso</i></b> .....	52
<i>Figura 6. Gestión organizacional</i> .....	72
<b><i>Figura 7. Pregunta 1</i></b> .....	74
<b><i>Figura 8. Pregunta 2</i></b> .....	75
<b><i>Figura 9. Pregunta 3</i></b> .....	76
<b><i>Figura 10. Pregunta 4</i></b> .....	77
<b><i>Figura 11. Pregunta 5</i></b> .....	78
<b><i>Figura 12. Pregunta 6</i></b> .....	79
<b><i>Figura 13. Pregunta 7</i></b> .....	80
<b><i>Figura 14. Pregunta 8</i></b> .....	81
<b><i>Figura 15. Pregunta 9</i></b> .....	82
<b><i>Figura 16. Pregunta 10</i></b> .....	83
<b><i>Figura 17. Pregunta 11</i></b> .....	84
<b><i>Figura 18. Pregunta 12</i></b> .....	85
<b><i>Figura 19. Pregunta 13</i></b> .....	86
<i>Figura 20. Visión organizacional</i> .....	87
<i>Figura 21. Dirección organizacional</i> .....	88
<b><i>Figura 22. Liderazgo</i></b> .....	89
<i>Figura 23. Cultura organizacional</i> .....	90
<i>Figura 24. Innovación</i> .....	91
<b><i>Figura 25. Pregunta 1</i></b> .....	93
<b><i>Figura 26. Pregunta 2</i></b> .....	94
<b><i>Figura 27. Pregunta 3</i></b> .....	95

<b>Figura 28. Pregunta 4</b> .....	96
<b>Figura 29. Pregunta 5</b> .....	97
<b>Figura 30. Pregunta 6</b> .....	98
<b>Figura 31. Pregunta 7</b> .....	99
<b>Figura 32. Pregunta 8</b> .....	100
<b>Figura 33. Pregunta 9</b> .....	101
<b>Figura 34. Pregunta 10</b> .....	102

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-2020. La gestión es la aplicación de la administración y de todos los recursos con la finalidad de lograr la calidad de atención de los usuarios. La innovación organizacional es la puesta en marcha de nuevas técnicas, procedimientos, prácticas que permitan responder a las exigencias de los usuarios y necesidades. De acuerdo al sustento filosófico de la gestión y la innovación organizacional del centro quirúrgico del hospital, se basa en los principios de eficiencia, eficacia y calidad en la atención médica, como promover un ambiente de trabajo colaborativo y en fomentar la creatividad y la innovación en la solución de problemas, como respuesta social y de manera oportuna, que es el objetivo de la salud pública. A través de la mejora continua y el aprendizaje organizacional como pilares fundamentales para el éxito del centro quirúrgico. Se trabajó con 75 colaboradores del Centro Quirúrgico, el tipo de investigación fue básica, sus niveles descriptivo- explicativo y diseño descriptivo correlacional, mostró una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$ ; de acuerdo al resultado obtenido significa que si hay una buena gestión también el resultado de la innovación organizacional será positiva, siendo importante la capacitación permanente de todos los colaboradores, así como un trabajo en equipo que permita a todos socializar la información a fin de tomar las mejores decisiones en bien de la calidad de servicio.

*Palabras clave:* Innovación, gestión organizacional, liderazgo, cultura organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between management and organizational innovation of the Surgical Center of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital - 2020. Management is the application of administration and all resources with the purpose of achieving the quality of attention of users. Organizational innovation is the implementation of new techniques, procedures, practices that allow us to respond to user demands and needs. According to the philosophical underpinning of the management and organizational innovation of the hospital's surgical center, it is based on the principles of efficiency, effectiveness and quality in medical care, such as promoting a collaborative work environment and encouraging creativity and innovation in solving problems, as a social response and in a timely manner, which is the objective of public health. Through continuous improvement and organizational learning as fundamental pillars for the success of the surgical center. We worked with 75 collaborators from the Surgical Center, the type of research was basic, its descriptive-explanatory levels and descriptive correlational design, showed a very strong positive correlation,  $r = 0.988$ ; According to the result obtained, it means that if there is good management, the result of organizational innovation will also be positive, being important the permanent training of all collaborators, as well as teamwork that allows everyone to socialize the information in order to take the necessary decisions. better decisions for the sake of service quality.

*Keywords:* Innovation, organizational management, leadership, organizational culture.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión es la puesta en marcha de un conjunto de políticas, sistemas, componentes, procesos e instrumentos que tienen como finalidad ofrecer un servicio de calidad, en este caso en salud. La otra variable de estudio hace referencia a la innovación organizacional, que es cambiar, modificar, adecuar una organización de acuerdo a las necesidades que plantea la sociedad, que cada vez son más complejas no sólo por la aparición de nuevas enfermedades, sino por la cantidad de pacientes y que ellos necesitan una atención rápida y eficiente. Por esta razón se plantea el siguiente título de investigación: *Gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020*, que se llevará a cabo con todos los colaboradores del Centro, con la finalidad de conocer el estado actual de las variables de estudio, y que los resultados nos permitan hacer recomendaciones para mejorar el servicio en bien de todos los usuarios.

### 1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia las organizaciones, empresas o instituciones han pasado por diversas etapas, desde una administración intuitiva, clásica hasta por objetivos, sistémica a una compleja.

Los desafíos de cada sociedad de una u otra manera han influido para el desarrollo y forma de ver y conducir a las instituciones, cada una de ellas viene marcada por ciertos desarrollos de la ciencia y tecnológicos propios de la época y que han influido, cada uno de ellos tiene representantes que han aportado con significativos avances y procesos.

Por ejemplo, la representada por Henry Fayol y Taylor, quienes postulaban la importancia de que las empresas e instituciones funcionen en base a una estructura organizacional, y que cada uno desempeñe una función acorde sus potencialidades. A partir de la década de los 60 se pone en marcha el enfoque sistémico, el cual considera a las organizaciones como un sistema y las funciones que realizan las personas son importantes. Sin

embargo, a finales del siglo XX, surgen sistemas muy complejos y cambios vertiginosos que exigen que la organización sea más flexible, creativa, que se innoven permanentemente los productos y servicios a fin de satisfacer a los usuarios y a la sociedad. Por lo tanto, cada empresa, institución u organización de cualquier índole debe ajustarse a esos requerimientos. Siendo uno de los temas que abordaremos en la presente investigación como son la gestión y la innovación.

## **1.2. Descripción del problema**

En relación a la gestión y la innovación organizacional, que son temas de actual preocupación para todas las instituciones, lo abordaremos dentro del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Consideramos temas muy importantes, ya que la gestión es la herramienta más valiosa y de ella depende el éxito del centro quirúrgico como área de la institución, porque son las decisiones que se toman en este nivel, para llevar a cabo las diferentes actividades que se van a desarrollar en el Centro. Por otro lado, la innovación es el conjunto de ideas que se ponen en marcha y que responden al logro de los objetivos trazados.

Razón por la cual, estudiamos estos temas por ser importantes ya que sus resultados nos permitieron conocer el estado actual en relación a los temas de estudio, a fin de estar en una mejora continua que permitirá el logro de objetivos del Centro.

## **1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema general***

¿Qué relación existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

### ***1.3.2. Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la visión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

¿Qué relación existe entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

¿Qué relación existe entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

#### **1.4. Antecedentes de la investigación**

##### ***1.4.1. Antecedentes nacionales***

Camacho (2018) en su estudio se enfocó en analizar la interconexión existente entre la comunicación interna y la eficacia en la gestión organizacional del Hospital Militar Central durante el año 2018. Según los datos presentados mostró una correlación significativa (coeficiente de Spearman de 0.803) con un nivel de significancia estadística  $p < 0.01$ . Este resultado sugiere una relación directamente proporcional entre ambas variables: un aumento en la eficiencia de la comunicación interna conlleva a una mejora en la gestión organizacional. Adicionalmente, desde una perspectiva teórica, se identifica una fuerte conexión entre la comunicación interna (denominada como Correspondencia interna) y la administración eficiente en el Hospital Militar Central, tal como lo perciben los empleados del departamento de hospitalización. Este vínculo se refleja en un coeficiente de correlación de 0.526, indicando una relación positiva normal. Este hallazgo puede interpretarse bajo la premisa de que la comunicación interna, entendida como el intercambio de mensajes y la interacción entre miembros de la organización, juega un rol crucial en el funcionamiento armónico y eficaz de la institución.

Arias (2018) en su trabajo de investigación tiene como propósito establecer la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”, contó con una muestra de 66 docentes, con un enfoque

cuantitativo, con un tipo de investigación sustantiva, diseño descriptivo correlacional. A modo de conclusión indica que existe relación significativa entre la gestión organizacional educativa, a nivel total y por las dimensiones: administración institucional, clima institucional, imagen institucional y recursos financieros; y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”.

Almanza (2018) en su tesis señala que el método empleado fue hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo; no experimental transversal de tipo observacional; nivel descriptivo, su objetivo fue comparar el nivel de la cultura organizacional entre los dos Centros de Salud de redes integradas Lima Norte en el año 2017, la población estuvo formada por 50 trabajadores del centro de salud Laura Rodríguez y de 62 trabajadores para el centro de salud Rímac y la muestra fue censal. A modo de conclusión indica que existen diferencias en el nivel de la cultura organizacional entre los dos centros de salud de Redes integradas Lima Norte en el año 2017.

García (2017) en su investigación no experimental, con diseño descriptivo correlacional transversal, el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz - 2017; la población estuvo conformada por 45 trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz. Se concluye que existe relación directa y significativa entre gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz, 2017, detallando que en la tabla 3 el 75,6% de los trabajadores considera buena la gestión organizacional y el 66,7% percibe como buena la satisfacción laboral.

Prinz (2017) en su tesis tuvo como propósito analizar la relación que existe entre la innovación administrativa, el desarrollo de competencias y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Los Olivos. En lo que respecta al tipo de investigación, esta es de tipo básica, de diseño no experimental transversal de nivel

descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. El estudio contempló tres variables, por lo cual esta investigación también es multivariable. Se analizó una muestra de 85 empleados y se aplicó tres instrumentos representados en una encuesta; el primero para especificar la percepción de la innovación administrativa, el segundo instrumento para la percepción del desarrollo de competencias y el tercero para determinar la satisfacción laboral en relación a las variables anteriores. Cada instrumento fue sometido al juicio de expertos y determinado por grado de confiabilidad. Las conclusiones precisaron que existe un comportamiento moderado en cuanto a la relación de la satisfacción laboral con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Los Olivos.

Hanco (2017) en su investigación manifiesta que su objetivo principal fue determinar los elementos de la innovación, gestión por competencias del personal que influyen en la competitividad, la población está conformada por 150 docentes que laboran en los cinco institutos pedagógicos de la Región de Puno, se seleccionó una muestra no probabilística estratificada de 107 docentes, la investigación comprende el nivel correlacional, transaccional y causal, se utilizó los métodos, inductivo deductivo, el diseño es no experimental, en cuanto a los resultados esperados se obtuvo que los elementos más significativos del factor competencias gerenciales son: la planeación y acción estratégica y comunicación, en relación a la provisión y desarrollo del personal las variables que influyen son: reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, en cuanto a la innovación educativa se destaca que los elementos más significativos son: innovación en investigación e innovación en proyectos educativos.

Contreras (2017) en su investigación tuvo como objetivo general la verificación de la existencia de una relación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en el personal de enfermería de una institución de salud privada en Lima – Perú, 2016, tuvo como población total de 120 enfermeras y su muestra estuvo constituida por

100 enfermeros seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia, de los cuales, 81 colaboradores llenaron correctamente el instrumento de recolección de datos, el estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional y finalmente los resultados mostraron que un alto porcentaje de profesionales en enfermería están comprometidos con la institución (80.2%), el compromiso que prevalece es el afectivo (93.8%), seguido del compromiso de continuación (76.5%); sin embargo, el compromiso normativo (35.8%) está presente en un porcentaje reducido. Un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en la institución y no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería.

#### ***1.4.2. Antecedentes internacionales***

Baño (2020) la salud pública constituye un sector crucial en cualquier nación, lo que justifica el creciente interés en investigar los diversos factores que influyen en la prestación de servicios de salud en los centros asistenciales. En este contexto, el Hospital Martín Icaza en Babahoyo, atiende principalmente a ciudadanos de bajos recursos como lo indican las estadísticas del Centro. Recibe financiación estatal para su operación, incluyendo el suministro de insumos y la contratación de personal calificado. El estudio se enfoca en una muestra representativa de los empleados del Hospital Martín Icaza, con el objetivo de examinar desde su propia perspectiva la relación entre la gestión organizacional y la calidad del servicio que brindan. Se analizan criterios específicos que definen la actuación en el ámbito de la gestión organizacional y su vinculación con la calidad del servicio. Este enfoque permite no solo un análisis del usuario interno, es decir, del empleado, sino también una autoevaluación cualitativa de sus experiencias cotidianas en el trabajo.

Espinosa (2016) en su trabajo de investigación tuvo como finalidad principal determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de la Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación, la metodología utilizada incluye la técnica de la

encuesta para la recolección de datos, comprobando estadísticamente a través del método del Chi cuadrado, dando como resultado la incidencia del Clima Organizacional sobre el Desempeño Laboral, puesto que gran parte de los colaboradores afirman que el clima de tensión conlleva a desencadenar actitudes negativas generando conductas cuestionables en los colaboradores.

Peñaloza (2017) el ámbito de la salud, la gestión organizacional es un factor clave para mejorar la calidad de la atención al paciente. Estudios previos han señalado una insatisfacción notable entre pacientes que acuden a servicios de emergencia. Conscientes de esta problemática, este estudio propone el diseño de un modelo de gestión organizacional orientado a optimizar la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital IESS Santo Domingo. La estrategia central del modelo se basa en la implementación del triaje como herramienta clave para mejorar la eficiencia en la atención. La metodología del estudio que se aplicó fue mixta y descriptiva. Se trabajó con una población y muestra de 376 usuarios externos. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 26 ítems, enfocado en evaluar la calidad de la gestión organizacional y la atención en el servicio de emergencia. Los resultados obtenidos indican que, aunque la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital del IESS es percibida como buena, la ausencia de un sistema de triaje eficiente genera retrasos y confusión en la atención de casos urgentes.

De León (2017) en su tesis nos indica que el objetivo principal de su investigación fue establecer cómo se manifestaba la comunicación del personal y cómo incidía en el clima organizacional de la institución, la población y muestra se analizó la comunicación de los treinta y dos integrantes que laboran en las áreas de: Administración, Docencia y Servicios Generales; siendo un censo, porque se estudió a la totalidad de los integrantes. Los resultados permitieron concluir que la comunicación es un elemento que influye directamente en el clima organizacional de la Escuela Nacional de Enfermería. Debido a que la comunicación en la

Escuela no es fluida, entonces se refleja en un clima organizacional con aspectos débiles, específicamente en capacitación y formación del personal; colaboración, participación y planificación. Asimismo, se emitió una propuesta enfocada a mejorar la comunicación en la organización, que permita fortalecer cada uno de los elementos que integran el clima organizacional.

Palencia y García (2016) señalan que la calidad de los servicios de salud en Colombia enfrenta retos derivados de demandas legales y sociales, hace esencial la investigación y la innovación en las instituciones de salud. Este estudio busca analizar el desarrollo de procesos de investigación e innovación en hospitales líderes a nivel mundial, en Latinoamérica y en Colombia, con el objetivo de aplicar estos aprendizajes en un hospital universitario. A través de una revisión sistemática en bases de datos, se identificaron prácticas de hospitales referentes en investigación, destacando la implementación de cambios organizacionales y la formación de equipos multidisciplinarios que integran a clínicos e investigadores de diferentes disciplinas.

Palate (2016) en su investigación manifiesta que el objetivo fue diseñar un mecanismo de evaluación del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Pediatría del Hospital General Docente Ambato, se utilizó un universo de 24 enfermeras y auxiliares de enfermería que constituye la población total del personal de enfermería del servicio de Pediatría del HPDA, con métodos cuantitativos, descriptivos y analíticos y los resultados reflejaron: Satisfacción en la especialidad donde cumple funciones cada una de las enfermeras y la imagen gerencial de la enfermera jefe, e insatisfacción en la infraestructura edilicia, falta de cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de alcance de beneficios económicos adicionales al salario. El clima organizacional en el hospital se percibe, en general, como positivo porque existen

posibilidades de modificar aquellos factores que obstaculicen en una mejora en las condiciones laborales.

Luje (2018) en su tesis el objetivo principal es mejorar el clima organizacional del Servicio de Emergencias del Hospital San Francisco de Quito en el periodo enero a julio del 2019, con el fin de incrementar el rendimiento y la productividad del servicio mediante la elaboración de un plan de acción, asimismo se concluye que el entendimiento del Clima Organizacional proporciona los insumos que permiten identificar los factores que influyen en el ambiente de trabajo, permitiendo generar un plan de acción que proponga cambios de los procesos, la estructura y la actitud del personal de la institución, que en última instancia determinan el incremento del rendimiento y de la productividad.

Granero (2017) en su investigación tuvo como objetivo principal evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, su metodología fue mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo, la población objeto de estudio fueron las enfermeras de la provincia de Barcelona que estaban en situación o disposición activa de trabajo en junio de 2014. Se tomó como referencia las 38955 enfermeras colegiadas. Su conclusión general indica que las enfermeras percibieron que su calidad de vida laboral había disminuido, que habían empeorado las condiciones de trabajo y que era necesario implementar acciones de mejora. Además, la valoración del bienestar psicosocial no fue óptima, había presencia de desgaste en los efectos colaterales y de agotamiento. En este contexto parece necesario implementar acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras para minimizar los niveles de malestar laboral y el riesgo de burnout.

Suárez et al. (2012) las organizaciones hospitalarias públicas en México enfrentan el desafío de proporcionar servicios que cumplan con criterios de cantidad, calidad, calidez y seguridad, en un contexto caracterizado por la escasez de recursos. Este estudio se centra en

describir y analizar la penetración y efectividad de tres innovaciones organizacionales implementadas en estos hospitales. La metodología utilizada es cualitativa, basándose en un estudio comparativo de casos. Los hallazgos revelan una gama de respuestas a estas innovaciones, que varían desde la indiferencia hasta la resistencia. Esto sugiere una baja pertinencia de las innovaciones y una integración débil en las redes hospitalarias, lo que pone de manifiesto la complejidad de implementar cambios en el sector de la salud pública. Este análisis es crucial para entender cómo las políticas públicas y las decisiones directivas pueden ser más eficaces en la promoción de innovaciones técnicas y organizacionales en el ámbito hospitalario.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación práctica***

La presente investigación fue vital, por considerarse que las variables de gestión organizacional e innovación organizacional en el CQ-HNERM, mostraron que existieron desafíos críticos de sobrecarga de horarios y limitados tiempos para el refrigerio y descanso del personal. Los resultados nos permitieron recomendar la optimización y la asignación de recursos, mejorar la programación de cirugías, y que haya una mayor eficiencia en la comunicación interna, lo cual fue esencial para aliviar la presión sobre el personal y aumentar la eficiencia operativa del hospital. Por otro lado, la innovación organizacional busca introducir nuevas tecnologías y procesos, como sistemas automatizados y métodos avanzados de gestión de personal, que pueden revolucionar la forma en que se trabaja en el centro quirúrgico. Estas innovaciones no sólo mejoran las condiciones de trabajo, reduciendo el estrés y previniendo el agotamiento, sino que también elevan la calidad del servicio al paciente, garantizando una atención más segura y efectiva. Además, la implementación de estrategias innovadoras en la gestión puede establecer un modelo sostenible y eficiente para otros centros quirúrgicos, contribuyendo al cumplimiento de normativas de salud y elevando los estándares de calidad.

### ***1.5.2. Justificación teórica***

Las variables de estudio fueron gestión y la innovación organizacional. Se entiende por gestión organizacional a la herramienta que permite el análisis y valoración de la situación actual de la empresa, institución u organización, con la finalidad de que la Alta Dirección o Gerencia de la institución, empresa u organización proponga un conjunto de actividades a fin de lograr los objetivos en beneficio de los stakeholders, en especial, sus clientes, socios y empleados. Prieto (2011). Por otro lado, entendemos a la innovación organizacional, como un método organizativo que permite poner en práctica ideas, actividades que permitan el cambio de acuerdo a las necesidades del mercado y de la sociedad. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], 2006)

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

El presente trabajo de investigación se justificó en la aplicación de una investigación básica con diseño correlacional.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Señalamos como limitaciones:

**Tiempo.** La falta de celeridad en los trámites administrativos, por parte de la universidad, por encontrarnos en un estado de emergencia nacional y mundial por el COVID19.

**Espacial.** Por las razones de emergencia, que obligó al aislamiento social, no se pudo tomar encuestas a todo el personal del hospital, limitándonos sólo al Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliti Martins.

**Recursos.** La falta de financiamiento, para llevar a cabo investigaciones, por parte del estado.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre la **gestión** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

### 1.7.2. *Objetivos específicos*

Identificar la relación que existe entre la **visión** y la **innovación organizacional** Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Describir la relación que existe entre la **dirección** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Determinar la relación que existe entre el **liderazgo** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Caracterizar la relación que existe entre la **cultura** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

## 1.8. Hipótesis

### 1.8.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre la **gestión** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

### 1.8.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la **visión** y la **innovación organizacional** Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Existe relación significativa entre la **dirección** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Existe relación significativa entre el **liderazgo** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Existe relación significativa entre la **cultura** y la **innovación organizacional** del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### *Actitudes*

Son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos; en términos prácticos, las actitudes reflejan cómo se siente un individuo en relación con algo. (Robbins y Coulter, 2014). Lo que significa que las actitudes del personal del CQ del HNERM, tienen un impacto significativo en la implementación de gestión y estrategias de innovación. Estas actitudes afectan no solo la eficiencia operativa y la adaptabilidad a los cambios, sino también a la calidad del cuidado del paciente y del ambiente laboral general. Por lo tanto, comprender y abordar las actitudes del personal es un componente esencial para el éxito de cualquier iniciativa de cambio en un entorno hospitalario.

#### *Clima organizacional*

Es la interacción entre características personales y organizacionales, de igual manera, tiene una serie de aspectos, entre los que podemos resaltar: se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas, las mismas son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente. (Contreras et al., 2012). El clima organizacional en el contexto de la gestión y la innovación del CQ del HNERM es un tema complejo y multifacético, requiere un equilibrio entre varios elementos, incluyendo la gestión del cambio, la comunicación efectiva, el reconocimiento de las necesidades y percepciones del personal, y la adaptación a factores tanto internos como externos. Un clima organizacional positivo no solo mejora la eficiencia y eficacia de las operaciones, sino que también contribuye a la calidad general del cuidado del paciente.

### ***Comportamiento laboral***

Es una ciencia aplicada de la conducta, que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización. (Robbins, 1999). Al respecto el comportamiento laboral del CQ del HNERM, es un aspecto crítico que está influenciado por una multitud de factores, incluyendo las características individuales, las dinámicas de grupo, las estructuras organizativas, la cultura organizacional, la innovación y las estrategias de gestión del cambio; entender y gestionar estos factores es esencial para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización, lo que a su vez contribuye a la calidad del cuidado del paciente y a la satisfacción del personal.

### ***Comunicación***

Es la transmisión de ideas, pensamientos, conocimientos, experiencias, sentimientos y emociones entre dos o más personas. Comunicarse es, pues, compartir experiencias, relacionarse, entender y ser entendido, dar y recibir conocimientos, provocar cambios, modificar conductas en los demás y en uno mismo. Comunicar no es solo emitir mensajes, es sobre todo, el acto de provocar respuestas. (Benavides, 2004). La comunicación en el contexto del título de la tesis es multifacética y fundamental para el éxito de la gestión y la innovación del CQ del HNERM, se considera que la comunicación efectiva no solo mejora la eficiencia operativa y la seguridad del paciente, sino que también fomenta un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo, esencial para la mejora continua y la adaptación exitosa a nuevas prácticas y tecnologías.

### ***Comunicación administrativa***

Es el proceso en doble sentido por el que intercambian información las personas que trabajan en una institución o que tienen contacto en ella (Benavides, 2004). La comunicación administrativa es un elemento esencial en el funcionamiento eficiente de cualquier institución,

y su papel cobra una relevancia especial en entornos de alta complejidad como lo es el CQ del HNERM. En este contexto, la comunicación administrativa se convierte en un proceso en doble sentido mediante el cual las personas que trabajan en la institución o tienen contacto con ella intercambian información de vital importancia para la gestión y la innovación organizacional. En primer lugar, es necesario comprender que un centro quirúrgico es un entorno altamente delicado donde se llevan a cabo intervenciones médicas que pueden tener un impacto significativo en la vida de los pacientes. La coordinación efectiva entre todos los profesionales de la salud involucrados es esencial para garantizar la seguridad y la calidad de la atención médica. La comunicación se convierte en la columna vertebral de esta coordinación, ya que permite la transmisión de información crítica sobre horarios de cirugía, disponibilidad de recursos, historias clínicas de pacientes y otros datos relevantes.

Además de la coordinación, la gestión eficiente del CQ también depende en gran medida de la comunicación administrativa. La asignación de quirófanos, la programación de cirugías, la gestión de recursos humanos y la adquisición de suministros médicos son solo algunas de las áreas que requieren una comunicación fluida y precisa. La falta de comunicación o la comunicación deficiente pueden dar lugar a retrasos en las cirugías, la sobreutilización o subutilización de recursos y la insatisfacción de los pacientes.

Por otro lado, la innovación organizacional es fundamental para mantenerse actualizado en el campo de la salud. Los avances tecnológicos y las mejores prácticas médicas evolucionan constantemente, y un centro quirúrgico que aspire a la excelencia debe estar dispuesto a adoptar nuevas tecnologías y enfoques. La comunicación administrativa desempeña un papel crucial al facilitar la difusión de información sobre innovaciones en el campo de la cirugía y la medicina, así como al promover la colaboración entre profesionales para implementar cambios positivos en la práctica clínica.

## *Creatividad*

Creatividad significa innovación valiosa y es de reciente creación. (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 1995). La Creatividad es el motor de la innovación valiosa en la gestión organizacional. La creatividad es un concepto que ha cobrado una creciente importancia en el mundo contemporáneo. A menudo se le atribuye un papel central en la generación de innovación valiosa en diversos ámbitos, incluida la gestión organizacional. Ya que es la capacidad de generar ideas nuevas y únicas que aporten valor. Es importante destacar que la creatividad no se limita solo a las artes o la cultura, sino que es una habilidad que puede aplicarse en cualquier campo, incluyendo la gestión organizacional. En un mundo en constante cambio, donde las demandas de los pacientes y las prácticas médicas evolucionan continuamente, la capacidad de pensar creativamente se convierte en un activo invaluable.

Por otro lado, la creatividad en la innovación es valiosa, se refiere a la capacidad de transformar ideas creativas en soluciones concretas y efectivas. En el contexto del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, esto podría traducirse en la implementación de nuevos procedimientos quirúrgicos más seguros, la optimización de la gestión de recursos o la mejora de la experiencia del paciente. La creatividad es el punto de partida esencial para este proceso de innovación, ya que sin ideas innovadoras, no puede haber avance real.

En la gestión organizacional, la creatividad puede manifestarse de diversas maneras. Puede implicar la búsqueda de soluciones fuera de las convenciones habituales, la promoción de la colaboración interdisciplinaria entre profesionales de la salud, o la exploración de enfoques más eficientes y centrados en el paciente. Además, la creatividad también puede fomentar un ambiente de trabajo más inspirador y motivador para el personal médico y de apoyo, lo que a su vez puede redundar en una atención de mayor calidad.

Es importante destacar que la creatividad no es exclusiva de unos pocos individuos excepcionales; es una habilidad que se puede cultivar y fomentar en toda la organización. Fomentar un ambiente que celebre las ideas innovadoras y promueva la experimentación puede ser una estrategia eficaz para impulsar la gestión y la innovación organizacional en el Centro Quirúrgico.

### ***Cultura organizacional***

Es un sistema de significados compartidos por los miembros, el mismo que distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. (Robbins y Judge, 2009). Es decir, la cultura organizacional es un elemento esencial que define la identidad y el funcionamiento de cualquier organización, se trata de un sistema de significados compartidos por sus miembros, que a su vez distingue a esa organización de las demás. Este sistema de significado compartido, cuando se examina más de cerca, se revela como un conjunto de características clave que la organización valora y promueve. La cultura organizacional se compone de valores, creencias, normas y comportamientos que guían las acciones de los miembros de una organización.

### ***Desarrollo organizacional***

Es el conjunto de intervenciones para el cambio planeado, con base en valores humanistas y democráticos, que busca incrementar tanto la eficacia organizacional como el bienestar de los trabajadores (Robbins y Judge, 2013). Es decir, el desarrollo organizacional (DO) es un enfoque que ha ganado relevancia en el mundo empresarial y organizacional en las últimas décadas. Se trata de un conjunto de intervenciones planificadas basadas en valores humanistas y democráticos, con el objetivo de impulsar el cambio positivo en una organización. En el contexto del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, el DO puede

ser una herramienta poderosa para mejorar la gestión y la innovación organizacional, al mismo tiempo que se promueve el bienestar de los trabajadores.

El DO se basa en la idea fundamental de que las organizaciones son sistemas complejos compuestos por personas, y que el cambio organizacional exitoso no puede lograrse simplemente a través de políticas y procedimientos, sino que requiere una atención especial en las relaciones humanas y el desarrollo de las capacidades de los empleados. En un entorno médico tan delicado como un centro quirúrgico, donde la coordinación y la calidad de la atención son cruciales, este enfoque cobra una importancia aún mayor.

Uno de los objetivos principales del DO es aumentar la eficacia organizacional. En el Centro Quirúrgico, esto podría traducirse en mejoras en la programación de cirugías, la optimización de la gestión de recursos, la reducción de errores médicos y una mayor satisfacción del paciente. Al aplicar las intervenciones del DO, se pueden identificar y abordar los obstáculos que impiden que la organización alcance su máximo potencial. Pero el DO va más allá de la eficacia organizacional; también tiene en cuenta el bienestar de los trabajadores. El personal médico y de apoyo en un centro quirúrgico, enfrenta desafíos emocionales y físicos significativos en su trabajo diario. El DO puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado, fomentando la comunicación abierta, la colaboración entre equipos y la gestión adecuada del estrés. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también se traduce en una mejor atención al paciente y una mayor retención de talento en la organización.

La innovación organizacional es otro aspecto clave que puede impulsarse a través del DO. La cultura organizacional que promueve la participación y la creatividad es más propensa a generar innovaciones en procedimientos quirúrgicos, tecnologías médicas y enfoques de atención al paciente. Al alinear los valores humanistas y democráticos del DO con la búsqueda constante de mejoras, el Centro Quirúrgico puede convertirse en un líder en la innovación médica.

## ***Gestión***

Es la actividad sistemática desarrollada por un grupo humano, emplea un conjunto de recursos, de una manera determinada (principios y técnicas de administración), para lograr una finalidad en forma eficaz y eficiente, con beneficio social para quien lo genera (Chiavenato, 2004). La Gestión en el CQ del Hospital Edgardo Rebagliati Martins: Un Enfoque hacia la Innovación Organizacional, la gestión es una actividad sistemática que se desarrolla mediante la colaboración de un grupo humano, empleando un conjunto de recursos de manera específica, basada en principios y técnicas de administración, con el propósito de lograr una finalidad en forma eficaz y eficiente, y con un beneficio social para quienes la generan. La gestión adecuada de este entorno es crucial para garantizar la seguridad, la calidad y la eficiencia de la atención médica. La gestión en este contexto implica coordinar recursos humanos, materiales y financieros de manera eficaz para lograr los objetivos clínicos y administrativos del hospital.

Uno de los objetivos clave de la gestión en el CQ, es la eficacia, que se refiere a la capacidad de alcanzar los resultados deseados. Esto implica asegurarse de que las cirugías se realicen de manera segura y exitosa, que se cumplan los horarios programados y que los recursos se utilicen de manera eficiente. La gestión efectiva puede marcar la diferencia en la vida de los pacientes, al garantizar que reciban la atención que necesitan de manera oportuna y de alta calidad. Además de la eficacia, la gestión también debe ser eficiente, lo que significa lograr los objetivos con el uso óptimo de los recursos disponibles. En un entorno hospitalario, donde los recursos pueden ser limitados y costosos, la eficiencia es esencial. La gestión adecuada de los presupuestos, la planificación de las cirugías y la gestión de inventarios son solo algunas de las áreas donde se puede aplicar la eficiencia.

Sin embargo, la gestión no se trata solo de optimizar procesos existentes; también se trata de fomentar la innovación organizacional. La innovación en el CQ, puede manifestarse en la adopción de nuevas tecnologías médicas, la mejora de los protocolos quirúrgicos, la

promoción de la seguridad del paciente y la búsqueda constante de mejores prácticas. La gestión eficaz proporciona la base sobre la cual puede construirse la innovación, al permitir la asignación adecuada de recursos y la implementación exitosa de cambios.

### ***Gestión organizacional (GO)***

Es una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener (Pietro, 2013). La GO es una técnica gerencial esencial que desempeña un papel fundamental en la planificación estratégica y la toma de decisiones en cualquier organización. En el contexto del CQ, la gestión organizacional se convierte en una herramienta crucial para promover la proactividad y la innovación en la atención médica. Implica un enfoque sistemático para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos estratégicos. Un aspecto fundamental de esta técnica gerencial es la capacidad de crear escenarios futuros, lo que significa anticipar posibles desarrollos y cambios en el entorno organizacional. Esta proyección hacia el futuro es esencial para la toma de decisiones informadas y estratégicas.

La GO, permite a los líderes y profesionales médicos del centro quirúrgico visualizar y prepararse para los eventos más probables, como cambios en las políticas de salud, avances tecnológicos, aumentos en la demanda de atención médica, entre otros. Esta anticipación permite una mejor planificación y preparación, lo que a su vez contribuye a la eficacia y eficiencia en la atención médica.

Además, la gestión organizacional no solo se trata de adaptarse a los escenarios futuros previsible, sino también de impulsar la innovación. En un entorno quirúrgico, la innovación puede manifestarse en la adopción de nuevas tecnologías médicas, la mejora de los protocolos quirúrgicos, la promoción de la seguridad del paciente y la búsqueda constante de mejores

prácticas. La capacidad de visualizar escenarios futuros facilita la identificación de oportunidades para innovar y mejorar la atención médica.

### ***Habilidad***

Es la destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso del trabajo, representa una propiedad individual (Clarke y Winch, 2006). La habilidad es un atributo fundamental en el mundo laboral y organizacional, ya que representa las destrezas físicas y mentales que una persona posee para llevar a cabo tareas específicas en el proceso de trabajo. Estas habilidades son una propiedad individual que varía de una persona a otra y desempeñan un papel esencial en la gestión y la innovación organizacional. En el contexto del CQ, la habilidad se convierte en un recurso crucial para garantizar la eficacia y la calidad en la atención médica, al tiempo que puede impulsar la innovación en el campo quirúrgico.

En un entorno tan crítico como un centro quirúrgico, la habilidad es esencial tanto para el personal médico como para el personal de apoyo. Los cirujanos, enfermeras, anestesiólogos y otros profesionales de la salud deben poseer un conjunto de habilidades específicas para realizar procedimientos quirúrgicos con éxito y seguridad. La destreza quirúrgica, la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas, y la habilidad para manejar situaciones de emergencia son solo algunas de las habilidades esenciales requeridas en este entorno.

Además de las habilidades técnicas, las habilidades interpersonales y de comunicación son igualmente importantes en el Centro Quirúrgico. La capacidad de trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva con los pacientes y sus familias, y colaborar con otros profesionales de la salud son habilidades críticas que impactan directamente en la calidad de la atención y en la experiencia del paciente.

La gestión de las habilidades individuales en un entorno quirúrgico, implica identificar y evaluar las competencias de cada miembro del equipo y asignar roles y responsabilidades de acuerdo con esas habilidades. Además, la capacitación continua y el desarrollo profesional son

esenciales para garantizar que el personal médico y de apoyo esté actualizado en las últimas técnicas y tecnologías médicas.

Pero la habilidad también juega un papel importante en la innovación organizacional. La capacidad de los profesionales de la salud, para adquirir y dominar nuevas técnicas y tecnologías es fundamental para la adopción de prácticas quirúrgicas innovadoras. La innovación en el CQ, puede manifestarse en la implementación de procedimientos menos invasivos, el uso de equipos médicos avanzados o la mejora de las técnicas de cirugía. Estas innovaciones no solo mejoran la eficacia de los procedimientos, sino que también pueden reducir los riesgos para los pacientes.

### ***Identidad organizacional (IO)***

Es la razón o motivo por la cual los individuos creen tener un lugar dentro del espacio laboral, en la cual se rige y se identifica con valores y principios propios de la empresa o institución. Así también se dice que la identidad es calificada como una organización interna, autoconstruida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual (Consuegra, 2011). La IO es un elemento central en la gestión y la innovación en el CQ, al definir quiénes son y qué valores representan, esta identidad actúa como un faro que guía las acciones y decisiones de la organización. Fomentar una identidad sólida y compartida puede fortalecer la gestión, impulsar la innovación y contribuir a una atención médica de excelencia en este entorno crítico de la salud.

### ***Innovar (I)***

Es hacer algo nuevo, es transformar la realidad existente a través de un proyecto, esto supone llevar a cabo un proceso que desemboca en un nuevo producto (De la Torre, 1997). La innovación como pilar de transformación del CQ- HNERM, se entiende como la capacidad de hacer algo nuevo, de transformar la realidad existente a través de un plan de mejora, de innovación de proyectos y/o procesos que desembocan en la creación de un nuevo producto,

servicio o enfoque; siendo un factor clave que puede marcar la diferencia en la atención médica y la gestión organizacional.

La innovación en el Centro Quirúrgico puede manifestarse en la adopción de nuevas técnicas quirúrgicas, el uso de equipos médicos avanzados, la implementación de sistemas de información más eficientes o la mejora de los procesos de atención al paciente. La innovación no solo beneficia a los pacientes, sino también a la organización en sí. Puede conducir a una mayor eficiencia operativa, reducción de costos, mejora de la reputación y una ventaja competitiva en el mercado de la salud. La capacidad de innovar también puede atraer y retener a profesionales de la salud talentosos que buscan un entorno donde puedan contribuir con sus ideas y ser parte de un equipo que trabaja en bien de la comunidad.

### ***Liderazgo***

Es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión (Munch, 2010). El liderazgo no solo es un concepto importante, sino que es un factor crítico que puede impulsar la gestión y la innovación organizacional en la atención médica. El liderazgo en el CQ, es esencial debido a la naturaleza crítica y delicada de los procedimientos, los líderes en este entorno, que incluyen a cirujanos, jefes de equipo y directores médicos, deben tener la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas, coordinar equipos multidisciplinarios y garantizar la seguridad y la calidad de la atención al paciente. Un líder efectivo puede marcar la diferencia en la vida de los pacientes y en el éxito de los procedimientos quirúrgicos.

La gestión en el CQ es una tarea compleja que requiere un liderazgo sólido. La capacidad de liderar equipos médicos y de apoyo, gestionar recursos, establecer protocolos y asegurar el cumplimiento de estándares de seguridad es fundamental para la gestión eficaz de la atención quirúrgica. Los líderes en este contexto deben ser ejemplos a seguir, promoviendo la cultura de la seguridad del paciente y el compromiso con la mejora continua.

La relación entre liderazgo, gestión e innovación es intrínseca. Un líder efectivo es capaz de guiar a su equipo hacia la consecución de metas, lo que incluye la búsqueda de mejoras y la adopción de innovaciones en la atención.

### ***Motivación (M)***

Es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido (Stoner et al., 1996). La motivación es un aspecto fundamental de la psicología humana que influye en el grado de compromiso y desempeño de las personas en su trabajo y actividades; la M, no solo es relevante, sino que es un elemento crucial que puede impulsar la gestión eficaz y la innovación en la atención del paciente.

La motivación actúa como un impulso interno que lleva a los equipos quirúrgicos a esforzarse al máximo y a mantener altos estándares de calidad y seguridad. Siendo uno de los factores motivacionales clave en un entorno médico es el sentido de propósito y significado. Los profesionales de la salud, incluidos los cirujanos, enfermeras y personal de apoyo, a menudo encuentran su motivación en la comprensión de que su trabajo tiene un impacto directo en la vida y la salud de los pacientes. Saber que están contribuyendo a salvar vidas y mejorar la calidad de vida puede ser un poderoso motivador.

### ***Planeación estratégica (PE)***

Es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias, y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la compañía (Steiner, 2013). La PE, es un proceso que implica la formulación de propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas que guiarán la toma de decisiones y acciones futuras. Se trata de un esfuerzo sistemático y, a menudo, formal, que tiene como objetivo establecer un camino claro hacia el logro de metas y propósitos fundamentales. La PE, se convierte en una

herramienta crucial para garantizar que el CQ, esté alineado con su misión y visión, y que pueda adaptarse a los cambios constantes en el campo de la salud. La PE, no solo se enfoca en metas a corto plazo, sino que también tiene en cuenta la visión a largo plazo y el impacto de las decisiones actuales en el futuro del centro quirúrgico.

Uno de los elementos esenciales de la planeación estratégica es la definición clara de objetivos y metas en el CQ, esto podría incluir la mejora de los índices de seguridad del paciente, la reducción de tiempos de espera, la implementación de nuevas tecnologías médicas o la expansión de servicios quirúrgicos. Estos objetivos proporcionan un enfoque claro y una dirección para las acciones y decisiones cotidianas.

### ***Satisfacción laboral (SL)***

Lo definen como el que mide el grado en que un individuo se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para la valía personal (Robbins y Judge, 2013). En un entorno como el CQ, donde la atención médica es crítica y se realizan procedimientos de alta complejidad, la satisfacción laboral es un factor que puede marcar la diferencia en la calidad y la seguridad de la atención al paciente. Los profesionales de la salud, incluidos cirujanos, enfermeras, anestesiólogos y personal de apoyo, deben sentirse conectados y comprometidos con su trabajo para garantizar que brinden la mejor atención posible. La satisfacción laboral se traduce en una mayor dedicación, atención a los detalles y esfuerzo para superar obstáculos. Uno de los factores clave para la satisfacción laboral es la percepción de que el trabajo realizado es significativo y valioso. Los profesionales de la salud deben sentir que están contribuyendo directamente a la salud y el bienestar de los pacientes.

La gestión efectiva en el CQ, debe abordar activamente la satisfacción laboral. Esto incluye la creación de un ambiente de trabajo que promueva el trabajo en equipo, el respeto y

el reconocimiento de los logros individuales y colectivos. Los líderes deben estar atentos a las necesidades y preocupaciones de su personal y tomar medidas para abordarlas de manera proactiva. La gestión también debe proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento, lo que puede aumentar la satisfacción laboral al brindar a los empleados un sentido de progresión en sus carreras.

La relación entre satisfacción laboral e innovación es fundamental, los empleados satisfechos son más propensos a proponer ideas innovadoras, participar en iniciativas de mejora y buscar formas de optimizar los procesos y procedimientos.

### ***Toma de decisiones (TD)***

Es un proceso que se requiere en cualquier actividad, situación desde las más simples hasta las más complejas. Implican que se puede hacer que las cosas sucedan en vez de dejar que simplemente ocurran (Pareja, 2012). La TD, es un proceso fundamental en la vida cotidiana y en el ámbito laboral, independientemente de la complejidad de la situación; implica la habilidad de evaluar opciones y elegir la mejor ruta de acción para lograr objetivos y resultados deseados. En el CQ, que es un entorno donde las decisiones deben tomarse de manera rápida y precisa es determinante, ya que se debe evaluar rápidamente las opciones, considerar riesgos y beneficios, y tomar decisiones informadas es esencial para garantizar la seguridad y la eficacia de los procedimientos quirúrgicos.

La toma de decisiones adecuada es también un facilitador clave de la innovación en el Centro Quirúrgico. La innovación implica la identificación de oportunidades para mejorar los procedimientos quirúrgicos, adoptar nuevas tecnologías y buscar soluciones creativas a desafíos médicos. Los profesionales de la salud deben estar dispuestos a tomar decisiones audaces y arriesgadas en busca de avances que beneficien a los pacientes y mejoren la calidad de la atención.

### ***Trabajo en equipo (TE)***

Es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes (Gutiérrez, 2010). El TE, hace referencia como un grupo de personas colaboran e interactúan para lograr los objetivos en común, basándose en la unidad de un propósito y aprovechando las aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

El Centro Quirúrgico es un entorno altamente colaborativo, donde profesionales de la salud de diversas disciplinas deben trabajar juntos de manera coordinada y eficiente para brindar atención médica segura y de calidad. La colaboración efectiva es esencial para garantizar que los procedimientos quirúrgicos se realicen sin problemas y que los pacientes reciban la mejor atención posible. El TE, permite la combinación de conocimientos y habilidades de cirujanos, enfermeras, anestesiólogos y otros profesionales para lograr un objetivo común: la salud y el bienestar de los pacientes.

Uno de los aspectos más destacados del TE, en el CQ, es la capacidad de aprovechar la diversidad de conocimientos y perspectivas de los miembros del equipo. Cada profesional aporta su experiencia única, lo que enriquece la toma de decisiones y la resolución de problemas. La colaboración en equipo permite abordar de manera más completa y efectiva los desafíos clínicos y operativos que puedan surgir durante los procedimientos quirúrgicos.

### ***Visión organizacional (VO)***

Es la imagen de cómo se verá la empresa en el futuro, esta debe ser congruente con el patrón de comportamiento presente de la organizacional y debe ser enteramente creíble (Kotler, 1997). La VO, es un elemento fundamental, ya que representa la imagen de cómo se visualiza la organización en el futuro. Esta visión debe ser congruente con el comportamiento presente de la organización y, lo que es aún más importante, debe ser totalmente creíble y actúa como

un faro que guía a la organización hacia sus objetivos y metas futuras. Esta visión no solo debe ser ambiciosa, sino que debe estar arraigada en la realidad actual de la organización y ser coherente con sus valores y misión.

La innovación del CQ, está directamente relacionada con la visión organizacional, a través de la búsqueda constante de mejorar la calidad de la atención médica y adoptar nuevas tecnologías médicas puede ser una parte integral de la visión.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1. Gestión organizacional***

**2.2.1.1. Definición de organización.** De acuerdo con Daft (2017, p. 11), las organizaciones “son entidades sociales que están dirigidas a las metas, están diseñadas como sistema de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno”.

Es importante mencionar que los elementos claves de la organización son las personas y su interacción que tengan, va más allá de los demás componentes que son las políticas, procedimientos. Razón por la cual, se debe enfatizar en potencializar a las personas a fin de que realicen muy bien sus actividades. También es importante mencionar que de ello dependerá que la organización responda con rapidez a los cambios que exija la sociedad.

**2.2.1.2. Enfoques de la teoría de la administración.** A continuación, veremos brevemente los aportes de los diferentes enfoques de la teoría gerencial administrativa.

**2.2.1.2.1. Enfoque clásico mecanicista.** Cuyos representantes fueron Taylor (1865) y Fayol (1841), Los aportes de Taylor fueron la división del trabajo, por otro lado, a Fayol le interesó poner énfasis en la configuración de la organización, componentes, aplicación de principios, entre otros. (Chiavenato, 2006).

**2.2.1.2.2. Enfoque sistémico.** Fueron importantes los aportes del biólogo alemán Von (1986), citado por Narváez et al. (2011), quedando de lado los principios del reduccionismo pensamiento analítico y el mecanicismo. Dando lugar a que a las organizaciones se vean como un sistema abierto que forma parte de la sociedad. Es importante mencionar que la teoría general de sistemas “comparte una amplia gama de métodos y herramientas con otras disciplinas y enfoques, entre los cuales figuran la ecología, la física cuántica, la biología, la cibernética, las teorías híbridas, la teoría del caos y la teoría de las redes”. (p.33)

**2.2.1.2.3. Enfoque postmoderno o complejo.** Cuando hablamos de este enfoque, es importante referirse a Vilar (1997), citado por Acua (2006), quien menciona que el paradigma emergente considera al ser humano como una inmensa red de complejidades: neuronales, sensoriales, psíquicas y sociales, que se multiplican en el transcurrir del tiempo. Igualmente, la sociedad se hace cada vez más compleja, tomando en cuenta las diversas tendencias que en torno a ella coexisten.

El paradigma de la complejidad invita replantear la forma como se miraba la realidad, esta debe ser tratada holísticamente, tanto para “aprehender, comprender, explicar, gestionar y abordar cada hecho complejo como realmente es: compuesto por factores históricos, físicos, sociales, económicos, políticos que se integran y se heterogeneizan en forma continua”. (Narváez et al., 2011, p. 33).

Siendo una de las razones fundamentales por las que se debe ser de forma diferente ahora el abordaje de las organizaciones, implican sistemas complejos que necesitan de innovación, creatividad, que las personas sean proactivas y que haya una mejora continua.

A continuación, se presenta un aporte de cada una de las teorías de la administración.

**Figura 1**

*Principales enfoques de la teoría de la administración.*

	<i>Enfoque Clásico/Mecanicista</i>	<i>Enfoque Sistémico</i>	<i>Enfoque Complejo o Postmoderno</i>
Postura Epistemológica	Positivista (reduccionista-fragmentario)	Interdisciplinario	Transcomplejo (Transdisciplinario)
Momento histórico	Inicios del Siglo XX	Siglo XX (década de los 60)	Finales del s. XX y s. XXI
Concepción de la organización	Organización formal	Organización sistémica	Sistemas complejos adaptativos
Comportamiento organizacional	Simple/Predecible	Comportamiento probabilístico	Emergente, con parcelas impredecibles
Propósito de la gestión organizacional	Eficiencia (máxima prosperidad para el gerente y el empleado)	Eficiencia	Eficiencia, eficacia, mejora continua y valor agregado del negocio
Rasgos Teóricos distintivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Énfasis en el trabajo y en la estructura organizacional.</li> <li>- La organización es un conjunto de órganos, cargos y tareas.</li> <li>- El individuo es un ser aislado que actúa solo por intereses económicos (hombre económico).</li> <li>- Las organizaciones buscan el equilibrio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Énfasis en el ambiente.</li> <li>- La organización se considera un sistema abierto que hace parte de una sociedad mayor.</li> <li>- El individuo es un hombre funcional que desempeña un papel dentro de la organización y se interrelaciona con otros miembros de la misma.</li> <li>- Las organizaciones son consideradas sistemas abiertos que se mantienen del intercambio e interacción con el medio ambiente para lograr equilibrio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Énfasis en el desorden, la incertidumbre, conflicto y el caos.</li> <li>- La organización se caracteriza por ser flexible, no jerárquica, creativa, basada en redes, impulsada por metas corporativas.</li> <li>- El individuo es un hombre complejo con multicompetencias.</li> <li>- Los elementos de las organizaciones mantienen comportamientos de conflicto, ambigüedad, aprendizaje y dialogo.</li> </ul>

*Nota.* Fuente: Narváez et al. (2011)

**2.2.1.3. Definición de gestión organizacional.** La gestión se encamina a definir la acción, el impacto y el efecto de la integración de los procesos de una organización. Niven (2002), señala que el éxito de la gestión estratégica organizacional está definido por el irrestricto compromiso de la junta directiva hacia la alta gerencia, sumado al apoyo sistemático que parte desde la aprobación de la planeación estratégica y de los recursos requeridos para desarrollar e implementar los sistemas de gestión.

Para Prieto (2011) la gestión estratégica organizacional, es una herramienta que permite el análisis y valoración de la situación actual de la empresa, institución u organización, ya que la alta gerencia debe desarrollar las actividades que favorezcan el logro de los objetivos y lograr

el éxito, siempre en la búsqueda de beneficiar a los stakeholders, en especial, sus clientes, socios y empleados

**Los Stakeholders.** Un concepto muy importante para hablar de la gestión de las organizaciones es el concepto del stakeholder o parte interesada (antes denominados shareholders). Una parte interesada es aquella persona o grupo de personas que reciben o esperan; que entregan u ofrecen algo a la organización, los stakeholders pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Empleados/trabajadores
- Inversionistas/propietarios
- Proveedores/contratistas
- Clientes/consumidores
- Gobierno
- Sociedad en general

Es importante resaltar que no todos los stakeholders actúan dentro de la organización, no obstante, todos tienen un vínculo de reciprocidad con la empresa, ofrecen valor a cambio de incentivos de acuerdo a las siguientes relaciones:

**Empleados/trabajadores.** (El término Empleado se limita a las personas que tienen una relación laboral con la organización en análisis, es un concepto más restringido que Trabajador)

**Inversiones.** Trabajo, esfuerzo, confianza, competencias, etc.

**Incentivos.** Salario, prestaciones, premios, reconocimiento, oportunidades, estabilidad, etc.

**Propietarios/inversionistas**

**Inversiones.** Dinero, garantías, créditos, etc.

**Incentivos.** Utilidades, reconocimiento, oportunidades, etc.

**Proveedores/contratistas**

**Inversiones.** Materiales, materias primas, insumos, componentes, servicios, etc.

**Incentivos.** Buenos precios, condiciones de pago, oportunidades, reconocimiento, etc.

**Clientes/consumidores**

**Inversiones.** Dinero, preferencia, propaganda, etc.

**Incentivos.** Satisfacción de necesidades y expectativas, facilidades de pago, etc.

**Gobierno**

**Inversiones.** Marcos legales (seguridad y oportunidades), etc.

**Incentivos.** Impuestos, respeto a las leyes, etc.

**Sociedad**

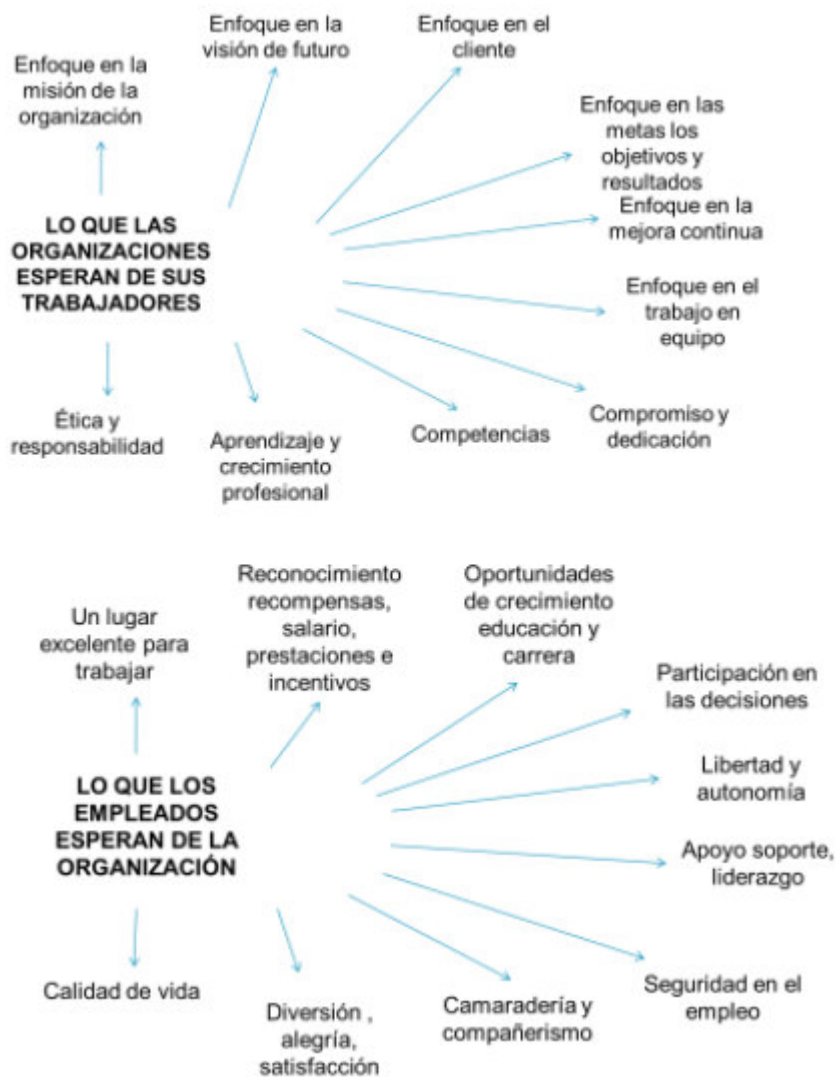
**Inversiones.** Confianza, aceptación (licencia social), etc.

**Incentivos.** Productos seguros, beneficiosos, publicidad responsable, etc.

En consecuencia, los stakeholders en general tienen intereses en las organizaciones y la sociedad tiene expectativas que las organizaciones deben satisfacer. Ejemplificando los intercambios entre los empleados y sus organizaciones se tiene lo siguiente:

**Figura 2**

*Relaciones empleado- organización.*



**2.2.1.4. Características de una organización.** Las características más importantes de las organizaciones son las siguientes:

- Son entidades relativamente permanentes que pueden continuar su existencia, aunque cambien las personas que las integran. Poseen una estructura que fue pensada para que la organización cumpla su propósito, esta estructura establece relaciones y responsabilidades.
- Están orientadas hacia el logro de objetivos y utilizan competencias especializadas.

- Operan a través de procesos formados por actividades interrelacionadas que se orientan al logro de objetivos

**2.2.1.5. Dimensiones de la gestión organizacional.** De acuerdo a las investigaciones realizadas, consideramos como dimensiones de la gestión organizacional a:

**2.2.1.5.1. *Visión organizacional.*** Cuando nos referimos a la visión, nos estamos refiriendo a la filosofía organizacional, de acuerdo a lo mencionado por Munch (2010), es responder a la pregunta ¿Qué temas, valores y prioridades filosóficas son importantes para el futuro de la organización?”

Credo: Definido como el conjunto de valores, postulados o creencias que orientan a la conducta de los integrantes de la empresa. Valores: Que vienen a ser las pautas de conducta o principios que orientan la conducta de los individuos en la empresa. Los valores deben compartirse y practicarse por todos los miembros de la empresa. Compromiso: No es más que la responsabilidad de la empresa ante la sociedad (p. 257).

Razón por la cual la visión resume la filosofía y valores que persigue la institución, por eso esta debe ser resultado de un FODA, y análisis concienzudo de todos los colaboradores que forman parte de la institución y de los objetivos a largo plazo que desea lograrse. En otras palabras, es el perfil de la institución.

**2.2.1.5.2. *Dirección organizacional.*** Si bien es cierto es la unidad encargada de conducir la institución, esta debe responder a objetivos claros que se desean lograr en función de las metas establecidas y con todos los colaboradores y las políticas trazadas en la primera etapa que es la planificación, a través del uso de buenas prácticas, toma de decisiones adecuadas y un buen liderazgo.

**2.2.1.5.3. *Liderazgo.*** De acuerdo con Munch (2010), es “la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión” (p. 78). Desde una mirada de un mundo complejo, entonces se debe responder con innovación,

creatividad, comunicación asertiva y participativa, que permita a todos los colaboradores trabajar en equipo, y en función de los objetivos trazados.

**2.2.1.5.4. Cultura organizacional.** Es el conjunto de costumbres que se ponen en práctica en la institución, lo cual determina la identidad. Para

Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadores y entendimiento que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir, y comportarse. (Duncan 1994, citado por Daft. 2017, p. 391)

## **2.2.2. Innovación organizacional**

**2.2.2.1. Definición de innovación organizacional.** Para la OECD (2006), en el Manual de Oslo, se señala la innovación

Representa la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, en la organización del lugar de trabajo, o las relaciones exteriores de la empresa. Esta situación también se ve representada en la comunicación, el liderazgo, las relaciones internas y en el uso de la tecnología entre otros factores organizacionales. (p. 27).

Así mismo es importante señalar los aportes de Heijs y Buesa (2016), quienes mencionan, que la innovación permite la mejora de la competitividad y la calidad del producto.

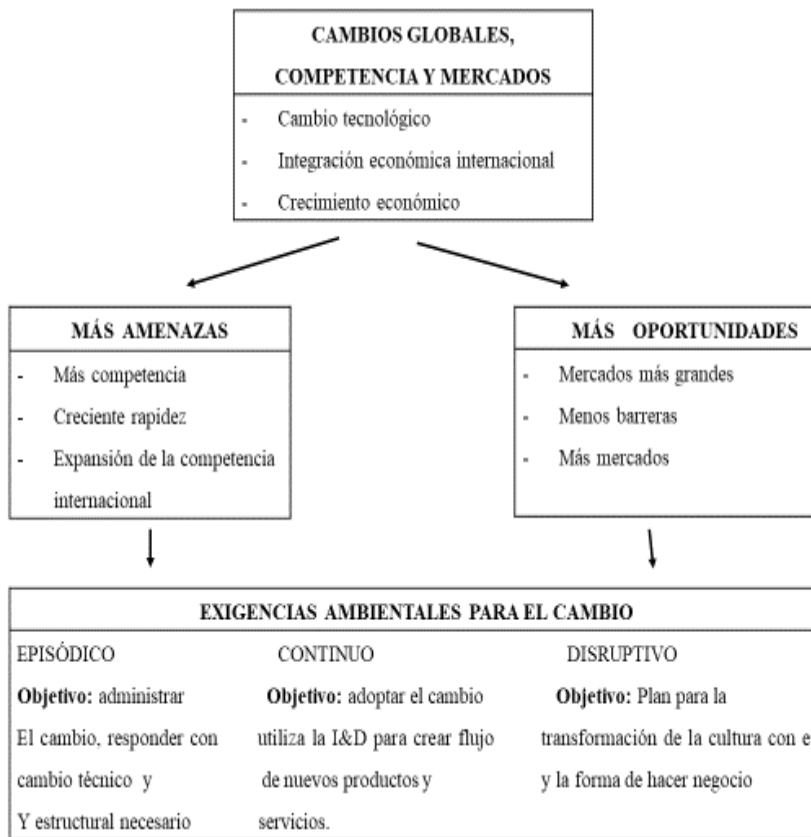
**2.2.2.2. Importancia de la innovación en la organización.** De acuerdo a Nelson (1999) “sin innovación, los nuevos productos, servicios y formas de hacer las cosas nunca saldrían a la luz y las organizaciones se mantendrían eternamente haciendo las mismas cosas de la misma manera con métodos obsoletos”. (p. 3). Y considera que es importante porque:

- Mejora la calidad del trabajo.
- Mejoran los productos y servicios.
- Permite elaborar un trabajo más rápido y más fácil
- Se invierte mejor y se ahorra dinero

- Se encuentra un nuevo camino para realizar algo eficientemente.
- Se aumenta la capacidad de promoción laboral en el trabajador

### Figura 3

*Fuerzas que impulsan la necesidad de un importante cambio organizacional.*



*Nota.* Fuente: Kotter (2004), citado por Daft (2017)

**2.2.2.3. Tipos de innovación o cambio estratégico.** Según señala Daft (2017), los gerentes deben de considerar 4 tipos de cambio: Tecnología, productos y servicios; estrategia y estructura y cultura. Veremos brevemente a cada uno de ellos:

**2.2.2.3.1. Tecnología.** Los cambios en la tecnología implican cambios en la aplicación de técnicas para fabricar productos o prestar un mejor servicio, en el que se incluyen métodos, equipos y flujos de trabajo, que permitan mejorar el producto o servicio en busca de la eficiencia.

**2.2.2.3.2. Productos y servicios.** Si hablamos de productos, estos deben responder a las necesidades de los consumidores. Y si hablamos de servicios, estos deben satisfacer a los usuarios y responder a las exigencias y cambios de la sociedad. Si hablamos por ejemplo de los hospitales, estos deben ofrecer un ambiente, logística y maquinas que respondan a las necesidades de los usuarios, por un lado, por el otro hablamos también del servicio que ofrece el personal, médico, enfermeras, asistentes entre otros.

**2.2.2.3.3. Estrategia y estructura.** Está en función del dominio administrativo de la organización, que implica la supervisión y administración de toda la organización. Tales como las políticas, las relaciones interpersonales, las coordinaciones, recompensas, información presupuestos, entre otros de carácter administrativo. Que está en función de la eficacia y logro de objetivos.

**2.2.2.3.4. Cultura.** Se refiere a los cambios y transformaciones en relación a los valores, actitudes, expectativas, creencias, habilidades y conductas de todos los colaboradores. Esto sólo es posible con la sensibilización y un cambio de actitud mental, en el que se priorice el desarrollo institucional.

**Figura 4**

*Tipos de cambio estratégico.*



*Nota.* Fuente: Academic of Management Excecutive (1991), citado por Daft (2017)

**2.2.2.4. Elementos para la innovación y cambio exitoso.** Es importante mencionar “que el cambio organizacional ocurre cuando una organización adopta una nueva idea o comportamiento. Mientras que la innovación organizacional es la adopción de una idea o comportamiento, que es nueva”. (Daft, 2017, p. 434). Sin embargo, en la presente investigación los tratamos como sinónimos. Y dentro de esos elementos para que ocurra un cambio exitoso se necesita de:

**2.2.2.4.1. Ideas.** Para Woodman (1993) El cambio es una expresión externa producto de las ideas. Toda empresa se vuelve más competitiva gracias a las ideas, y estas a su vez se debe a que muchas personas son creativas, o surge como resultado de satisfacer alguna necesidad o es una forma de responder a las oportunidades.

**2.2.2.4.2. Necesidad.** Es importante mencionar que muchas veces no consideramos a las ideas seriamente a menos que haya una necesidad, al menos que surja una crisis, entonces la necesidad debe ser cubierta al momento.

**2.2.2.4.3. Adopción.** Hablamos de adopción cuando se adopta y toma la decisión de que la idea se ponga en marcha, para ello se necesita consenso y que haya responsables para asumir las consecuencias.

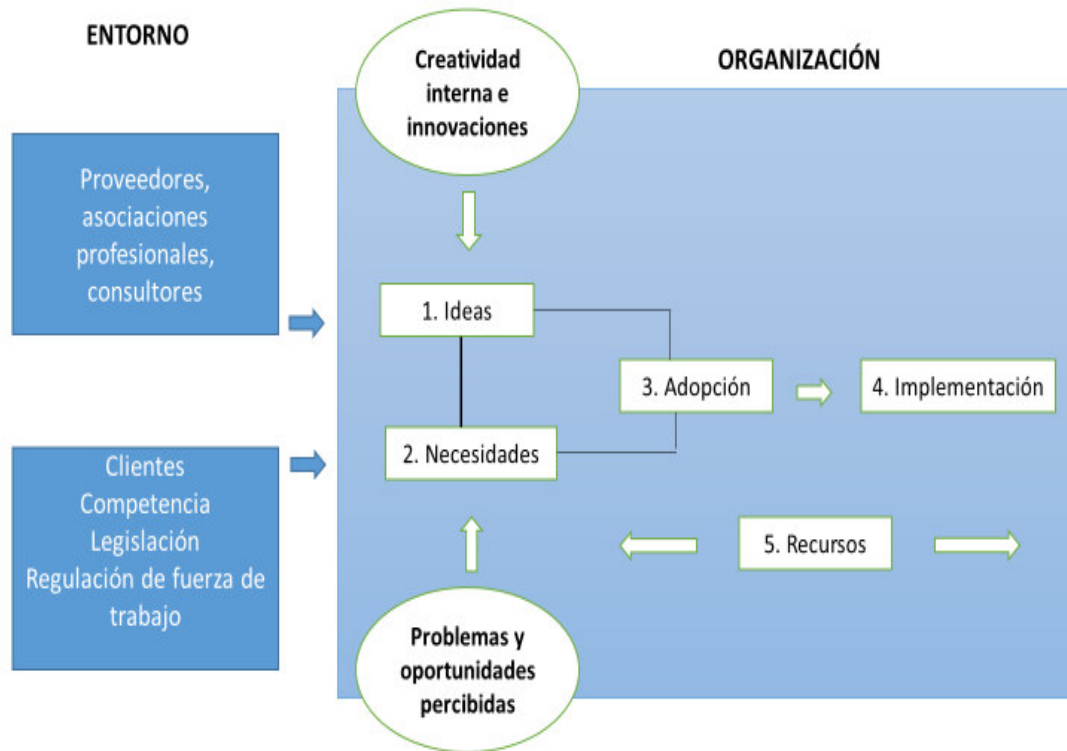
**2.2.2.4.4. Implementación.** Es cuando se pone en marcha la idea, puede ser técnicas, proceso, programas, proyectos, etc.

**2.2.2.4.5. Recursos.** Requiere tiempo y recursos humanos como en algunos casos financieros para su implementación.

Podemos observar mejor en la figura que presentamos:

**Figura 5**

*Elementos para un cambio exitoso.*



*Nota.* Fuente: Daft (2017).

### **2.2.3. Enfoque Político**

Se considera:

**2.2.3.1. Ley General de salud.** De acuerdo a la OMS, no tiene una Ley General de Salud propia, ya que no es una entidad legislativa que emite leyes a nivel internacional. Sin embargo, la OMS juega un papel crucial en establecer directrices, normas y recomendaciones de salud pública a nivel global. Estas directrices son adoptadas voluntariamente por los países miembros y pueden influir en la formulación de sus propias leyes y políticas de salud. En lugar de una ley, la OMS se rige por su Constitución, que fue adoptada el 22 de julio de 1946 y entró en vigor el 7 de abril de 1948, fecha que ahora se celebra como el Día Mundial de la Salud. La

Constitución de la OMS establece los principios fundamentales y la estructura de la organización. Entre sus elementos clave se encuentran:

*Definición de Salud.* La Constitución de la OMS define la salud no solo como la ausencia de enfermedad o dolencia, sino como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

*Derecho a la salud.* Afirma que el disfrute del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

*Funciones de la OMS.* Establece las funciones de la OMS, que incluyen actuar como autoridad directiva y coordina en asuntos internacionales relacionados con la salud, establecer y mantener colaboraciones efectivas con las Naciones Unidas, especializadas agencias, gobiernos estatales, instituciones educacionales, y otros.

*Establecimiento de normas y directrices.* La OMS tiene la autoridad para desarrollar y promulgar normas y directrices internacionales en materia de salud.

*Investigación en Salud.* Promueve la investigación en el campo de la salud a nivel global.

*Respuesta a emergencias de salud.* La OMS juega un papel clave en la coordinación de respuestas internacionales a emergencias de salud y epidemias.

La OMS, siendo una agencia especializada de las Naciones Unidas, se enfoca en la cooperación internacional y la asistencia técnica en lugar de la imposición de leyes. Los países miembros pueden adoptar las recomendaciones de la OMS en sus propias legislaciones nacionales de salud, pero esto depende de las decisiones soberanas de cada país.

**2.2.3.2. La Ley General de Salud del Perú.** Es una normativa fundamental en el sistema de salud peruano. Esta ley, conocida como Ley N° 26842, fue promulgada el 20 de julio de 1997. Esta ley es un marco legal integral que abarca prácticamente todos los aspectos

del sistema de salud en Perú, desde la atención médica hasta la regulación de medicamentos, pasando por la formación de los profesionales de la salud y la gestión de la salud ambiental. Su objetivo es garantizar un acceso equitativo y de calidad a los servicios de salud para toda la población peruana. Promueve la colaboración con organizaciones y entidades internacionales para mejorar los estándares de salud en el país, compartiendo conocimientos, experiencias y recursos. Estos aspectos reflejan un enfoque integral y multisectorial para garantizar un sistema de salud efectivo y equitativo en Perú, abarcando desde la atención directa hasta aspectos regulatorios y de política de salud. Los aspectos más destacados de la Ley General de Salud del Perú son:

*Derecho a la Salud.* Establece el derecho de todos los ciudadanos a la protección de su salud, así como a acceder a servicios de salud de calidad, reconoce el acceso a la salud como un derecho fundamental de todos los ciudadanos, asegurando que tengan acceso a servicios de salud preventivos, curativos y de rehabilitación.

*Sistema Nacional de Salud (SNS).* Define y organiza el SNS, integrando tanto a entidades públicas como privadas y de seguridad social que brindan servicios de salud. Define la estructura y organización del sistema de salud del Perú, para trabajar de manera coordinada en la prestación de servicios de salud.

*Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades.* Enfatiza la importancia de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades a través de la educación y políticas públicas, incluyendo programas de educación y concienciación.

*Regulación de Servicios de Salud.* Establece las normas para la prestación de servicios de salud, incluyendo la acreditación y supervisión de establecimientos de salud, incluye la acreditación de establecimientos de salud y la supervisión de su cumplimiento.

*Profesionales de Salud.* Regula la formación, acreditación, certificación y práctica de los profesionales de la salud, asegurando que cumplan con los estándares y ética profesional adecuados.

*Medicamentos y Productos Sanitarios.* Incluye disposiciones sobre la investigación, producción, importación, comercialización y uso de medicamentos y productos sanitarios. Se enfoca en la regulación de todo lo relacionado con medicamentos y dispositivos médicos, desde su investigación y desarrollo hasta su comercialización y uso, garantizando su seguridad y eficacia.

*Salud Ambiental.* Contempla medidas para la protección de la salud en relación con el ambiente, incluyendo la sanidad alimentaria y el control de riesgos ambientales para la salud. Aborda los aspectos de la salud relacionados con el entorno, incluyendo el manejo adecuado de alimentos, control de riesgos ambientales y sanitarios, y promoción de entornos saludables.

*Financiamiento de la Salud.* Aborda el financiamiento del sistema de salud, incluyendo aspectos de seguro de salud y fuentes de financiamiento público y privado. También define los derechos de los pacientes, como el consentimiento informado y la confidencialidad, así como sus deberes, promoviendo una relación de respeto y responsabilidad entre pacientes y proveedores de salud.

*Derechos y Deberes de los Pacientes.* Establece los derechos y deberes de los pacientes, incluyendo el consentimiento informado y la confidencialidad de la información médica, promueve una relación de respeto y responsabilidad entre pacientes y proveedores de salud.

*Vigilancia y Control.* Incorpora disposiciones para la vigilancia epidemiológica y el control de enfermedades, lo que permite la identificación y respuesta rápida ante brotes o situaciones de riesgo para la salud pública.

*Cooperación y Coordinación Internacional.* Incluye disposiciones para la cooperación y coordinación con organismos y entidades internacionales en materia de salud.

### **2.2.3.3. Ley de organización de los servicios. Estructura del sistema de salud.**

Establece cómo se organizan los servicios de salud en el país, definiendo los diferentes niveles de atención (primaria, secundaria, terciaria) y su integración.

*Rol de entidades diversas.* Incluye la participación de entidades públicas y privadas en la prestación de servicios de salud, así como el papel de la seguridad social a través de EsSalud.

*Financiamiento de los servicios de salud.* Detalla cómo se financian los servicios de salud, incluyendo el papel del Seguro Integral de Salud (SIS) para proporcionar cobertura a poblaciones de bajos ingresos.

*Acceso universal a la salud.* Enfatiza en el derecho de todos los peruanos a acceder a servicios de salud y busca garantizar la cobertura universal.

*Calidad y seguridad del paciente.* Establece normas y regulaciones para asegurar la calidad y seguridad en la prestación de servicios de salud.

*Recursos Humanos en Salud.* Regulaciones sobre la formación, acreditación y prácticas laborales de los profesionales de la salud.

*Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades.* Promueve actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, incluyendo campañas de vacunación y programas de educación para la salud.

*Regulación de Medicamentos y Tecnología Sanitaria.* Incluye normativas sobre la investigación, registro, calidad y control de medicamentos y dispositivos médicos.

*Salud Pública y Vigilancia Epidemiológica.* Se enfoca en la vigilancia y control de enfermedades, así como en la gestión de riesgos para la salud pública.

*Cooperación Internacional.* Establece la importancia de la cooperación con organismos y entidades internacionales en temas de salud.

**2.2.3.4. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins: Características y categorización.** Está ubicado en Lima, Perú, es uno de los hospitales más importantes y grandes del país. Su naturaleza y características principales son:

*Institución Pública.* Es un hospital público que forma parte del Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud), el cual es un organismo estatal que brinda servicios de salud a los trabajadores formales y sus familias.

*Hospital de Referencia Nacional.* El Hospital Rebagliati actúa como un centro de referencia a nivel nacional, recibiendo casos complejos y de alta especialización de todo el país.

*Alta Complejidad.* Como un hospital de Nivel III, ofrece servicios de alta complejidad en una amplia gama de especialidades médicas y quirúrgicas. Esto incluye desde atención primaria hasta procedimientos quirúrgicos avanzados y especializados.

*Centro de Enseñanza y Formación.* El hospital es también un centro de enseñanza, vinculado a la formación de profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeras y otros especialistas. Está asociado con programas de formación universitaria y posgrado.

*Investigación en Salud.* Además de la atención médica y la formación, el hospital participa en la investigación en el campo de la salud, contribuyendo al avance del conocimiento médico en Perú.

*Infraestructura Moderna y Equipamiento.* Posee una infraestructura moderna y está equipado con tecnología médica de punta, lo que le permite realizar diagnósticos avanzados y tratamientos especializados.

*Atención Diversificada.* Brinda servicios en diversas áreas como medicina general, especialidades quirúrgicas, medicina interna, pediatría, obstetricia y ginecología, entre otras.

*Servicios de Emergencia.* Cuenta con un departamento de emergencias que atiende una amplia variedad de urgencias médicas, siendo un punto crítico de atención en casos de emergencia en Lima.

*Programas de Salud Pública.* Participa en programas de salud pública nacionales, incluyendo campañas de vacunación, prevención de enfermedades, y promoción de la salud.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins tiene un rol crucial en el sistema de salud peruano, no solo en términos de atención médica, sino también en la formación de profesionales de la salud y en la investigación médica. Su importancia se extiende más allá de Lima, impactando la salud pública a nivel nacional.

En el sistema de salud peruano, los hospitales suelen categorizarse según su capacidad de atención, complejidad de los servicios que ofrecen, y la población a la que atienden. Esta categorización puede variar, pero en términos generales, se divide en:

*Hospitales de Nivel I.* También conocidos como centros de salud con camas de hospitalización, estos hospitales brindan servicios básicos de salud y atención en especialidades generales. Son principalmente para atención primaria.

*Hospitales de Nivel II.* Ofrecen servicios más especializados y cuentan con mayor capacidad de atención. Incluyen especialidades médicas y quirúrgicas básicas y algunas subespecialidades.

*Hospitales de Nivel III.* Son hospitales de alta complejidad con una amplia gama de especialidades y subespecialidades médicas. Tienen equipos e infraestructura para realizar procedimientos médicos avanzados y complejos.

*Hospitales de Nivel IV.* Estos son hospitales de referencia nacional o regional, con la máxima capacidad de resolución y complejidad. Ofrecen subespecialidades médicas y quirúrgicas avanzadas y cuentan con tecnología de punta.

En el Departamento de Lima, encontramos ejemplos de hospitales en cada una de estas categorías:

- Hospitales de Nivel I. Hospital de Puente Piedra, Hospital de Santa Rosa, entre otros.
- Hospitales de Nivel II. Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Hospital Nacional Hipólito Unanue, entre otros.
- Hospitales de Nivel III. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, entre otros.
- Hospitales de Nivel IV. Hospital Nacional Dos de Mayo, Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). Estos hospitales forman parte del Ministerio de Salud (MINSa), Seguro Social de Salud (EsSalud), o son instituciones especializadas.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, ofrece una amplia gama de servicios de atención médica a sus pacientes, que son principalmente afiliados al Seguro Social de Salud (EsSalud) del Perú. Las características y condiciones de los servicios que ofrece son:

- Población Atendida. Principalmente atiende a los asegurados de EsSalud, que incluye a trabajadores formales, pensionistas y sus familiares. También puede atender emergencias de pacientes no asegurados, según la normativa peruana.
- Servicios de Alta Complejidad. Como un hospital de Nivel III, ofrece servicios médicos y quirúrgicos de alta complejidad. Esto incluye especialidades como cardiología, neurología, oncología, ortopedia, cirugía general y especializada, entre otras.
- Atención Integral. Proporciona una atención integral que abarca desde la prevención y diagnóstico hasta el tratamiento y rehabilitación.
- Departamento de Emergencias. Cuenta con un servicio de emergencias equipado para atender diversas urgencias médicas, operativo las 24 horas del día.
- Servicios de Apoyo Diagnóstico. Dispone de servicios de apoyo diagnóstico avanzados, como laboratorio clínico, radiología, resonancia magnética y tomografía computarizada.

- Consultas Externas. Ofrece consultas ambulatorias en diversas especialidades médicas, donde los pacientes reciben atención programada.
- Hospitalización. Cuenta con instalaciones de hospitalización para pacientes que requieren atención médica continua, incluyendo unidades de cuidados intensivos para casos críticos.
- Programas Especiales y Centros de Excelencia. Puede tener programas especiales y centros de excelencia en áreas como trasplantes, tratamiento del cáncer, enfermedades cardíacas, entre otros.
- Servicios de Rehabilitación. Brinda servicios de rehabilitación, incluyendo terapia física y rehabilitación para pacientes postquirúrgicos o con enfermedades crónicas.
- Cobertura de Seguro. Los servicios están cubiertos en gran parte por EsSalud, aunque algunos tratamientos o servicios especiales pueden requerir pagos adicionales por parte de los pacientes.
- Educación y Prevención. El hospital también participa en actividades de educación para la salud y programas de prevención de enfermedades.
- Investigación y Docencia. Como un centro de referencia, también está involucrado en actividades de investigación y enseñanza en el campo de la medicina.

#### **2.2.3.5. El Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati**

**Martins.** Este centro es una parte integral del hospital y se destaca por su rol específico y la naturaleza de la atención que brinda:

- *Procedimientos Quirúrgicos Especializados.* El Centro Quirúrgico está equipado para realizar una amplia gama de cirugías, incluyendo procedimientos de alta complejidad en diversas especialidades como cirugía general, cardiorácica, neurocirugía, ortopedia, urología, y cirugía plástica, entre otras.

- *Tecnología de Vanguardia.* El centro cuenta con tecnología quirúrgica avanzada y equipamiento moderno, lo que permite realizar procedimientos quirúrgicos con altos estándares de calidad y seguridad.
- *Equipos Multidisciplinarios.* Los procedimientos quirúrgicos son llevados a cabo por equipos de cirujanos especializados, anestesiólogos, enfermeras quirúrgicas y otros profesionales de la salud, trabajando de manera coordinada para proporcionar la mejor atención posible.
- *Atención Pre y Postquirúrgica.* Además de la cirugía en sí, el Centro Quirúrgico ofrece atención preoperatoria y postoperatoria integral, incluyendo evaluaciones médicas previas a la cirugía, preparación para el procedimiento, y cuidados de recuperación y rehabilitación postoperatorios.
- *Cirugías Electivas y de Emergencia.* El centro realiza tanto cirugías programadas (electivas) como cirugías de emergencia, dependiendo de las necesidades médicas de los pacientes.
- *Protocolos de Seguridad y Calidad.* Se siguen estrictos protocolos de seguridad y calidad para minimizar los riesgos y garantizar los mejores resultados para los pacientes. Esto incluye la esterilización de instrumentos, control de infecciones y seguimiento continuo de las condiciones del paciente.
- *Capacitación y Desarrollo Profesional.* El centro sirve también como un lugar de formación y desarrollo profesional para cirujanos y personal médico y enfermeras de residentado, manteniéndose al día con las últimas técnicas y avances en el campo quirúrgico.
- *Investigación Clínica.* En algunos casos, el Centro Quirúrgico participa en investigaciones clínicas y estudios para mejorar las prácticas quirúrgicas y los resultados de salud para los pacientes.

La atención en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins se caracteriza por su enfoque en la seguridad del paciente, la calidad del cuidado y la utilización

de prácticas médicas basadas en evidencia. Este centro es un componente crucial del hospital, contribuyendo significativamente a su reputación como una de las principales instituciones médicas en el Perú.

### **2.3. Marco filosófico**

#### ***2.3.1. Filosofía de la gestión hospitalaria.***

Está relacionada con la gestión de hospitales y centros de salud en general y se fundamenta en la eficiencia, calidad de atención médica y mejora continua, de acuerdo con Plsek (1997) aborda la gestión de la atención médica desde una perspectiva filosófica y científica, argumenta que la gestión de la atención médica, incluidos los hospitales, es un sistema complejo y adaptativo que requiere enfoques de gestión más flexibles y basados en la comprensión de la complejidad en lugar de los enfoques tradicionales rígidos. Examina cómo las teorías de los sistemas complejos pueden aplicarse a la gestión hospitalaria y cómo esto puede conducir a una mejor calidad de atención y a una mayor eficiencia.

Este artículo es relevante para el tema de la innovación organizacional en un centro quirúrgico hospitalario, ya que sugiere que la gestión en entornos de atención médica debe adaptarse y evolucionar constantemente, lo que puede implicar la implementación de innovaciones organizacionales para mejorar la calidad de la atención y la eficiencia en el hospital Edgardo Rebagliati Martins.

#### ***2.3.2. Filosofía de la salud pública.***

De acuerdo con Daniels (2008), la salud pública se enfoca en cuestiones éticas, políticas y morales relacionadas con la promoción y la protección de la salud de la población en su conjunto. En el contexto de un centro quirúrgico hospitalario, esta base filosófica puede abordar cuestiones más amplias de salud pública que afectan a la comunidad atendida por el hospital, entre ellos se destaca los siguientes aspectos:

*Equidad en la Salud:* La filosofía de la salud pública aboga por la equidad en el acceso a la atención médica y la eliminación de las disparidades en salud. Al considerar la innovación organizacional, se debe prestar atención a cómo las mejoras en el centro quirúrgico pueden contribuir a una mayor equidad en la salud.

*Prevención y Promoción de la Salud:* La salud pública se enfoca en la prevención de enfermedades y la promoción de la salud. La innovación organizacional puede incluir programas de prevención y promoción de la salud que beneficien a la comunidad.

*Ética y Justicia:* La filosofía de la salud pública considera cuestiones éticas y de justicia en la toma de decisiones relacionadas con la atención médica y la distribución de recursos. La innovación debe abordar estas cuestiones para asegurar una atención justa y ética.

*Determinantes Sociales de la Salud:* La salud pública reconoce que los determinantes sociales, como el acceso a la vivienda, la educación y los recursos económicos, influyen en la salud de la población. La innovación organizacional puede tener en cuenta estos determinantes para mejorar la salud comunitaria.

*Participación Comunitaria:* La filosofía de la salud pública promueve la participación de la comunidad en la toma de decisiones sobre la atención médica. La innovación organizacional puede involucrar a la comunidad en el diseño y la implementación de mejoras en el centro quirúrgico.

*Evaluación de Impacto en la Salud:* La salud pública utiliza la investigación y la evaluación para medir el impacto de las intervenciones en la salud de la población. La innovación organizacional debe ser evaluada en términos de su impacto en la salud de la comunidad.

### **2.3.3. *El enfoque filosófico basado en valores.***

Implica la identificación y promoción de valores específicos que guían la toma de decisiones y las acciones en la organización. En un centro quirúrgico, los valores éticos como

la integridad, la responsabilidad y el respeto a la dignidad del paciente pueden servir como base para la gestión y la toma de decisiones.

Es importante destacar que la gestión organizacional en un centro quirúrgico de un hospital puede combinar varias de estas corrientes filosóficas y enfoques, dependiendo de los objetivos, la cultura y las necesidades específicas de la institución y sus pacientes. La ética médica y la atención centrada en el paciente suelen ser elementos clave en la gestión de la atención quirúrgica.

#### **2.3.4. *El Utilitarismo.***

De acuerdo con Bentham (1789), citada por Rosen y Schofield (2007) señalan de que las acciones deben ser evaluadas en términos de su capacidad para producir la *mayor felicidad para el mayor número* y que las decisiones éticas deben basarse en la maximización de la utilidad.

En el contexto de la gestión organizacional en Centro Quirúrgico del HNERM, el utilitarismo puede tener un impacto significativo. El aporte principal de esta filosofía es la orientación hacia la maximización del bienestar o la utilidad de los pacientes y la comunidad en general. Esto se traduce en la toma de decisiones que buscan optimizar los resultados positivos y minimizar los resultados negativos.

En un centro quirúrgico, el utilitarismo puede influir en varias áreas de gestión:

*Asignación de recursos:* Se puede utilizar el utilitarismo como criterio para asignar recursos limitados, como quirófanos y personal, de manera que se maximice el número de procedimientos quirúrgicos exitosos y la satisfacción de los pacientes.

*Toma de decisiones clínicas:* En la elección de tratamientos y procedimientos médicos, se puede considerar el impacto en la calidad de vida de los pacientes y la probabilidad de resultados positivos como criterios para la toma de decisiones.

*Medición de resultados:* Se pueden utilizar indicadores de salud y satisfacción del paciente como medidas clave de éxito, con el objetivo de mejorar constantemente la atención quirúrgica y garantizar la máxima utilidad para los pacientes.

*Ética médica:* El utilitarismo puede guiar la ética médica en el sentido de que se busca el mayor beneficio para el mayor número de pacientes, lo que puede influir en la toma de decisiones relacionadas con el consentimiento informado, la priorización de pacientes y la atención médica en situaciones críticas.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según la naturaleza de la investigación llevada a cabo se consideró una *investigación básica*, para Sánchez y Reyes (2017), cuya finalidad es aportar con nuevos conocimientos a la sociedad académica.

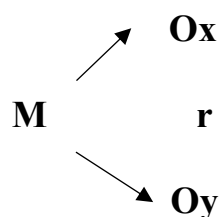
Asimismo, de acuerdo con la labor de la investigadora fue una *investigación observacional*, ya que la investigadora describe y explica los hallazgos, sin ninguna intervención (Méndez et al., 1984).

##### 3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo con Méndez et al. (1984), se considera los niveles: Descriptivo- explicativo, ya que no sólo se describe las variables, sino también se analizan los resultados que sirven para el planteamiento de recomendaciones y el plan de mejora.

##### 3.1.3. Diseño de investigación

El diseño fue descriptivo correlacional, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables de estudio (Sánchez y Reyes, 2017). Cuyo esquema fue el siguiente:



Donde:

M ..... Es muestra

Ox ..... Es la variable (X): Gestión organizacional y el instrumento de recolección de datos a emplearse.

Oy ..... Es la variable (Y): Innovación organizacional y el instrumento de recolección de datos a emplearse.

r..... Es la relación entre variables.

### 3.2. Población y muestra

En la presente investigación la población y la muestra de investigación fue la misma, denominada muestreo censal, al respecto Ramírez (1997) afirma “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”

**Tabla 1**

*Muestra de estudio*

Categoría	Número	%
Profesionales	41	55
Técnicos	26	35
Administrativos	8	10
TOTAL	75	100

La muestra estuvo constituida por:

- 41 profesionales entre médicos y enfermeras que forman el 55 % de la muestra.
- 26 técnicos que forman el 35 % de la muestra.
- 8 administrativos que forman el 10 % de la muestra.

**Criterios de inclusión.** Formaron parte de la muestra todos los colaboradores del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

**Criterios de exclusión.** No formaron parte de la muestra todos los colaboradores de otras áreas del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, que no sean del Centro Quirúrgico.

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	1. Visión organizacional	- Visión
	2. Dirección Organizacional.	- Decisiones
		- Planeamiento
	3. Liderazgo	- Ejecución
<b>INNOVACIÓN</b>	4. Cultura organizacional	- Habilidades
		- Trabajo en equipo
	- Identidad	
	- Costumbres	
	- Creatividad	
- Resolución de problemas		
- Flexibilidad		

### 3.4. Instrumentos

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión organizacional*

---

**Nombre:** Encuesta de Gestión Organizacional

---

**Autora:** García (2017), modificado por la investigadora.

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 20 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 4 dimensiones:

1. Visión organizacional
2. Dirección organizacional.
3. Liderazgo
4. Cultura organizacional

La encuesta comprende 13 ítems, con respuestas tipo Likert, con una confiabilidad de un Alfa de Cronbach = 90.3 %.

Y la validez de contenido señalada su aplicación por tres expertos (ver anexo).

---

**Tabla 4***Ficha técnica de la encuesta para medir la innovación*


---

**Nombre:** Encuesta para medir la Innovación

---

**Autor:** Daft (2017)

---

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 10 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La encuesta comprende 10 ítems, con respuestas tipo Likert.

Para darle validez y confiabilidad, presentamos los resultados como consecuencia de haber tomado una prueba piloto a 10 colaboradores

---

**3.5. Procedimientos**

A fin de contrastar las hipótesis se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Trabajo de campo.
- Tabulación de datos en Excel.
- Aplicación del programa SPSS.

**3.6. Análisis de datos**

Se procedió a aplicar los métodos analítico-deductivo, que permitió llevar a cabo las conclusiones y discusión del estudio.

**3.7. Consideraciones éticas**

De acuerdo a lo establecido, se solicitó el consentimiento informado de cada uno todos los colaboradores del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, se protegió su identidad, porque las encuestas fueron anónimas de acuerdo a los principios de la

Declaración de Helsinki (1964), no se causó perjuicio alguno a los participantes, su consentimiento fue de manera voluntaria y conocían el objetivo de la investigación.

En relación a la redacción se aplicó APA séptima edición y el trabajo de acuerdo esquema de tesis establecido por la universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Gestión organizacional

Con la finalidad de detallar mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Gestión organizacional

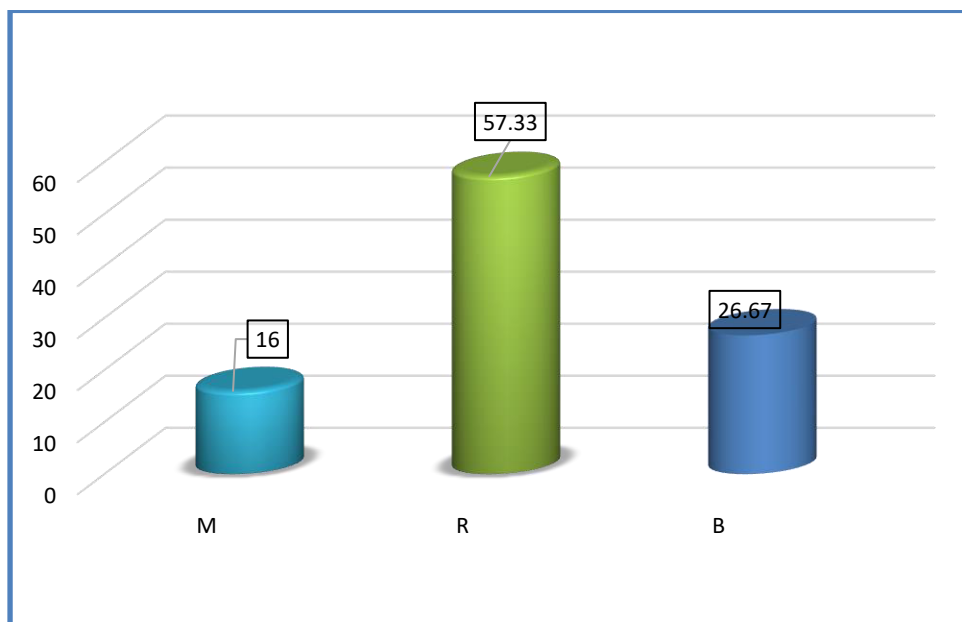
**Tabla 5**

*Gestión organizacional*

	Fr	%
M	12	16,00
R	43	57,33
B	20	26,67
Total	75	100,0

**Figura 6**

*Gestión organizacional*



*Nota.* Se observa que el 57,33% consideran que la gestión organizacional es regular, el 26,67% consideran que es buena y el 16,00% consideran que es mala.

**4.1.1.2. Resultados descriptivos de cada una de las preguntas que conforman las dimensiones de la variable X:**

La variable gestión organizacional tiene cuatro dimensiones: Visión organizacional, dirección organizacional, liderazgo y cultura organizacional, a continuación, el resultado.

**1. Visión organizacional**, compuesta por 3 preguntas, en las cuales se consideraron respuestas de tipo Likert:

4 ( ) Totalmente de acuerdo (TA)

3 ( ) De acuerdo (DA)

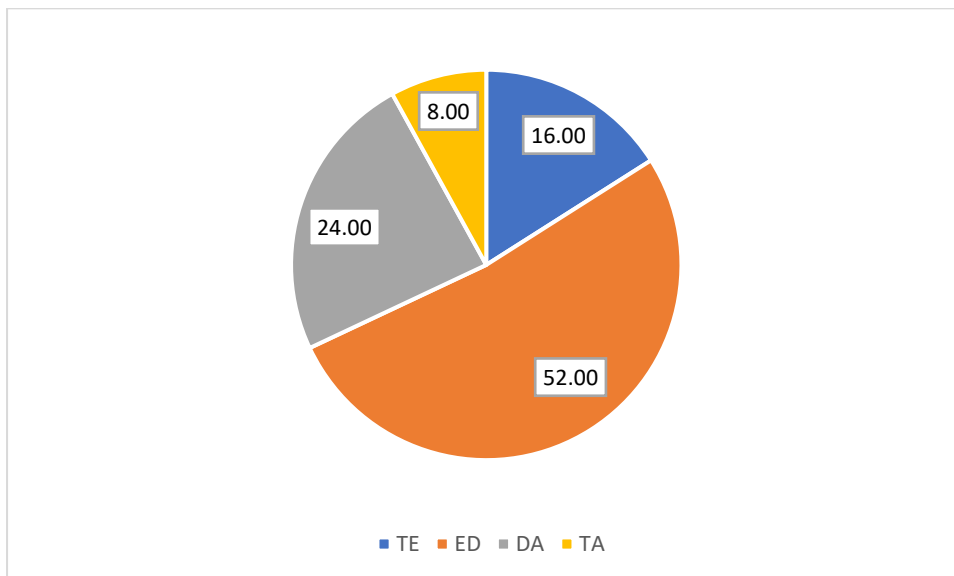
2 ( ) En desacuerdo (ED)

1 ( ) Totalmente en desacuerdo (TE)

**Tabla 6**

*Pregunta 1*

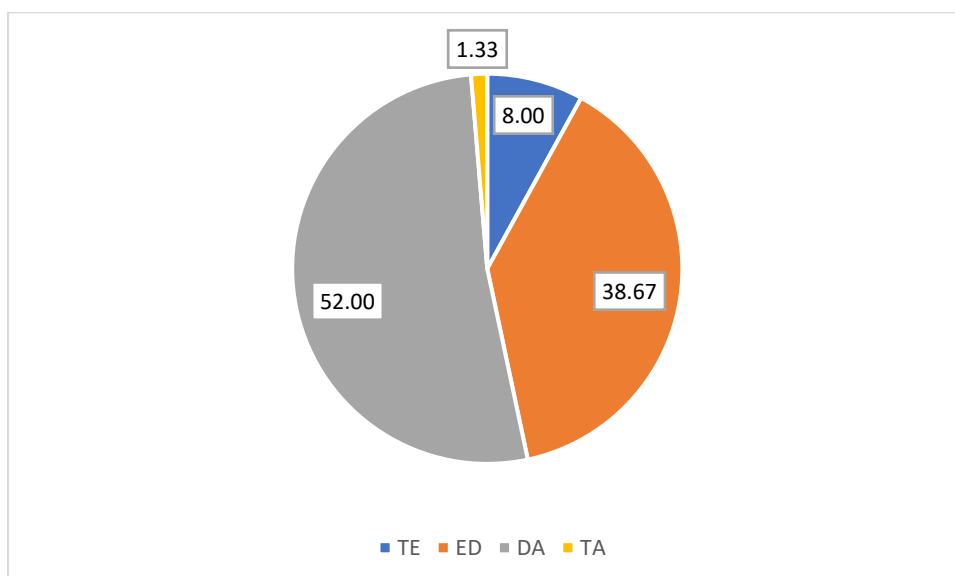
	Fr	%
TE	12	16,00
ED	39	52,00
DA	18	24,00
TA	6	8,00
Total	75	100,00

**Figura 7***Pregunta 1*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: La Visión organizacional del Centro Quirúrgico del HERM, es compartida los trabajadores, 12 (16%) TE, 39 (52%) ED, 18 (24%) DA y 6 (8%) TA.

**Tabla 7***Pregunta 2*

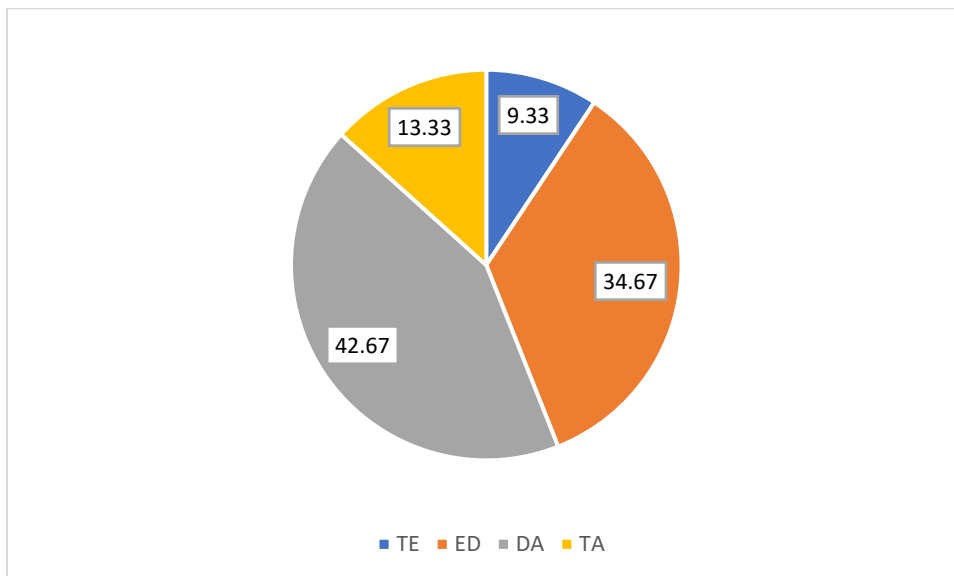
	Fr	%
TE	6	8,00
ED	29	38,67
DA	39	52,00
TA	1	1,33
Total	75	100,00

**Figura 8***Pregunta 2*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Los directivos toman decisiones acertadas, 6 (8%) TE, 29 (38,67%) ED, 39 (52%) DA y 1 (1.33%) TA.

**Tabla 8***Pregunta 3*

	Fr	%
TE	7	9,33
ED	26	34,67
DA	32	42,67
TA	10	13,33
Total	75	100,00

**Figura 9***Pregunta 3*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: El personal se encuentra motivado y comprometido con los fines institucionales, 7 (9.33%) TE, 26 (34,67%) ED, 32 (42,67%) DA y 10 (13.33%) TA.

**2. Dirección organizacional,** compuesta por 3 preguntas, en las cuales se consideraron

respuestas de tipo Likert:

4 ( ) Totalmente de acuerdo (TA)

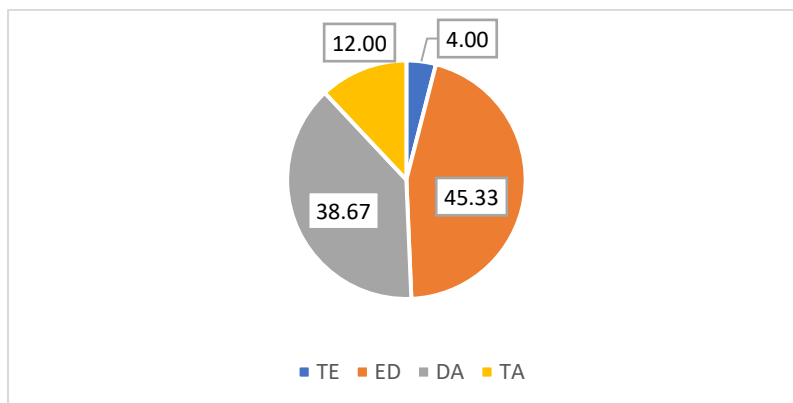
3 ( ) De acuerdo (DA)

2 ( ) En desacuerdo (ED)

1 ( ) Totalmente en desacuerdo (TE)

**Tabla 9***Pregunta 4*

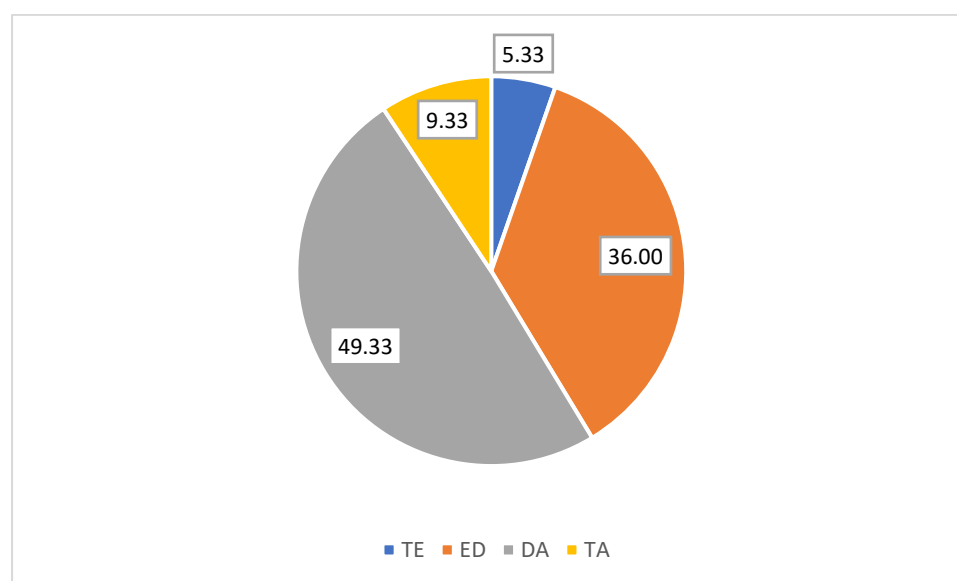
	Fr	%
TE	3	4,00
ED	34	45,33
DA	29	38,67
TA	9	12,00
Total	75	100,00

**Figura 10***Pregunta 4*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: La existencia de un planeamiento organizacional adecuado en el Centro Quirúrgico del Hospital, 3 (4%) TE, 34 (45,3%) ED, 29 (38,7%) DA y 9 (12%) TA.

**Tabla 10***Pregunta 5*

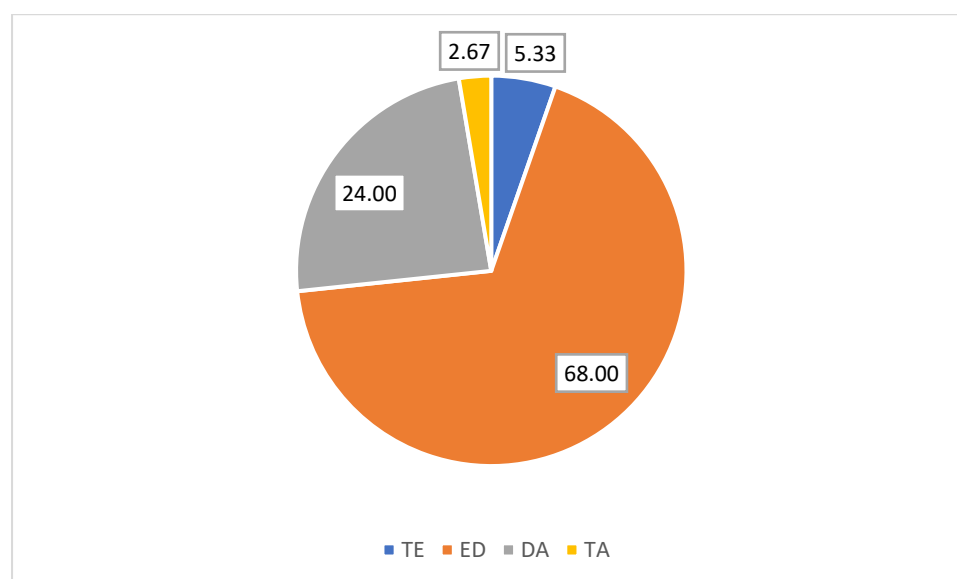
	Fr	%
TE	4	5,33
ED	27	36,00
DA	37	49,33
TA	7	9,33
Total	75	100,00

**Figura 11***Pregunta 5*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: La ejecución de lo planeado se implementa eficientemente en el Centro Quirúrgico del Hospital, 4 (5.33%) TE, 27 (36%) ED, 37 (49,33%) DA y 7 (9,33%) TA.

**Tabla 11***Pregunta 6*

	Fr	%
TE	4	5,33
ED	51	68,00
DA	18	24,00
TA	2	2,67
Total	75	100,00

**Figura 12***Pregunta 6*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: La dirección del Centro Quirúrgico del Hospital se preocupa por la Implementación de políticas institucionales de gestión, 4 (5,33%) TE, 51 (68%) ED, 18 (24%) DA y 2 (2.67%) TA.

**3. Liderazgo:** compuesta por 4 preguntas, en las cuales se consideraron respuestas de tipo

Likert:

4 ( ) Totalmente de acuerdo (TA)

3 ( ) De acuerdo (DA)

2 ( ) En desacuerdo (ED)

1 ( ) Totalmente en desacuerdo (TE)

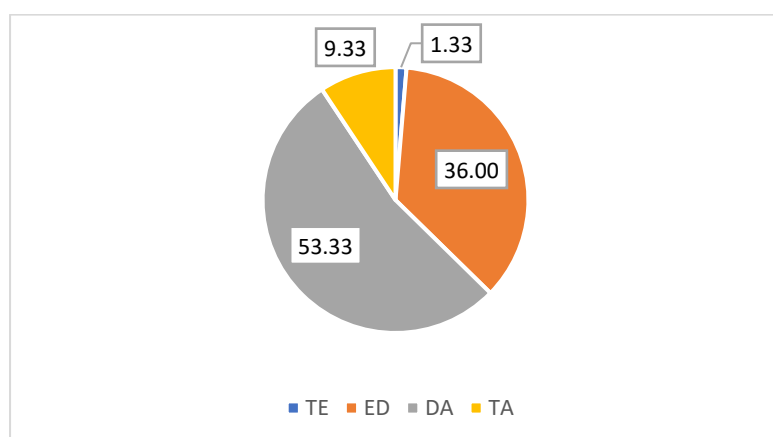
**Tabla 12**

*Pregunta 7*

	Fr	%
TE	1	1,33
ED	27	36,00
DA	40	53,33
TA	7	9,33
Total	75	100,00

**Figura 13**

*Pregunta 7*

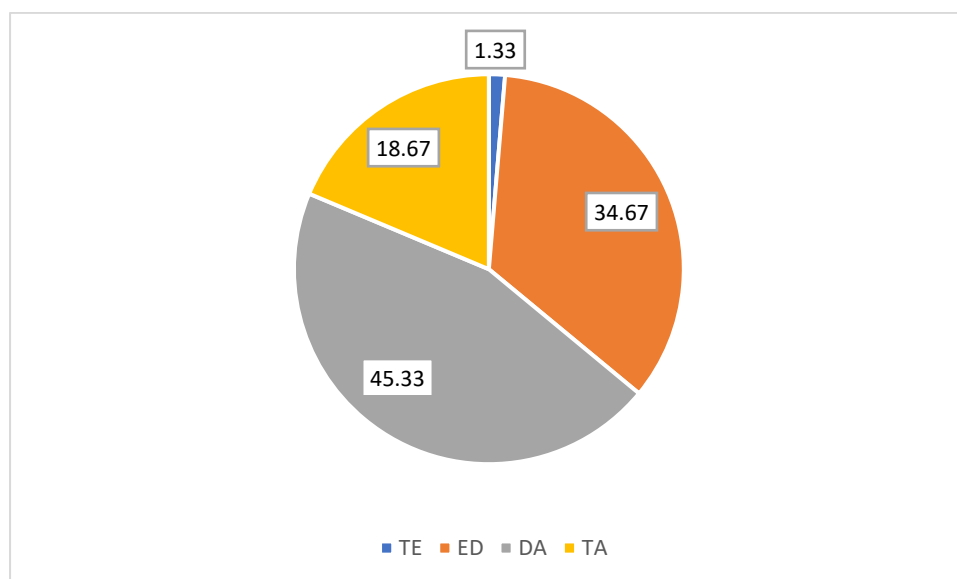


*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Los jefes del Centro Quirúrgico del Hospital poseen habilidades de liderazgo, 1 (1,33%) TE, 27 (36%) ED, 40 (53,33%) DA y 7 (9,33%)

TA.

**Tabla 13***Pregunta 8*

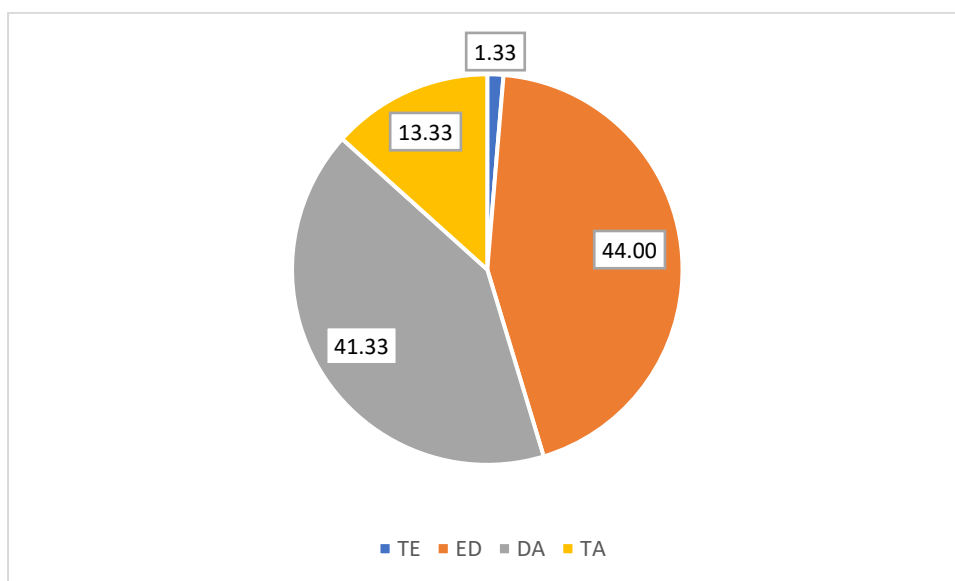
	Fr	%
TE	1	1,33
ED	26	34,67
DA	34	45,33
TA	14	18,67
Total	75	100,00

**Figura 14***Pregunta 8*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Los jefes del Centro Quirúrgico del Hospital demuestran conocimiento global sobre los procedimientos y funciones institucionales, 1 (1,33%) TE, 26 (34,67%) ED, 34 (45,33%) DA y 14 (18,67%) TA.

**Tabla 14***Pregunta 9*

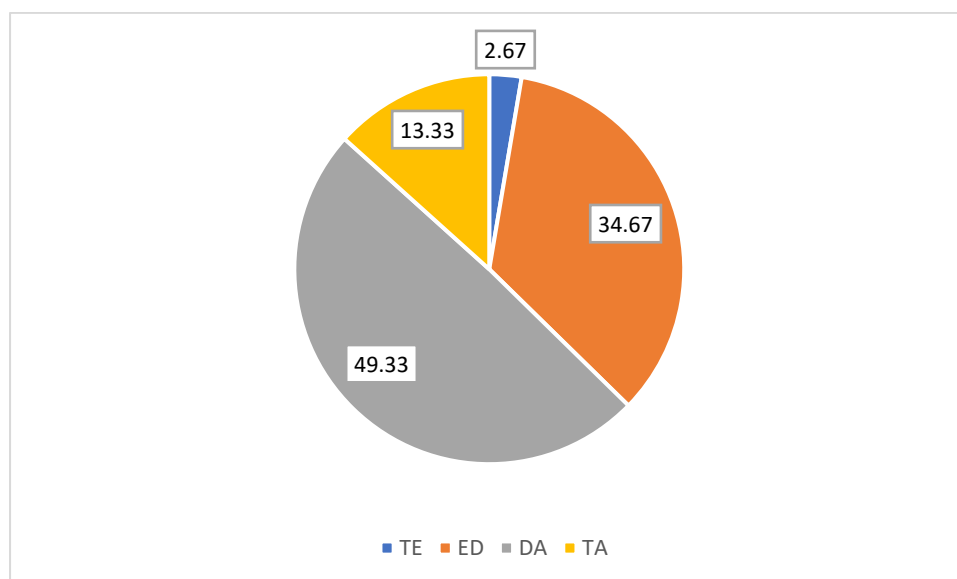
	Fr	%
TE	1	1,33
ED	33	44,00
DA	31	41,33
TA	10	13,33
Total	75	100,00

**Figura 15***Pregunta 9*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Los directivos del Centro Quirúrgico del Hospital fomentan el trabajo en equipo, 1 (1,33%) TE, 33 (44%) ED, 31 (41,33%) DA y 10 (13,33%) TA.

**Tabla 15***Pregunta 10*

	Fr	%
TE	2	2,67
ED	26	34,67
DA	37	49,33
TA	10	13,33
Total	75	100,00

**Figura 16***Pregunta 10*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Se desarrolla la práctica de capacitación constante hacia los empleados en el Centro Quirúrgico del Hospital, 2 (2,67%) TE, 26 (34,67%) ED, 37 (49,33%) DA y 10 (13,33%) TA.

4. **Cultura organizacional**, compuesta por 3 preguntas, en las cuales se consideraron respuestas de tipo Likert:

4 ( ) Totalmente de acuerdo (TA)

3 ( ) De acuerdo (DA)

2 ( ) En desacuerdo (ED)

1 ( ) Totalmente en desacuerdo (TE)

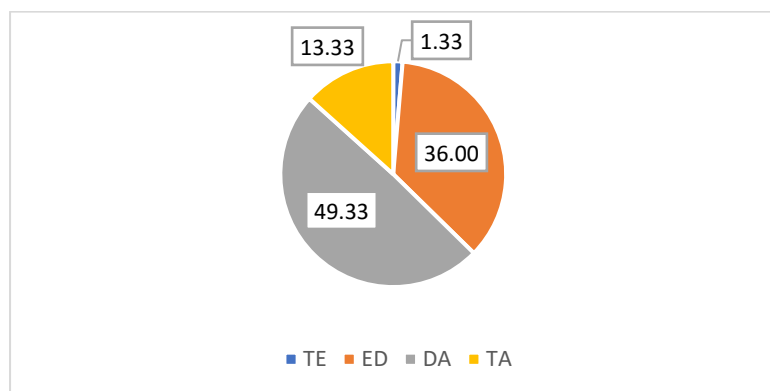
**Tabla 16**

*Pregunta 11*

	Fr	%
TE	1	1,33
ED	27	36,00
DA	37	49,33
TA	10	13,33
Total	75	100,00

**Figura 17**

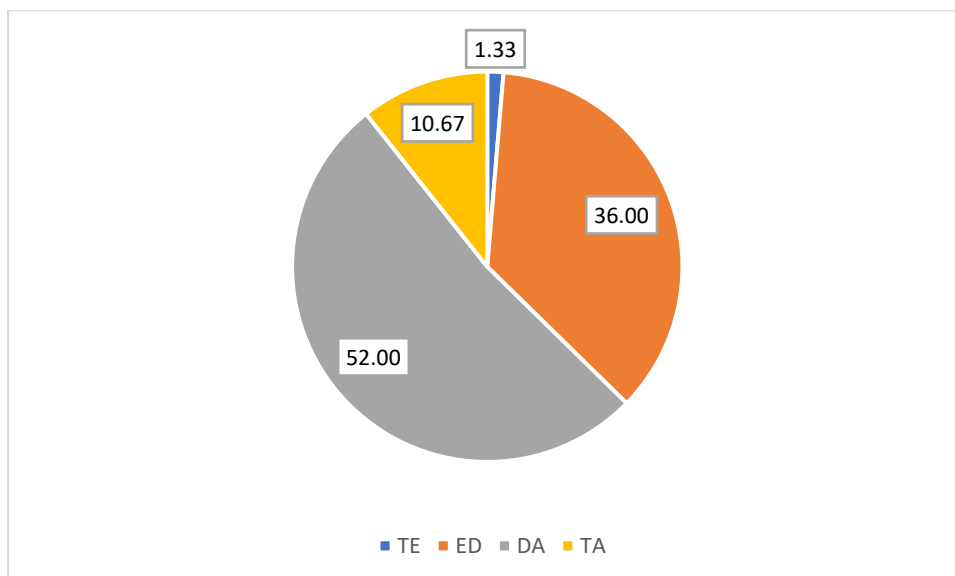
*Pregunta 11*



*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Existe una cultura organizacional propia y definida del Centro Quirúrgico del Hospital, 1 (1,33%) TE, 27 (36%) ED, 37 (49,33%) DA y 10 (13,33%) TA.

**Tabla 17***Pregunta 12*

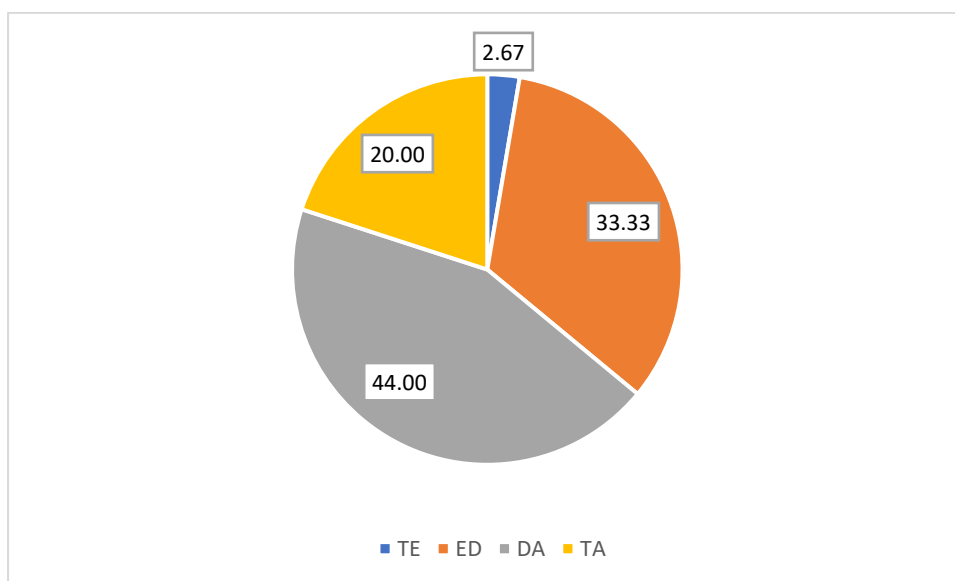
	Fr	%
TE	1	1,33
ED	27	36,00
DA	39	52,00
TA	8	10,67
Total	75	100,00

**Figura 18***Pregunta 12*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Una práctica de costumbres laborales propias del Centro Quirúrgico del Hospital, 1 (1,33%) TE, 27 (36%) ED, 39 (52%) DA y 8 (10,67%) TA.

**Tabla 18***Pregunta 13*

	Fr	%
TE	2	2,67
ED	25	33,33
DA	33	44,00
TA	15	20,00
Total	75	100,00

**Figura 19***Pregunta 13*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Se practica la identidad institucional por parte de todos los trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital, 2 (2.67%) TE, 25 (33,33%) ED, 33 (44%) DA y 15 (20%) TA.

#### 4.1.1.3. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Gestión organizacional

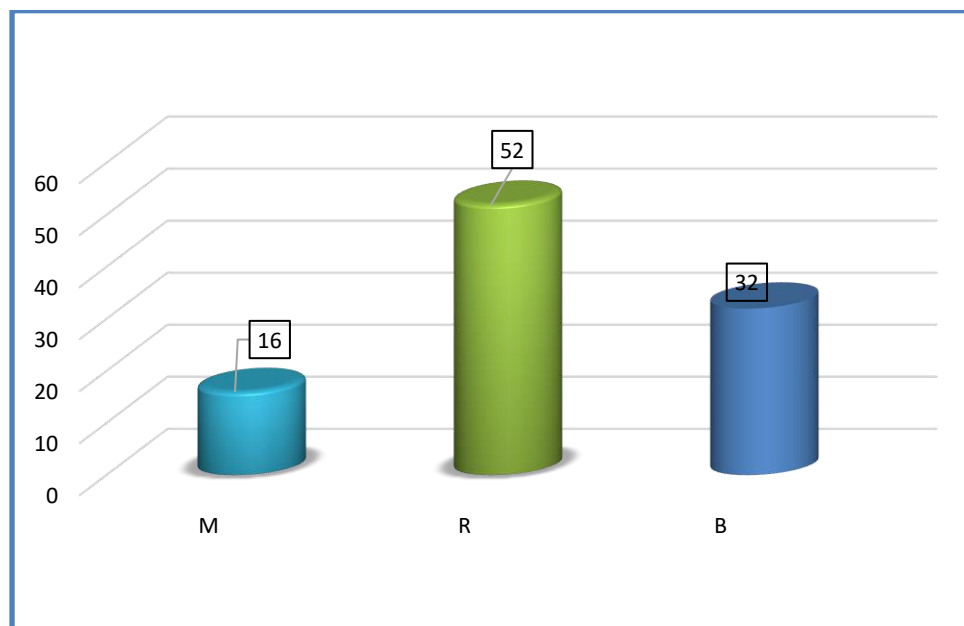
**Tabla 19**

*Visión organizacional*

	Fr	%
M	12	16,00
R	39	52,00
B	24	32,00
Total	75	100,00

**Figura 20**

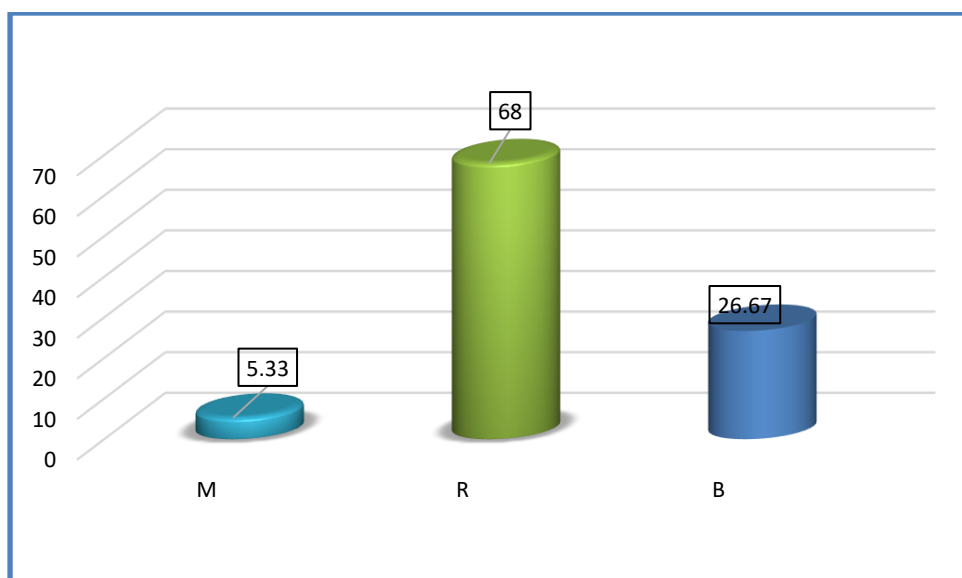
*Visión organizacional*



*Nota.* Se observa que el 52,00% consideran que la visión organizacional es regular, el 32,00% consideran que es buena y el 16,00% consideran que es mala.

**Tabla 20***Dirección organizacional*

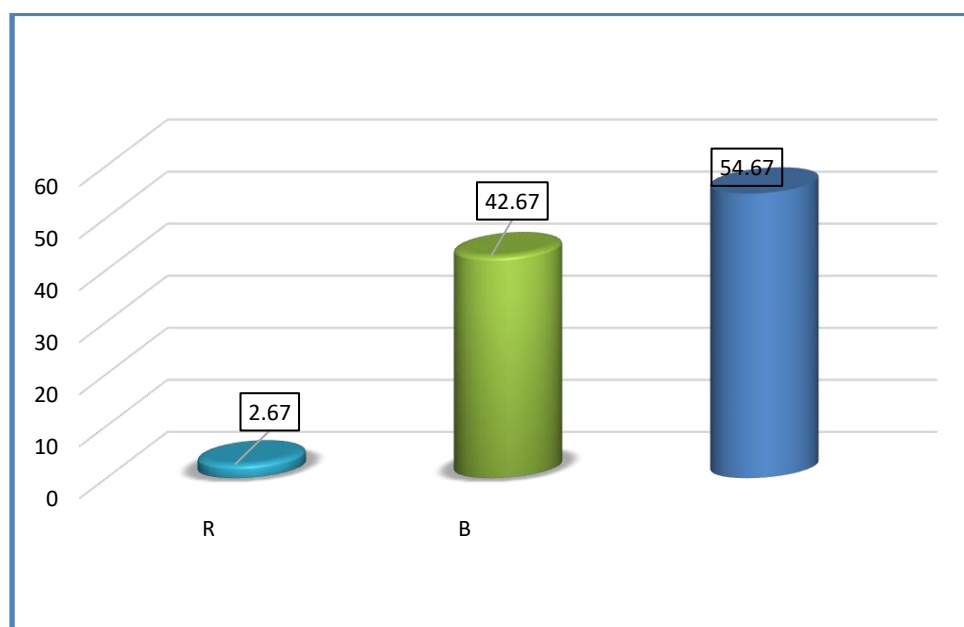
	Fr	%
M	4	5,33
R	51	68,00
B	20	26,67
Total	75	100,00

**Figura 21***Dirección organizacional.*

*Nota.* Se observa que el 68,00% consideran que la dirección organizacional es regular, el 26,67% consideran que es buena y el 5,33% consideran que es mala.

**Tabla 21***Liderazgo*

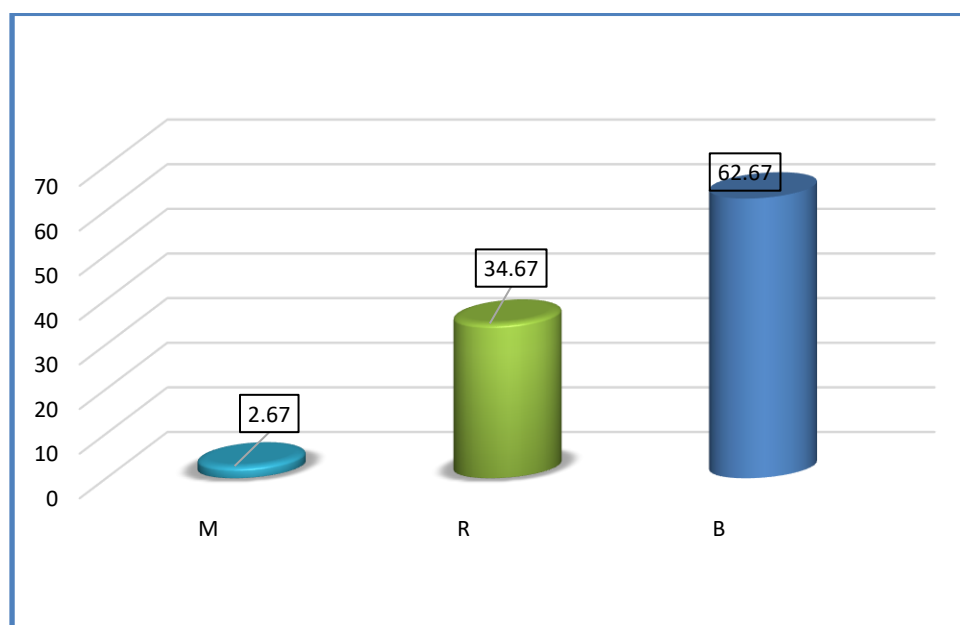
	Fr	%
M	2	2,67
R	32	42,67
B	41	54,67
Total	75	100,00

**Figura 22***Liderazgo*

*Nota.* Se observa que el 54,67% consideran que el liderazgo es bueno, el 42,67% consideran que es regular y el 2,67% consideran que es malo.

**Tabla 22***Cultura organizacional*

	Fr	%
M	2	2,67
R	26	34,67
B	47	62,67
Total	75	100,00

**Figura 23***Cultura organizacional.*

*Nota.* Se observa que el 62,67% consideran que la cultura organizacional es buena, el 34,67% consideran que es regular y el 2,67% consideran que es mala.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Innovación

Con la finalidad de entender mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Innovación

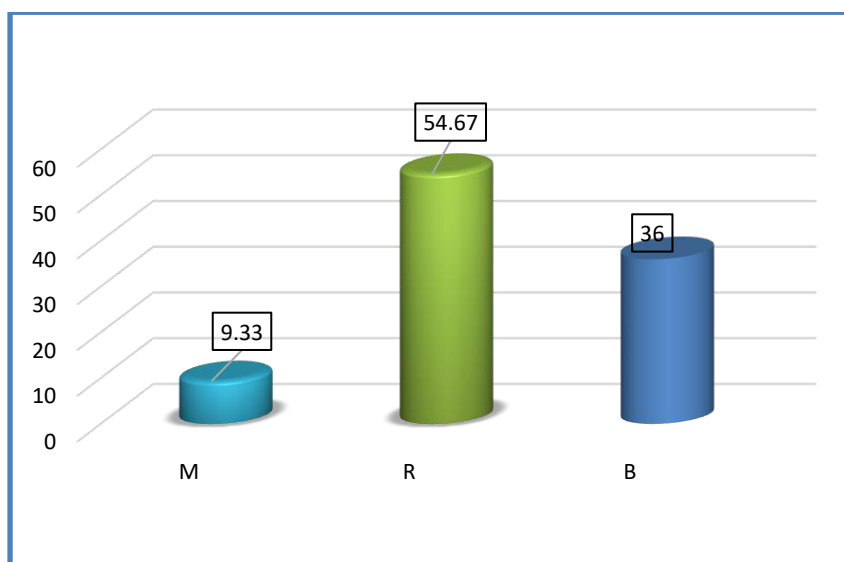
**Tabla 23**

*Innovación*

	Fr	%
M	7	9,33
R	41	54,67
B	27	36,00
Total	75	100,00

**Figura 24**

*Innovación*



*Nota.* Se observa que el 54,67% consideran que la innovación es regular, el 36,00% consideran que es buena y el 9,33% consideran que es mala.

**4.1.2.2. Resultados descriptivos de cada una de las preguntas que conforman las dimensiones de la variable Y:**

A continuación, el resultado.

**1. Innovación**, compuesta por 10 preguntas, en las cuales se consideraron respuestas de tipo

Likert:

4 ( ) Totalmente de acuerdo (TA)

3 ( ) De acuerdo (DA)

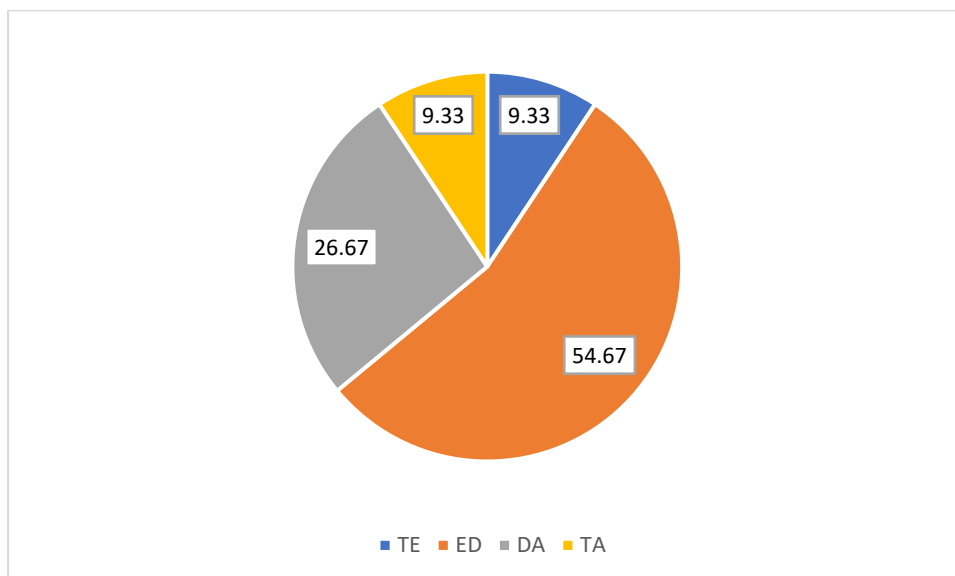
2 ( ) En desacuerdo (ED)

1 ( ) Totalmente en desacuerdo (TE)

**Tabla 24**

*Pregunta 1*

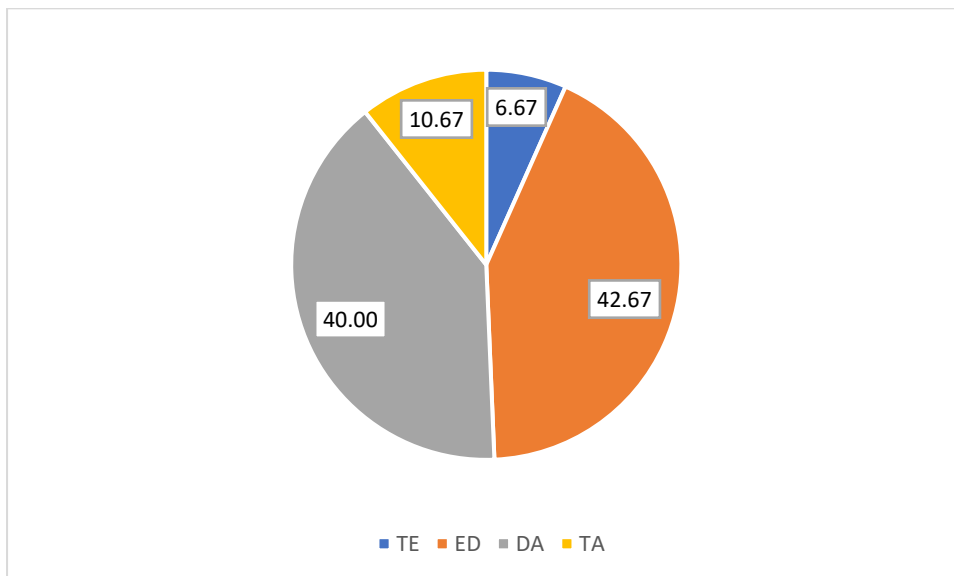
	Fr	%
TE	7	9,33
ED	41	54,67
DA	20	26,67
TA	7	9,33
Total	75	100,00

**Figura 25***Pregunta 1*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, se fomenta la creatividad, 7 (9,33%) TE, 41 (54,67%) ED, 20 (26,67%) DA y 7 (9,33%) TA.

**Tabla 25***Pregunta 2*

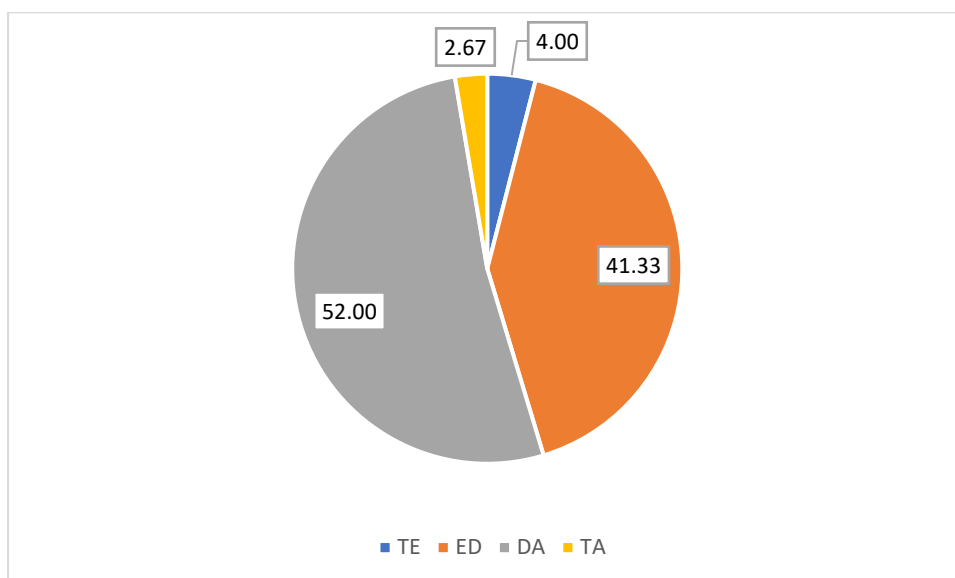
	Fr	%
TE	5	6,67
ED	32	42,67
DA	30	40,00
TA	8	10,67
Total	75	100,00

**Figura 26***Pregunta 2*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, se permite que las personas resuelvan los mismos problemas de diferente forma, 5 (6,67%) TE, 32 (42,67%) ED, 30 (40%) DA y 8 (10,67%) TA.

**Tabla 26***Pregunta 3*

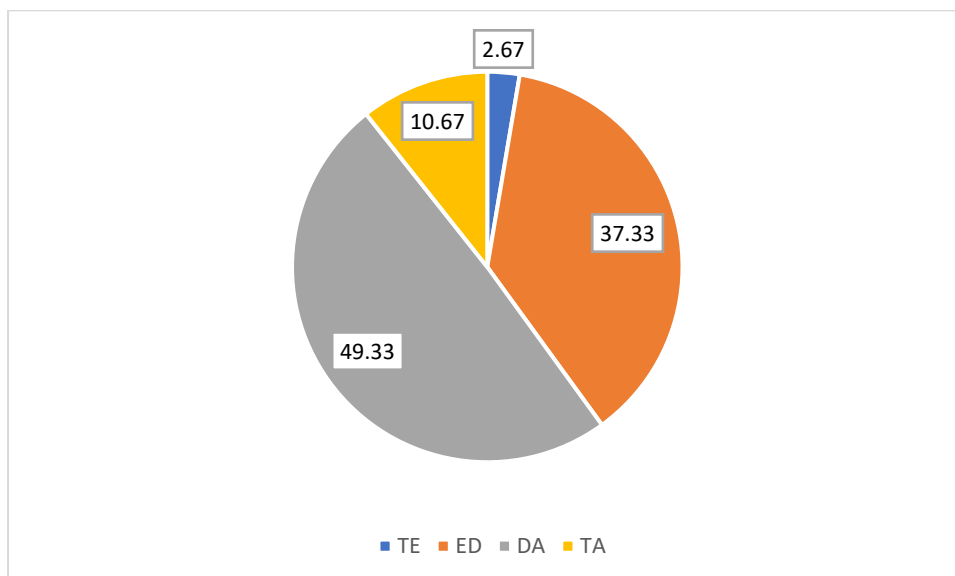
	Fr	%
TE	3	4,00
ED	31	41,33
DA	39	52,00
TA	2	2,67
Total	75	100,00

**Figura 27***Pregunta 3*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: Trato de buscar ideas creativas, 3 (4%) TE, 31 (41,33%) ED, 39 (52%) DA y 2 (2,67%) TA.

**Tabla 27***Pregunta 4*

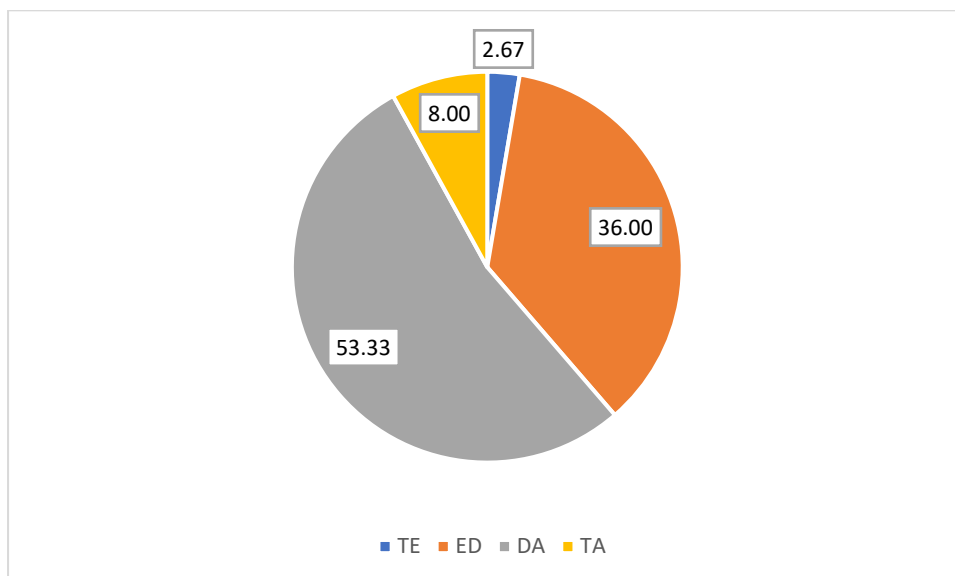
	Fr	%
TE	2	2,67
ED	28	37,33
DA	37	49,33
TA	8	10,67
Total	75	100,00

**Figura 28***Pregunta 4*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, se reconoce en público a quienes son innovadores y también los recompensa, 2 (2,67%) TE, 28 (37,33%) ED, 37 (49,33%) DA y 8 (10,67%) TA.

**Tabla 28***Pregunta 5*

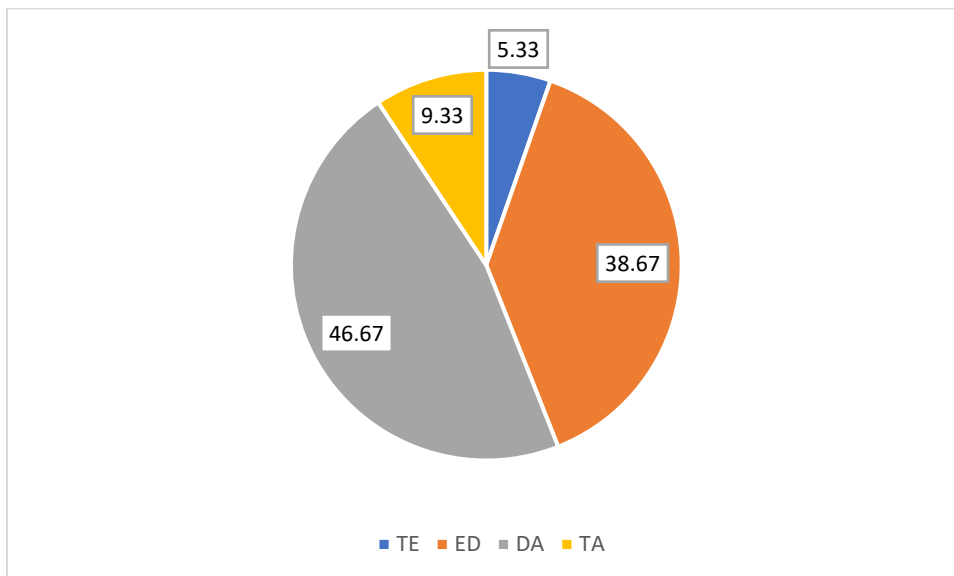
	Fr	%
TE	2	2,67
ED	27	36,00
DA	40	53,33
TA	6	8,00
Total	75	100,00

**Figura 29***Pregunta 5*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, el trabajo es flexible y siempre está abierto al cambio, 2 (2,67%) TE, 27 (36%) ED, 40 (53,33%) DA y 6 (8%) TA.

**Tabla 29***Pregunta 6*

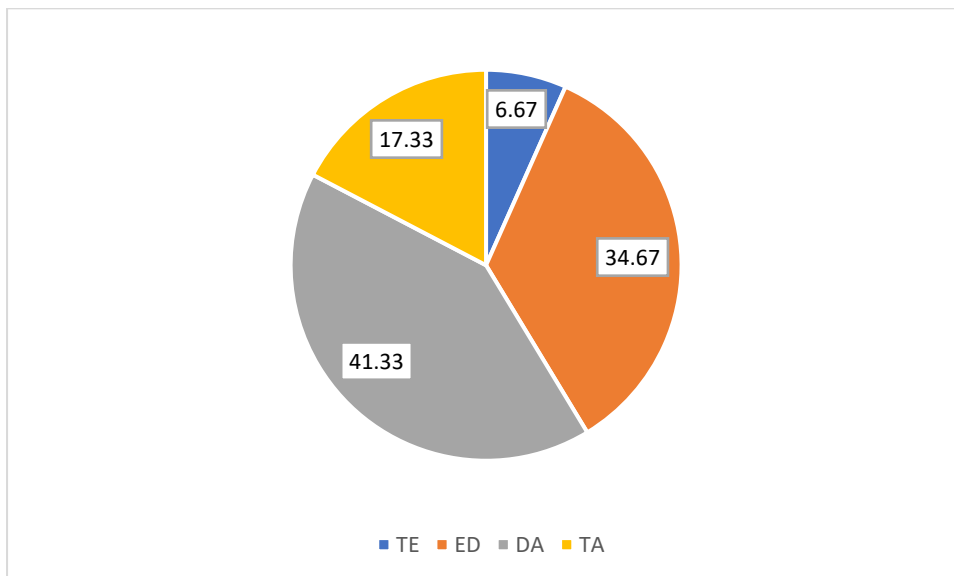
	Fr	%
TE	4	5,33
ED	29	38,67
DA	35	46,67
TA	7	9,33
Total	75	100,00

**Figura 30***Pregunta 6*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, el trabajo principal de las personas es seguir las órdenes que vienen de arriba, 4 (5,33%) TE, 29 (39,67%) ED, 35 (46,67%) DA y 7 (9,33%) TA.

**Tabla 30***Pregunta 7*

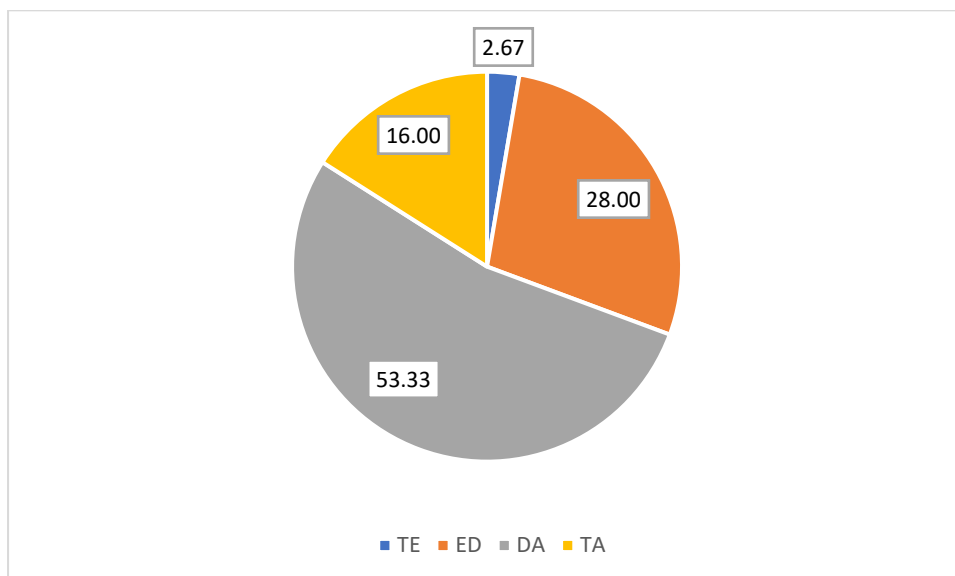
	Fr	%
TE	5	6,67
ED	26	34,67
DA	31	41,33
TA	13	17,33
Total	75	100,00

**Figura 31***Pregunta 7*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, la mejor forma de llevarse bien con todos es pensar y actuar como los demás, 5 (6,67%) TE, 26 (34,67%) ED, 31 (41,33%) DA y 13 (17,33%) TA.

**Tabla 31***Pregunta 8*

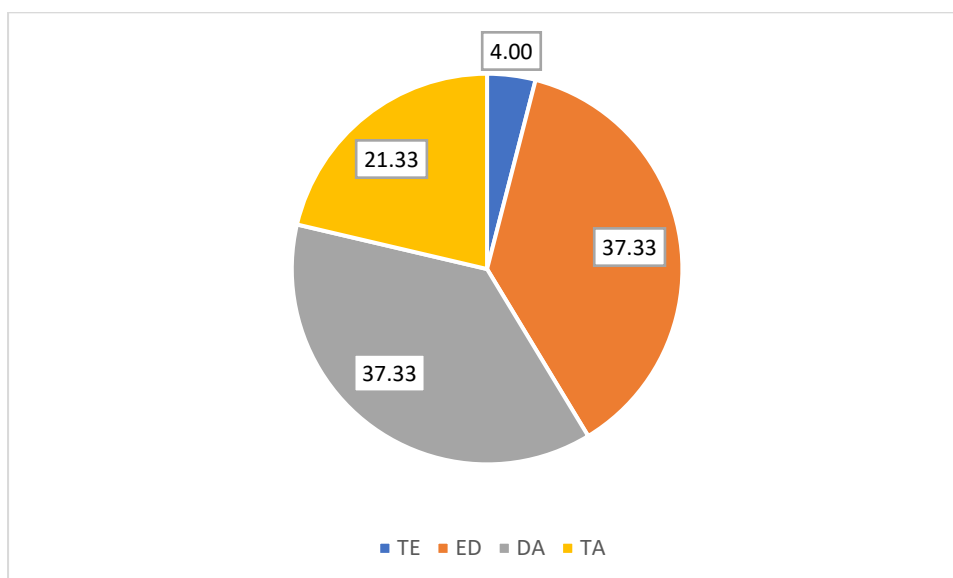
	Fr	%
TE	2	2,67
ED	21	28,00
DA	40	53,33
TA	12	16,00
Total	75	100,00

**Figura 32***Pregunta 8*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, sólo se preocupan por el statu quo que, por el cambio, 2 (2,67%) TE, 21 (28%) ED, 40 (53,33%) DA y 12 (16%) TA.

**Tabla 32***Pregunta 9*

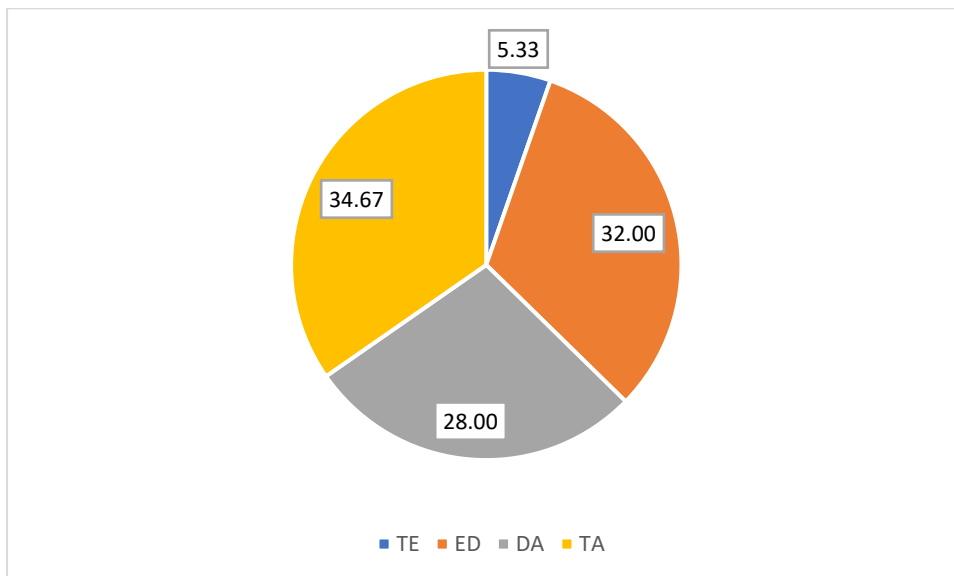
	Fr	%
TE	3	4,00
ED	28	37,33
DA	28	37,33
TA	16	21,33
Total	75	100,00

**Figura 33***Pregunta 9*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, se recompensa más a las personas que no perturban la armonía, 3 (4%) TE, 28 (37,33%) ED, 28 (37,33%) DA y 16 (21,33%) TA.

**Tabla 33***Pregunta 10*

	Fr	%
TE	4	5,33
ED	24	32,00
DA	21	28,00
TA	26	34,67
Total	75	100,00

**Figura 34***Pregunta 10*

*Nota.* Se evidencia que de acuerdo a la pregunta: En el Centro Quirúrgico, las nuevas ideas están bien, pero no contamos con las personas, ni con el dinero suficiente para ponerlas en práctica, 4 (5,33%) TE, 24 (32%) ED, 21 (28%) DA y 26 (34,67%) TA.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 34**

*Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable Gestión Organizacional*

		Gestión Organizacional	Visión organizacional	Dirección organizacional	Liderazgo	Cultura organizacional
N		75	75	75	75	75
Parámetros normales	Media	33,9600	7,3067	7,4533	10,9200	8,2800
	Desv. Desviación	8,75406	2,18083	1,94028	2,74974	2,10251
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,178	,165	,186	,216	,261
	Positivo	,178	,165	,186	,216	,221
	Negativo	-,142	-,158	-,174	-,199	-,261
Estadístico de prueba		,178	,165	,186	,216	,261
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

**Tabla 35**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Innovación*

		Innovación
N		75
Parámetros normales	Media	26,5867
	Absoluto	7,15484
Máximas diferencias extremas		,156
	Positivo	,156
	Negativo	-,139
Estadístico de prueba		,156
Sig. asintótica(bilateral)		,000

En las tablas 34 y 35 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.2. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 36**

*Correlación Rho de Spearman de la gestión y la innovación organizacional*

		Innovación	
		Coefficiente de	,988
Rho de	Gestión	correlación	
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	75

*Nota.* Entre la gestión y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### 4.2.3. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

**Ho:** No existe relación significativa entre la visión y la innovación organizacional Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

**Ha:** Existe relación significativa entre la visión y la innovación organizacional Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 37**

*Correlación rho de Spearman de la visión y la innovación organizacional*

		Innovación
	Coefficiente de correlación	,973
Rho de Spearman	Visión organizacional Sig. (bilateral)	,000
	N	75

- *Nota.* Entre la visión y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte  $r = 0,973$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05.

**Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

- **Hipótesis específica 2:**
- **Ho:** No existe relación significativa entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.
- **Ha:** Existe relación significativa entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 38**

*Correlación Rho de Spearman de la dirección y la innovación organizacional*

		Innovación
	Coeficiente de correlación	,970
Rho de Spearman	Dirección organizacional Sig. (bilateral)	,000
	N	75

*Nota.* Entre la dirección y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,970$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### **Hipótesis específica 3:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 39**

*Correlación Rho de Spearman del liderazgo y la innovación organizacional*

		Innovación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		,963
		,000

*Nota.* Entre el liderazgo y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,963$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de  $0,05$ . **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### **Hipótesis específica 4:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 40***Correlación Rho de Spearman de la cultura y la innovación organizacional*

		Innovación
	Coeficiente de correlación	,946
Rho de Spearman	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	,000
	N	75

*Nota.* Entre la cultura y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte  $r = 0,946$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de  $0,05$ . **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 5.1 Discusión de resultados

De acuerdo a la teoría la *gestión organizacional* en un hospital se refiere al conjunto de prácticas, procesos y políticas que se aplican para dirigir y administrar las operaciones hospitalarias de manera eficiente y efectiva. Incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, tecnológicos y físicos) para alcanzar los objetivos del hospital, que son, ante todo, proporcionar atención de calidad a los pacientes y mejorar su salud, que se ven plasmados a través de la visión, la dirección, el liderazgo y la cultura organizacional. Los resultados evidencian un 57,33% como regular y un 16% buena, lo cual es alentador que un segmento no despreciable la vea de manera positiva. Identificar y replicar las fortalezas en las áreas que se consideran bien gestionadas, puede ser clave para mejorar las percepciones generales. Además, es fundamental abordar las áreas específicas que conducen a la calificación de gestión como mala para mejorar la eficacia operativa del centro quirúrgico. La variable está compuesta por 4 dimensiones: Visión organizacional, dirección organizacional, liderazgo y cultura organizacional. Se observa en la dimensión de *Visión organizacional* un 16% como mala, ya que manifestaron no participar en la elaboración de la visión. Por lo tanto, debe haber una convocatoria general a todos los colaboradores del hospital y un 68% manifiesta que la *dirección organizacional* es regular, lo cual implica que debe mejorar el planeamiento y las políticas institucionales de gestión que están en función de la calidad, el desarrollo profesional evaluación del rendimiento, compensación y beneficios, y gestión de conflictos. Manejar una política adecuada de salud y seguridad, así como de sostenibilidad, en base a una comunicación asertiva. Por otro lado, se destaca aspectos importantes en *liderazgo* en un 54,67% y en cultura organizacional también un 62,67% que son fortalezas con que cuenta el hospital.

Por otro lado, la otra variable de estudio fue la *innovación organizacional*, que es entendida como un proceso de implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios del Centro Quirúrgico con el objetivo de mejorar la calidad de atención, se evidenció que el 54,67% consideran que la innovación es regular, el 36,00% consideran que es buena. Los resultados son también positivos. Dada la posición destacada del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, la innovación organizacional no solo impacta en el funcionamiento interno y la calidad de atención del centro quirúrgico, sino que también establece estándares para otros hospitales en el país y potencialmente en la región. El estudio y la mejora continua en la gestión de la innovación pueden tener efectos multiplicadores, mejorando el sistema de salud en su conjunto y contribuyendo al bienestar de la sociedad.

Es importante que se considere a la implementación de recursos humanos, como tecnológicos y de infraestructura en forma constante y permanente y que la mejora continua tenga como objetivo la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. Asimismo, la innovación ayuda a la organización a adaptarse las nuevas regulaciones, tecnologías y/o comportamientos de los usuarios a fin de garantizar la sostenibilidad y el crecimiento del hospital en un entorno de salud en constante cambio.

Lo que nos lleva a deducir que si hay una mejora sustancial en la gestión también mejorará el servicio. Quedando demostrada la hipótesis de investigación con una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$  entre las variables estudiadas. Por otro lado, de acuerdo a los antecedentes revisados tenemos: El estudio de Camacho (2018), se encontró una correlación significativa (coeficiente de Spearman de 0,803) entre la eficiencia en la comunicación interna y la mejora en la gestión organizacional, lo que sugiere que una comunicación interna efectiva es un componente crucial para una gestión eficaz. Este vínculo se refuerza aún más con la percepción de los empleados del departamento de hospitalización, quienes identifican una fuerte conexión entre la comunicación interna y la administración eficiente, reflejada en un

coeficiente de correlación de 0.526. Comparativamente, en la investigación sobre la gestión e innovación organizacional, la correlación casi perfecta indica que prácticas de gestión refinadas y eficientes son esenciales para la implementación exitosa de innovaciones. Este resultado sugiere que la eficiencia en la gestión no solo mejora las operaciones cotidianas, sino que también es un factor determinante para fomentar y sostener la innovación dentro de la organización.

Baño (2020) pone énfasis en la perspectiva de los empleados del hospital para examinar cómo la gestión organizacional afecta directamente la calidad del servicio que brindan. Este enfoque permite un análisis cualitativo basado en la experiencia y autoevaluación del personal, considerando cómo su trabajo y el entorno en el que operan son influenciados por las prácticas de gestión. Esto subraya la importancia de la gestión organizacional no solo en términos operativos, sino también en cómo impacta la experiencia y la eficacia del personal, lo cual es un factor crucial en la calidad del servicio de salud, encontró una correlación muy fuerte entre gestión e innovación organizacional destaca que las prácticas de gestión refinadas y eficientes son fundamentales para impulsar la innovación dentro de una organización. Esta correlación sugiere que una buena gestión no solo mejora las operaciones cotidianas, sino que también crea un entorno propicio para la innovación y el desarrollo continuo. Al respecto con nuestros hallazgos se señala que Baño se enfoca en cómo la gestión organizacional afecta la calidad del servicio desde la perspectiva del empleado, y la presente investigación sobre la correlación entre gestión e innovación resalta la importancia de la gestión eficiente como un motor para la innovación. Ambos estudios coinciden en la relevancia de la gestión organizacional.

De acuerdo con Peñaloza (2017) quien aborda específicamente la gestión organizacional en el contexto del servicio de emergencias, destacando la importancia de implementar un sistema de triaje eficiente como herramienta clave para mejorar la calidad de la atención. Los resultados de su estudio muestran que, aunque la calidad general de la atención

se percibe como buena, la ausencia de un sistema de triaje eficiente conlleva a retrasos y problemas en la gestión de casos urgentes. Encontró una fuerte correlación entre gestión e innovación organizacional, sugiere que prácticas de gestión refinadas y eficientes son fundamentales para impulsar la innovación en una organización. Este estudio enfatiza que la eficiencia en la gestión no solo mejora las operaciones del día a día, sino que también crea un entorno propicio para la innovación y el desarrollo continuo; centrándose en cómo la gestión organizacional puede mejorar aspectos específicos de la atención al paciente, en este caso, mediante la implementación de un sistema de triaje, la investigación sobre la correlación entre gestión e innovación resalta la importancia de la gestión eficiente como un motor para la innovación en general. Ambos estudios coinciden en la importancia crítica de la gestión organizacional, pero cada uno se enfoca en diferentes aspectos: Peñaloza en la mejora de la calidad del servicio específico y la investigación sobre gestión e innovación en la capacidad de la organización para innovar y adaptarse.

El enfoque de Palencia y García (2016) se centra en analizar cómo los hospitales líderes a nivel mundial y en Latinoamérica, incluyendo Colombia, desarrollan procesos de investigación e innovación. El estudio destaca prácticas clave como la implementación de cambios organizacionales y la formación de equipos multidisciplinarios que integran a clínicos e investigadores. Este enfoque sistémico hacia la innovación en la salud refleja la importancia de una gestión organizacional que apoya la colaboración interdisciplinaria y la adaptación continua a nuevas prácticas y conocimientos. Por otro lado, la investigación que encontró una correlación muy fuerte entre gestión e innovación organizacional subraya que prácticas de gestión refinadas y eficientes son cruciales para impulsar la innovación dentro de una organización. Este estudio sugiere que una gestión eficaz no solo mejora las operaciones cotidianas, sino que también crea un entorno propicio para la innovación y el desarrollo continuo. Al comparar ambos estudios, se puede observar que mientras Palencia-Sánchez y

García se enfocan en la importancia de la investigación y la innovación como respuesta a los desafíos en la calidad de los servicios de salud, enfatizando la colaboración interdisciplinaria y los cambios organizacionales, la investigación sobre la correlación entre gestión e innovación destaca el papel de la gestión eficiente como un motor para la innovación en general. Ambos estudios coinciden en la importancia de la gestión organizacional, pero desde diferentes perspectivas: Palencia y García se centran en la innovación como respuesta a desafíos específicos en el sector salud, mientras que el otro estudio pone énfasis en cómo la gestión organizacional en sí misma puede ser un catalizador para la innovación.

El estudio de Suárez et al. (2012) sobre las innovaciones organizacionales en hospitales públicos en México presenta un contraste interesante con los hallazgos de la investigación que muestra una correlación muy fuerte ( $r = 0,988$ ) entre gestión e innovación organizacional, se abordó el desafío de las organizaciones hospitalarias públicas en México para proporcionar servicios que cumplan con criterios de cantidad, calidad, calidez y seguridad, especialmente en un contexto de escasez de recursos. Los hallazgos indicaron que hay una gama de respuestas a estas innovaciones, desde la indiferencia hasta la resistencia, lo que sugiere una baja pertinencia y una integración débil de las innovaciones en las redes hospitalarias. Esto refleja las dificultades inherentes a la implementación de cambios en el sector de la salud pública. Por otro lado, la investigación que encontró una correlación muy fuerte entre gestión e innovación organizacional sugiere que prácticas de gestión eficientes y bien desarrolladas son esenciales para la implementación exitosa de innovaciones. Esta correlación implica que una buena gestión no solo mejora las operaciones del día a día, sino que también crea un entorno propicio para la innovación y el desarrollo continuo. Ambos estudios aportan perspectivas valiosas a la discusión sobre la gestión y la innovación en el sector de la salud. Mientras que Suárez y colaboradores enfatizan las dificultades prácticas y la necesidad de políticas y decisiones directivas más eficaces; mientras que la presente tesis entre gestión e innovación destaca la

importancia de una gestión organizacional robusta y adaptable como base para fomentar la innovación.

García (2017), quien menciona que existe relación directa y significativa entre gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz, 2017, que el 75,6% de los trabajadores considera buena la gestión organizacional y el 66,7% percibe como buena la satisfacción laboral. Por otra parte, Arias (2018), arribó a la siguiente conclusión: Que existe relación significativa entre la gestión organizacional educativa, a nivel total y por las dimensiones: administración institucional, clima institucional, imagen institucional y recursos financieros; y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Prinz (2017), precisó que existe un comportamiento moderado en cuanto a la relación de la satisfacción laboral con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Los Olivos. Y que existe un comportamiento moderado en cuanto a la relación de la satisfacción laboral con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Los Olivos. Hanco (2017), de acuerdo a los resultados se obtuvo que los elementos más significativos del factor competencias gerenciales son: la planeación y acción estratégica y comunicación, en relación a la provisión y desarrollo del personal, las variables que influyen son: reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, en cuanto a la innovación educativa se destaca que los elementos más significativos son: innovación en investigación e innovación en proyectos educativos.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La gestión y la innovación organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins durante el año 2020 revela un hallazgo significativo. La correlación casi perfecta ( $r = 0,988$ ) entre la gestión organizacional y la capacidad de innovación subraya una conexión profunda y significativa entre estas dos áreas e implica que las prácticas de gestión eficientes y bien desarrolladas no solo son beneficiosas en sí mismas, sino que también actúan como un precursor esencial para la implementación exitosa de innovaciones en el ámbito hospitalario.
- 6.2 La existencia de una fuerte correlación ( $r = 0,973$ ) entre estos dos elementos indica que la claridad y la adhesión a una visión organizacional bien definida están intrínsecamente asociadas con mayores niveles de innovación dentro del hospital. Este hallazgo resalta la trascendental importancia de tener una visión compartida y efectivamente comunicada en el entorno hospitalario. La presencia de una visión clara no solo proporciona dirección y propósito, sino que también actúa como un catalizador para las actividades innovadoras. En este sentido, una visión bien articulada y comprendida por todos los miembros de la organización puede inspirar y motivar al personal, fomentando un entorno en el que la innovación no solo es posible, sino también alentada y valorada.
- 6.3 La existencia de una correlación fuerte ( $r = 0,970$ ) entre la dirección organizacional y el fomento de un ambiente innovador subraya la influencia crítica que la dirección del Centro Quirúrgico tiene en la promoción de la innovación. Es decir, no es simplemente una función administrativa o de gestión; es un factor determinante y catalizador para crear y sostener un entorno propicio para la innovación.
- 6.4 La existencia de una correlación notable ( $r = 0,963$ ) entre liderazgo e innovación enfatiza la importancia crítica del papel del líder en la modelación de una cultura que favorece y

nutre la innovación. Es decir que la función del líder va más allá de gestión o supervisión; es esencial para crear un entorno que propicie la innovación.

6.5 La correlación indica que la cultura organizacional del Centro Quirúrgico juega un papel crucial en la promoción de la innovación con una fuerte correlación positiva ( $r = 0,946$ ), una cultura que valora la creatividad, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad es fundamental para el desarrollo de prácticas innovadoras. Este tipo de cultura fomenta un entorno donde el personal se siente empoderado para explorar nuevas ideas, asumir riesgos calculados y aprender de los fracasos, lo cual es esencial para la innovación.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. El jefe y el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, deben promover una *cultura de innovación* permanente para garantizar la sostenibilidad de la calidad del servicio, abordando no sólo el desarrollo de competencias profesionales sino también la modernización tecnológica, logística e infraestructura, bajo una gestión efectiva de las autoridades y se continúe invirtiendo en la optimización de sus procesos de gestión para mantener y potenciar su capacidad de innovación. Así mismo, se presenta un plan de mejora continua y sostenibilidad para el Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, con la finalidad de ser tomado en cuenta (ver anexo).
- 7.2. En relación a la *participación en misión y visión*, es esencial involucrar activamente a los colaboradores en la definición y revisión de la misión y visión del Centro Quirúrgico. Esta inclusión fomentará el compromiso y asegurará que las decisiones tomadas estén alineadas con los objetivos generales. Se aconseja que el hospital promueva una visión organizacional alineada con las tendencias futuras de la atención médica y las expectativas de los pacientes.
- 7.3. En relación al *ambiente de confianza*, es crucial crear un ambiente que promueva la confianza, la credibilidad y el trabajo en equipo. Esto facilitará que la dirección implemente eficazmente las actividades y políticas planificadas y alcance las metas a corto, mediano y largo plazo. Se sugiere que el hospital implemente estrategias dirigidas específicamente a la adopción de nuevas tecnologías y procesos.
- 7.4. En relación a la *capacitación en liderazgo*, se sugiere implementar programas de capacitación centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo, lo que potenciará la calidad del servicio en el Centro Quirúrgico. Por tanto, se recomienda fortalecer las capacidades de liderazgo a través de la formación y el desarrollo profesional en el hospital.

7.5. Las autoridades del Centro Quirúrgico deberían priorizar la promoción de una actitud positiva y colaborativa entre el personal. Un ambiente de respeto, confianza y armonía contribuirá a una mejor dinámica laboral y resultados más eficientes. Asimismo, se recomienda la promoción activa de estos valores y la creación de espacios que permitan la experimentación y la toma de riesgos calculados.

## VIII. REFERENCIAS

- Almanza, J. (2018). *Cultura organizacional de los trabajadores en dos establecimientos de salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20799>
- Arias, S. (2018). *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio"*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039>
- Baño, C. (2020). *Análisis de la Gestión Organizacional y su incidencia en la calidad de servicios de los trabajadores del Hospital Martín Icaza de Babahoyo*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5267>
- Benavides, J. (2004). *Administración*. McGraw-Hill.
- Camacho, M. (2018). *La comunicación interna y la gestión organizacional en el área de hospitalización del Hospital Militar Central Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89553>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos- Dimensiones del clima organizacional*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Clarke, L. y Winch, C. (2006). A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts [¿Un marco europeo sobre habilidades? ¿Qué son las

- habilidades? Conceptos angosajones vs. alemanes]. *Journal of Education at Work*. 19(3), 255-269.
- Consuegra, N. (2011). *Diccionario de Psicología*. ECOE.
- Contreras, C., Díaz, B. y Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Enciclopedia virtual Eumed.
- Contreras, I. (2017). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de tesis. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1269>
- Congreso de la República (1997). *Ley N° 26842, Ley General de Salud*.
- Daft, R. (2017). *Teoría y diseño organizacional*. CENGAGE Learning.
- Daniels, N. (2008), *Just Health: Meeting Health Needs Fairly*. Cambridge University Press
- De la Torre, S. (1997): *Innovación educativa*. Dykinson.
- De León, M. (2017). *Comunicación y su efecto en el Clima Organizacional, (Estudio realizado con el personal de la escuela nacional de enfermería de occidente de la ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio CUNOC. <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/df991b1c6bd9ee500f395059f09f766170288332.pdf>.
- Diccionario de las Ciencias de la Educación. (1995). *Creatividad*. Editorial Santillana.
- Espinosa, J. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24549>

- García, K. (2017). *Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de control de Huaraz – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11964>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Dipòsit Digital. <http://hdl.handle.net/2445/113788>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. McGraw-Hill.
- Hanco, M. (2017). *Innovación, gestión por competencias del personal y su impacto en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Pedagógicos Públicos de la Región Puno*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6220>
- Heijs, J. y Buesa, M. (2016). *Manual de economía de innovación Tomo I. Teoría del cambio tecnológico y sistemas nacionales de innovación*. Universidad Complutense de Madrid.
- Kotler, P. (1997). *Mercadotecnia*. Prentice-Hall
- Luje, J. (2018). *Plan para mejorar el Clima Organizacional del personal del Servicio de Emergencias del Hospital San Francisco de Quito - IESS. Enero – Junio de 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio USFQ. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7737>
- Munch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.
- Narváez, M., Gutiérrez, C. y Senior, A. (2011). Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 17(2), 27-48. <https://www.redalyc.org/pdf/364/36422801003.pdf>
- Nelson, B. (1999). *1001 Ways to Take Initiative at Work*. Workman Publishing Company, Inc. <https://www.amazon.es/1001-Ways-Employees-Take-Initiative /dp/ 076111405X>

- OECD (2006). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación y de datos sobre innovación*. Grupo Tragsa. <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>
- Osorno, A., Oquendo, E., Monsalve, I. y Martínez, J. (2016). Gestión del conocimiento, innovación para el crecimiento empresarial. *Revista Science Of Human Action*, 1(1), 104-116.
- Palate, C. (2016). *Clima organizacional del personal de enfermería en el Hospital General Docente Ambato periodo Julio 2014 - Julio 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5514>
- Palencia, F. y García, J. (2016). Innovación e investigación en hospitales universitarios. *Revista de la Facultad de Medicina*, 64(4), 741-747. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-00112016000400741&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-00112016000400741&script=sci_arttext)
- Pareja, O. (2012). *Proceso de la toma de decisiones*.
- Peñaloza, K. (2017). Modelo de gestión organizacional para el mejoramiento de la atención en el servicio de emergencias del Hospital del IESS Santo Domingo [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5999>
- Plsek, P. (1997). Redesigning health care with insights from the science of complex adaptive systems. In *Crossing the Quality Chasm: A New Health System for the 21st Century* (pp. 309-322). National Academies Press.
- Prieto, J., (2013). *Gestión Estratégica Organizacional*. ECOE Ediciones.
- Prinz, E. (2017). *La innovación administrativa y el desarrollo de competencias en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Los*

- Olivos*, 2016. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22191>
- Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Cámara Nacional de la Industria.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Steiner, G. (2013). *Planeación estratégica: lo que todo director debe saber*. Continental.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Pearson.
- Suárez, T., López, R. y Ojeda, L. (2012). *Innovaciones organizacionales en hospitales públicos*. Universidad Autónoma de Yucatán.  
<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/138/121>
- Woodman, R. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*.

## IX. ANEXOS

## Anexo A. Matriz de consistencia

## GESTIÓN Y LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL EDGARDO

## REBAGLIATI MARTINS- 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la <b>gestión</b> y la <b>innovación organizacional</b> del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la <b>gestión</b> y la <b>innovación organizacional</b> del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la <b>gestión</b> y la <b>innovación organizacional</b> del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p>	<p><b>Variable (X):</b></p> <p>Gestión Organizacional</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p><b>Aplicada</b></p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la visión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la visión y la innovación organizacional</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre la visión y la innovación organizacional</p>	<p><b>Variable (Y):</b></p> <p>Innovación organizacional</p>	

<p>Edgardo Rebagliati Martins-2020?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-2020?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-2020?</p>	<p>Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>2. Describir la relación que existe entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>4. Caracterizar la relación que existe entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p>	<p>Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.</p>		<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>75 colaboradores del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <p>Encuestas</p>
--	---	--	--	--

**Anexo B. Encuestas****INSTRUMENTO N° 1****CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

Estimado colaborador, le agradeceré colabore con la siguiente encuesta, que son motivo de una investigación.

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Sexo: 1 (  ) Varón      2 (  ) Mujer

Profesión:

1. (  ) Profesional
2. (  ) Técnico
3. (  ) Administrativo

**2. CUESTIONARIO:**

Conteste honestamente con lo que más se identifique, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. No deje ninguna frase sin contestar.

Considere:

- 4 (  ) Totalmente de acuerdo
- 3 (  ) De acuerdo
- 2 (  ) En desacuerdo
- 1 (  ) Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
	<b>Visión organizacional</b>	1	2	3	4
1	La Visión organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, es compartida por todos los trabajadores	1	2	3	4
2	Los directivos toman decisiones acertadas	1	2	3	4
3	El personal se encuentra motivado y comprometido con los fines institucionales	1	2	3	4
	<b>Dirección organizacional</b>	1	2	3	4
4	Se evidencia la existencia de un planeamiento organizacional adecuado en el Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4
5	La ejecución de lo planeado se implementa eficientemente en el Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4
6	La dirección del Centro Quirúrgico del Hospital se preocupa por la Implementación de políticas institucionales de gestión	1	2	3	4
	<b>Liderazgo</b>	1	2	3	4
7	Los jefes del Centro Quirúrgico del Hospital poseen habilidades de liderazgo	1	2	3	4
8	Los jefes del Centro Quirúrgico del Hospital demuestran conocimiento global sobre los procedimientos y funciones institucionales	1	2	3	4
9	Los directivos del Centro Quirúrgico del Hospital fomentan el trabajo en equipo	1	2	3	4
10	Se desarrolla la práctica de capacitación constante hacia los empleados en el Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4

	<b>Cultura organizacional</b>	1	2	3	4
11	Se puede decir que existe una cultura organizacional propia y definida del Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4
12	Se evidencia una práctica de costumbres laborales propias del Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4
13	Se practica la identidad institucional por parte de todos los trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital	1	2	3	4

**INSTRUMENTO N° 2**  
**CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN**

Estimado (a) colaborador, le agradeceré colabore con la siguiente encuesta, que son motivo de una investigación.

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Sexo: 1 (  ) Varón      2 (  ) Mujer

Profesión:

1. (  ) Profesional
2. (  ) Técnico
3. (  ) Administrativo

**3. CUESTIONARIO:**

Conteste honestamente con lo que más se identifique, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. No deje ninguna frase sin contestar.

Considere:

4 (  ) Totalmente de acuerdo

3 (  ) De acuerdo

2 (  ) En desacuerdo

1 (  ) Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
1	Aquí en el Centro Quirúrgico, se fomenta la creatividad	1	2	3	4
2	Aquí en el Centro Quirúrgico, se permite que las personas resuelvan los mismos problemas de diferente forma	1	2	3	4
3	Trato de buscar ideas creativas	1	2	3	4

4	Aquí en el Centro Quirúrgico, se reconoce en público a quienes son innovadores y también los recompensa	1	2	3	4
5	Aquí en el Centro Quirúrgico, el trabajo es flexible y siempre está abierto al cambio	1	2	3	4
6	Aquí en el Centro Quirúrgico, el trabajo principal de las personas es seguir las órdenes que vienen de arriba.	4	3	2	1
7	Aquí en el Centro Quirúrgico, la mejor forma de llevarse bien con todos es pensar y actuar como los demás.	4	3	2	1
8	Aquí en el Centro Quirúrgico, sólo se preocupan por el statu quo que por el cambio.	4	3	2	1
9	Aquí en el Centro Quirúrgico, se recompensa más a las personas que no perturban la armonía.	4	3	2	1
10	Aquí en el Centro Quirúrgico, las nuevas ideas están bien, pero no contamos con las personas, ni con el dinero suficiente para ponerlas en práctica.	4	3	2	1

## Anexo C. Consentimiento informado

<b>Investigadora:</b>	Verónica Dalila, Sánchez Rojas
<b>Título de la investigación:</b>	Gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins - 2020

### Introducción:

Estimado colaborador (a) del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, agradeceré a Ud. Colabore con el llenado de la encuesta que es motivo de una investigación.

### Objetivo del estudio:

Determinar la relación que existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

### Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

- 1) Previa coordinación, se enviará el formulario Google form a través de un enlace
- 2) Una vez llenado el formulario agradeceré lo envíe.

### Molestias o riesgos:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar su participación.

### Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar en el estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que usted considere conveniente una vez acabada la investigación.

### Costos o incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

### Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado, también entiendo que puedo desistir a no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

### Datos del participante

Nombres y Apellidos	Documento de Identidad	Firma

**Anexo D. Confiabilidad y validez de las encuestas****Variable: Gestión Organizacional**

- **Confiabilidad:** Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:


**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0.903</b>	<b>13</b>

El resultado refiere que el cuestionario es confiable en un 90,3 %.

- **Validez:** Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM, – TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, por lo tanto, el cuestionario es válido.

Además, presentamos las Fichas de los Expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Mamani Mendivil, Mauricio  
 1.2. Grado académico: Dr. En Salud Pública  
 1.3. Cargo e Institución donde labora: Centro Médico Infantil José Galvez- Lima Sur  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de Gestión Organizacional  
 1.5. Autor(A) de instrumento: García, K. (2017), modificado por la investigadora.  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:  
 a. De 01 a 08: (No válido, reformular)                      d. De 16 a 17: (Válido, precisar)  
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar)                      e. De 18 a 20: (válido aplicar)  
 c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Este adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Este adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 11 de marzo del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

**III. DATOS GENERALES:**

- 3.1. Apellidos y Nombres: Luzano Zanelly Glen  
 3.2. Grado académico: Dr. En Salud Pública  
 3.3. Cargo e Institución donde labora: Docente EUPG  
 3.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de Gestión Organizacional  
 3.5. Autor(A) de instrumento: García, K. (2017), modificado por la investigadora.  
 3.6. Criterios de aplicabilidad:  
 d. De 01 a 08: (No válido, reformular)                      d. De 16 a 17: (Válido, precisar)  
 e. De 10 a 12: (No válido, modificar)                      e. De 18 a 20: (válido aplicar)  
 f. De 13 a 15: (Válido, mejorar)

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Este adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Este adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 12 de marzo del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JURCO DE EXPERTOS**

**V. DATOS GENERALES**

- 5.1. Apellidos y Nombres: Cartagena Espinoza Angel  
 5.2. Grado académico: Dr. En Salud Pública  
 5.3. Cargo e institución donde labore: Municipalidad de san Borja  
 5.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta de Gestión Organizacional  
 5.5. Autor(A) de instrumento: García, K. (2017), modificado por la investigadora.  
 5.6. Criterios de aplicabilidad:  
 g. De 01 a 09: (No válido, reformular)                      d. De 16 a 17: (Válido, probar)  
 h. De 10 a 12: (No válido, modificar)                      e. De 18 a 20: (Válido aplicar)  
 i. De 13 a 15: (Válido, mejorar)

**VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Este adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Este adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLÓGICA	La estrategia respalda una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 12 de marzo del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**Variable: Innovación**

- **Confiabilidad:** Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:

**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0.832</b>	<b>10</b>

El resultado refiere que el cuestionario es confiable en un 83,2 %.

- **Validez:** Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM, – TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, por lo tanto, el cuestionario es válido.
- **Conclusión:** El cuestionario es confiable y válido.

## **Anexo E. Plan de mejora continua y sostenibilidad para el Centro Quirúrgico del Hospital**

**Edgardo Rebagliati Martins**

### **1. Cultura de Innovación**

- **Objetivo:** Fomentar una cultura de innovación constante que abarque todas las áreas del Centro Quirúrgico.
- **Contenidos del plan:**
  - a. **Evaluación actual:** Diagnóstico de las áreas del hospital que requieren innovación y modernización.
  - b. **Programa de formación:** Capacitación de personal en las últimas tendencias y tecnologías en salud.
  - c. **Inversión en tecnología:** Adquisición y actualización de equipos y sistemas.
  - d. **Seguimiento y feedback:** Establecer mecanismos para evaluar y adaptar las iniciativas de innovación.

### **2. Participación en Misión y Visión**

- **Objetivo:** Integrar activamente a todos los colaboradores en la creación y revisión de la misión y visión del Centro.
- **Contenidos del plan:**
  - a. Talleres de colaboración: Organizar sesiones en las que el personal pueda aportar al diseño de la misión y visión.
  - b. Comunicación: Establecer canales de comunicación claros para informar y recibir retroalimentación.
  - c. Revisión periódica: Establecer un calendario para revisar y adaptar la misión y visión según las necesidades cambiantes.

### 3. Ambiente de Confianza

- **Objetivo:** Construir un ambiente laboral caracterizado por la confianza, la cooperación y el respeto mutuo.
- **Contenidos del plan:**
  - a. **Programas de team building:** Organizar actividades que fomenten la unidad y el trabajo en equipo.
  - b. **Sistemas de feedback:** Crear mecanismos para que los empleados expresen sus inquietudes y opiniones.
  - c. **Reconocimiento y recompensas:** Implementar sistemas de reconocimiento para valorar el esfuerzo y la dedicación.

### 4. Capacitación en Liderazgo

- **Objetivo:** Desarrollar habilidades de liderazgo en el personal para potenciar la calidad del servicio.
- **Contenidos del plan:**
  - a. **Programas de formación:** Organizar cursos y talleres centrados en habilidades de liderazgo.
  - b. **Mentoría:** Establecer un sistema de mentores para guiar a los empleados menos experimentados.
  - c. **Evaluación:** Implementar evaluaciones regulares para medir el progreso y adaptar la capacitación según sea necesario.

### 5. Fomentar un Clima Positivo

- **Objetivo:** Promover un ambiente laboral positivo, de respeto y colaboración.

- **Contenidos del plan:**
  - a. **Talleres de bienestar:** Ofrecer sesiones sobre manejo del estrés, comunicación efectiva y otras habilidades blandas.
  - b. **Espacios de descanso:** Mejorar áreas comunes para que el personal pueda relajarse y socializar.
  - c. **Feedback constante:** Establecer sistemas de retroalimentación para abordar y resolver conflictos a tiempo.