

ESPECIALIZACION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

LIDERAZGO EN IPS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL MUNICIPIO DE NEMOCÓN

DICIEMBRE 2019

PRESENTADO A:
VICTOR M. VELEZ ABELLO
Director de la Especialización

Alumno:
Fredy Mahecha

INTRODUCCIÓN



ESE HOSPITAL DE NEMOCÓN



COLABORADORES DE LA ESE



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Franco (2018)

Presenta un estudio de las características necesarias del liderazgo para mejorar el desempeño en el Hospital Militar Regional de Bucaramanga.

Corichi & Martínez (2015)

En una Revista de Administración para el desarrollo se evidencia un estudio de liderazgo transformacional del personal en institución pública del sector salud

Barbosa & Contreras (2013)

En la revista virtual de la universidad católica del norte, describe un artículo donde se discute el cambio para evolución y el desarrollo de las organizaciones.

TIPO DE INVESTIGACION

Investigación No-Experimental Cuantitativa



No hay manipulación,
ocurren.



PREGUNTA DEL TRABAJO

¿QUÉ TIPO DE LIDERAZGO SE MANEJA EN UNA IPS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL MUNICIPIO DE NEMOCÓN?



OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR UN MODELO DE LIDERAZGO IDÓNEO EN LA IPS DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE NEMOCÓN

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO QUE SE ENCUENTRAN EN EL SECTOR PÚBLICO EN UNA IPS DEL MUNICIPIO DE NEMOCÓN
- ANALIZAR EL IMPACTO DE ESTOS TIPOS DE LIDERAZGO EN LA IPS DEL MUNICIPIO DE NEMOCÓN
- PROPONER ESTRATEGIAS QUE GENERE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA DINÁMICA DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PUBLICO

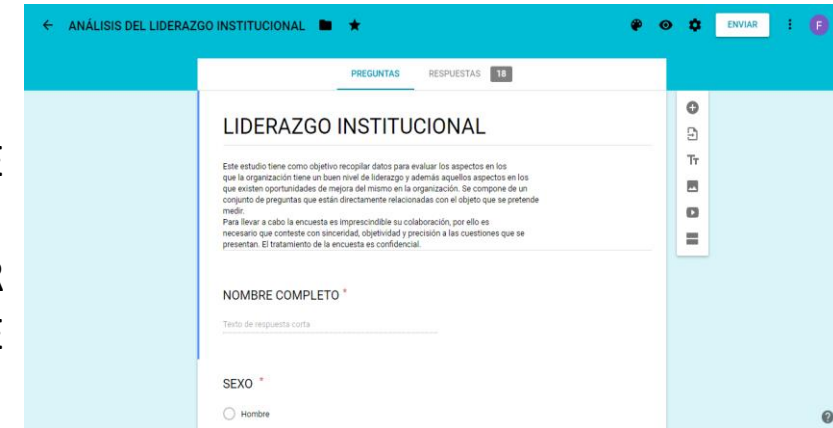
METODOLOGIA



16 LIDERES DE UNA IPS
PUBLICA DEL MUNICIPIO DE
NEMOCÓN



CUESTIONARIO DE
SELECCIÓN
MÚLTIPLE POR
FORMULARIO DE
GOOGLE DRIVE



← ANÁLISIS DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL

PREGUNTAS RESPUESTAS 18

LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Este estudio tiene como objetivo recopilar datos para evaluar los aspectos en los que la organización tiene un buen nivel de liderazgo y además aquellos aspectos en los que existen oportunidades de mejora del mismo en la organización. Se compone de un conjunto de preguntas que están directamente relacionadas con el objeto que se pretende medir.

Para llevar a cabo la encuesta es imprescindible su colaboración, por ello es necesario que conteste con sinceridad, objetividad y precisión a las cuestiones que se presentan. El tratamiento de la encuesta es confidencial.

NOMBRE COMPLETO *

Texto de respuesta corta

SEXO *

☐ Hombre

MARCO TEORICO

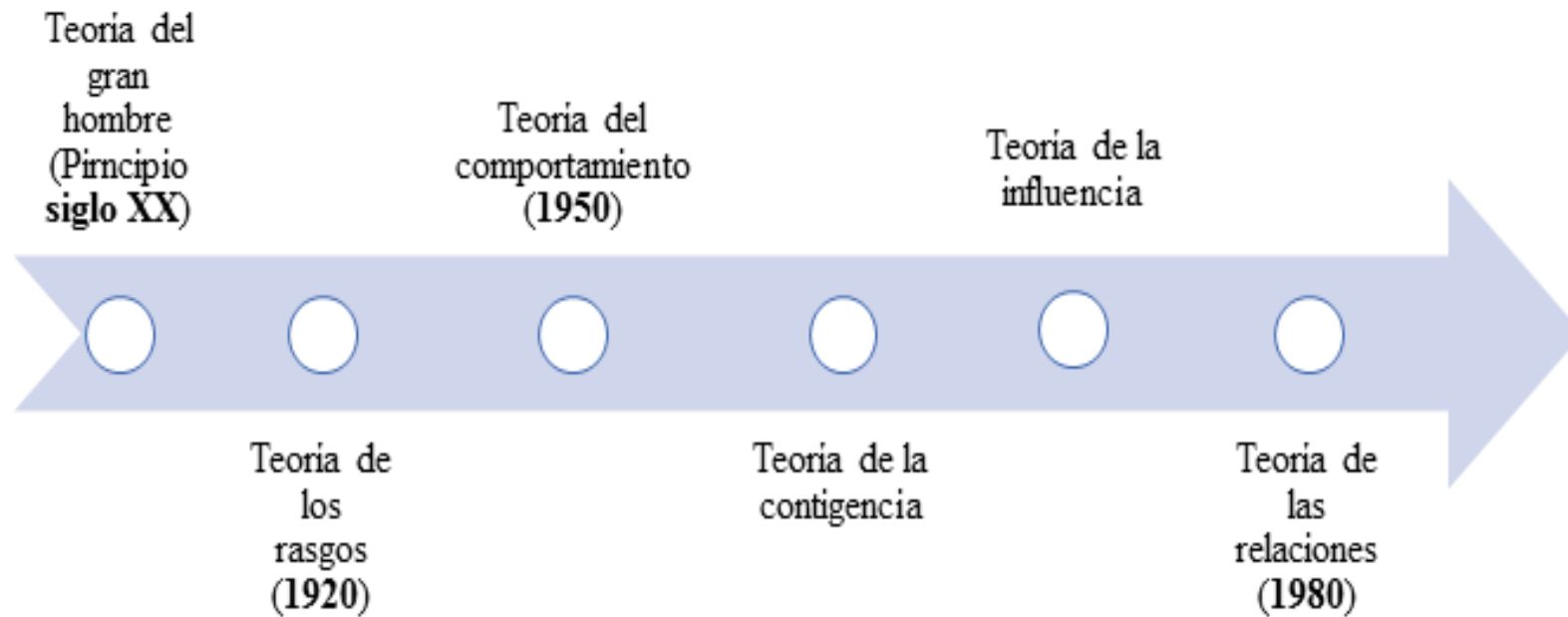
DEFINICIONES

SEGÚN JOHN C. MAXWELL, ESTABLECE: “EL LIDERAZGO REPRESENTA LA FACULTAD DE MEJORAR A LAS PERSONAS DE UN ÁREA, A TRAVÉS DE LA GUÍA U ORIENTACIÓN DE UN LÍDER, QUE DEFINE COMO AQUEL QUE TIENE ESA CAPACIDAD DE INFLUENCIA A TRAVÉS DE LA CUAL SUS SUBORDINADOS MEJORAN SUS APTITUDES Y CAPACIDADES”

SEGÚN CHIAVENATO, ESTABLECE QUE "EL LIDERAZGO ES LA INFLUENCIA INTERPERSONAL EJERCIDA EN UNA SITUACIÓN, DIRIGIDA A TRAVÉS DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN HUMANA A LA CONSECUCCIÓN DE UNO O DIVERSOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS"

PETER SENGE, DEFINE: “EL LIDERAZGO COMO LA CREACIÓN DE UN ÁMBITO EN EL CUAL LOS SERES HUMANOS CONTINUAMENTE PROFUNDIZAN EN SU COMPRENSIÓN DE LA REALIDAD Y SE VUELVEN MÁS CAPACES DE PARTICIPAR EN EL ACONTECER MUNDIAL, POR LO QUE TIENE QUE VER CON LA CREACIÓN DE NUEVAS REALIDADES”

TEORIAS DE LIDERAZGO



RESULTADOS



AREA ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVA	
PUNTUACIONES MAS ALTAS	PUNTUACIONES MAS BAJAS
SINCERIDAD	COMPETENCIAS
ENTUSIASMO	AMBICIÓN
COMPROMISO	
INTERES POR LAS PERSONAS QUE LIDERA	

CONCLUSIONES

ÁREA ADMINISTRATIVA

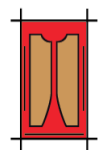
Mayor liderazgo transformacional, Hay mejor planificación, son líderes con un alto sentido de pertenencia, comunicación asertiva tanto con sus compañeros como con los directivos, algo esencial para poder cumplir los objetivos institucionales y generar un mayor compromiso institucional

Esto se refleja en los logros obtenidos, la sostenibilidad financiera, una recuperación de cartera idónea, rubro presupuestal planificado anualmente, organizado e idóneo, entre otros.

ÁREA ASISTENCIAL

Se ha caracterizado por ser más resolutivos, con algunos problemas en la planificación por su mismo perfil en sus cargos; ellos a diferencia de los otros líderes se centran en la atención al usuario humanizada, con altos estándares de calidad, prevaleciendo la seguridad del paciente y una atención oportuna.

Esto ha hecho que se obtenga reconocimiento en el Municipio y sus alrededores como un Hospital con una pertinencia médica, Agilidad, Humanización y seguridad idónea en sus servicios para contribuir a un paciente satisfecho.



MODELO PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Programa de Capacitaciones y Bienestar
- Motivar a su equipo de trabajo, llevarlo a un rendimiento grupal
- Necesidades de su equipo de trabajo, atenderlas de manera apropiada y darle la verdadera importancia
- Se debe alentar a su equipo de trabajo a ser creativos y desafiarlos a que piensen en viejos problemas de maneras nuevas
- Capacidad de comunicarse de manera clara y efectiva, en pro de aumentar la motivación de su grupo de trabajo
- Comunicación asertiva, la capacidad de transmitir y alinear la plataforma estratégica institucional, con los objetivos de sus empleados
- Nivel adecuado de carisma, que le demuestre confianza, una imagen pública, exitosa, optimista y dinámica



RECOMENDACIONES

1. FORTALECER LAS COMPETENCIAS QUE TIENEN LOS LÍDERES DENTRO DE LA ESE SAN VICENTE DE PAÚL DE NEMOCÓN POR MEDIO DE CAPACITACIONES PARA OPTIMIZAR ESTE CONOCIMIENTO PROPIO DE CADA ÁREA Y MEJORAR EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS
2. ESTIMULAR LA AMBICIÓN DE LOS LÍDERES INSTITUCIONALES, DONDE SE ESTABLEZCAN METAS CLARAS EN SU ROL DIARIO Y GENERAR RETOS PERSONALES QUE AYUDEN A APALANCAR LA IPS A LA INNOVACIÓN, CRECIMIENTO CONTINUO Y NO QUEDARSE EN UNA ZONA DE CONFORT.
3. POTENCIALIZAR LA CAPACIDAD DE TRASMITIR EL APRENDIZAJE DE CADA LÍDER A SU EQUIPO DE TRABAJO, QUE PERMITA UN CRECIMIENTO PERSONAL E INSTITUCIONAL Y DE ESTA MANERA UNIFICAR MÁS LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA UN MEJOR DESEMPEÑO Y CLIMA ORGANIZACIONAL
4. CAPACITAR A LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN CON UNA MIRADA TRANSFORMADORA, TENIENDO EN CUENTA LAS FALENCIAS PRESENTADAS EN CADA UNA DE LAS ÁREAS PARA ENCONTRAR LÍDERES IDÓNEOS E INTEGRALES QUE BUSQUEN UN CAMBIO PERSONAL, DE SUS EQUIPOS DE TRABAJO, LOS USUARIOS, SUS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD.

BIBLIOGRAFIA

1. Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectiva de desarrollo e investigación. International Journal of Psychological, 65-70.
2. Franco, L. V. (2018). Características necesarias del liderazgo para mejorar el desempeño en el hospital militar regional de Bucaramanga. Bogotá.
3. Corichi & Martínez (2015), Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. Administración para el desarrollo. No. 9. Julio-Diciembre 2015, pp. 21-36.
4. Evkall, G., & Ryhammar, L. (1997). Leadership style, social climate and organizational outcomes: A study of a Swedish University College. Creativity and Innovation Management, 126-130.
5. Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto evolución y tendencias. Bogotá
6. Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. Scientia Et Technica, 344-348.
7. Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectiva de desarrollo e investigación. International Journal of Psychological, 65-70.
8. Zuzama, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Mallorca.
9. (19 de Febrero de 2009). Obtenido de El liderazgo: <http://cangurorico.com/2009/02/concepto-de-liderazgo.html>
10. Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto de organizacional chileno. Chile.
11. Calzada, E. (30 de Noviembre de 2014). Liderazgo. Obtenido de Scribd: <https://www.scribd.com/document/248730860/Liderazgo-pdf>
12. gómez, C. A. (s.f). Liderazgo: conceptos, teorías, y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, 61-77.
13. Neri, A. (1986). Liderazgo en los servicios públicos. educ med salud, 1-3.
14. Borquez, D. (2016). Liderazgo y Transformación en una organización publica de salud. Santiago de Chile.
15. Pinzón, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. Ciencia y salud virtual, 40-43.
16. Franco, L. V. (2018). Características necesarias del liderazgo para mejorar el desempeño en el hospital militar regional de Bucaramanga. Bogotá.
17. Panegue, R. J. (1998). metodología de la investigación, elementos básicos para la investigación clínica. Obtenido de Retrieved from http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf.