

## **Innovación y Liderazgo en la Gestión del Cambio Organizacional: Sistema Hospitalario de Amecameca, Edo. de Mex.**

**Heidi Ma.de la Luz Hernandez Espindola<sup>1</sup>**

[hmlhernandez@uaemex.mx](mailto:hmlhernandez@uaemex.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-4958-9066>

Centro Universitario UAEM Amecameca  
México

**Brenda Lizbeth Carmona Chávez**

[bcarmonac001@alumno.uamex.mx](mailto:bcarmonac001@alumno.uamex.mx)

<https://orcid.org/0009-0008-5809-4683>

Investigador Independiente

**Sandra Alin Huerta Vega**

[shuertav003@alumno.uamex.mx](mailto:shuertav003@alumno.uamex.mx)

<https://orcid.org/0009-0004-2171-7227>

Investigador Independiente

**Angel Orlando Valencia Correa**

[avlenciac667@alumno.uaemex.mx](mailto:avlenciac667@alumno.uaemex.mx)

<https://orcid.org/0009-0005-5464-8122>

Investigador Independiente

### **RESUMEN:**

Este artículo examina la relación entre innovación, liderazgo y la gestión del cambio en el Sistema Hospitalario de Amecameca, Estado de México. El objetivo principal es analizar cómo el liderazgo influye en la promoción de la innovación y en la gestión efectiva del cambio en un entorno hospitalario. Se emplea una metodología mixta que combina encuestas a empleados y entrevistas con líderes y directivos del hospital, además de un análisis de documentos internos. Los resultados revelan que un liderazgo comprometido y orientado hacia la innovación es un impulsor clave para facilitar la adopción exitosa de cambios organizacionales en el sistema hospitalario. Se destaca que los líderes que fomentan una cultura de apertura a nuevas ideas y proporcionan recursos adecuados influyen directamente en la disposición del personal para abrazar transformaciones. Además, se encontró que los líderes empáticos y comunicativos contribuyen a reducir la resistencia al cambio y a mantener un ambiente de trabajo colaborativo. Estos hallazgos subrayan la importancia de una dirección efectiva en la promoción de la innovación y en la gestión del cambio en entornos de atención médica, con implicaciones para la mejora de la calidad asistencial y la adaptación a los desafíos del sector.

**Palabras clave:** *Innovación, Liderazgo, Gestion de Cambio, Hospital.*

---

<sup>1</sup> Autor Principal

Correspondencia: [hmlhernandez@uaemex.mx](mailto:hmlhernandez@uaemex.mx)

## **Innovation and Leadership in Organizational Change Management: Amecameca Hospital System, Edo. from Mex.**

### **ABSTRACT:**

This article examines the relationship between innovation, leadership and change management in the Amecameca Hospital System, State of Mexico. The main objective is to analyze how leadership influences the promotion of innovation and the effective management of change in a hospital environment. A mixed methodology is used that combines employee surveys and interviews with hospital leaders and managers, as well as an analysis of internal documents. The results reveal that a committed and innovation-oriented leadership is a key driver to facilitate the successful adoption of organizational changes in the hospital system. It is highlighted that leaders who foster a culture of openness to new ideas and provide adequate resources directly influence the willingness of staff to embrace transformations. In addition, it was found that empathetic and communicative leaders help reduce resistance to change and maintain a collaborative work environment. These findings underline the importance of effective leadership in promoting innovation and managing change in health care settings, with implications for improving the quality of care and adapting to the challenges of the sector.

***Keywords:*** *Innovation, Leadership, Change Management, Hospital.*

*Artículo recibido 10 agosto 2023*

*Aceptado para publicación: 10 septiembre 2023*

## **INTRODUCCIÓN:**

La gestión del cambio organizacional en entornos de atención médica se ha convertido en una cuestión de crucial importancia en la búsqueda constante de mejorar la calidad de los servicios y adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad. En este contexto, la innovación y el liderazgo se han revelado como elementos fundamentales para impulsar y gestionar exitosamente las transformaciones necesarias en instituciones de salud, como es el caso del Sistema Hospitalario de Amecameca, en el Estado de México.

La evolución constante en tecnología médica, los avances en las prácticas clínicas y las expectativas cambiantes de los pacientes han creado una presión creciente sobre los hospitales para adaptarse y evolucionar. En este sentido, el liderazgo efectivo juega un papel esencial en guiar a las organizaciones a través de los desafíos y oportunidades que el cambio implica. La capacidad de los líderes para inspirar, comunicar y facilitar una cultura de innovación puede marcar la diferencia en la respuesta de un hospital a las demandas en constante cambio.

El Sistema Hospitalario de Amecameca, como entidad médica central en su región, enfrenta la responsabilidad de brindar atención de alta calidad en un entorno de recursos limitados y demandas cambiantes. La adopción de nuevas prácticas, tecnologías y procesos es fundamental para mantener la excelencia clínica y la satisfacción del paciente. Sin embargo, la implementación exitosa de cambios en un entorno hospitalario a menudo enfrenta resistencia y desafíos únicos.

Esta investigación se propone explorar la intersección de la innovación, el liderazgo y la gestión del cambio en el contexto del Sistema Hospitalario de Amecameca. A través de un análisis profundo y una metodología robusta, se busca entender cómo el liderazgo influye en la promoción de la innovación y cómo ambas fuerzas colaboran para facilitar la gestión eficiente de los cambios organizacionales. Los resultados de este estudio ofrecerán valiosas perspectivas para el sector de la atención médica y la gestión del cambio, con implicaciones para la mejora de la calidad asistencial y la adaptación a los desafíos en constante evolución en el ámbito hospitalario.

## **CONSTRUCTO TEORICO:**

### **Innovación**

De acuerdo con Suárez (2020), dice que la innovación representa fuente de evolución, desarrollo y crecimiento en la economía de un país, atiende a las necesidades del aparato productivo a partir de la incursión de nuevo conocimiento mediante la creación de nuevos productos, nuevos procesos productivos y tecnologías, nuevos procesos de gestión, al igual que nuevas y mejores empresas, lo que permite incrementar la productividad, el cual es el recurso fundamental para generar mayor competitividad empresarial y prosperidad en la economía de los países

Como señala Hellriegel (2020), la innovación se refiere al descubrimiento, identificación y diagnóstico de problemas inusuales y ambiguos y/o desarrollo de soluciones únicas o creativas.

Como afirma Toniut (2020), la innovación es una fuente de ventaja competitiva para una organización, en la medida que responda a satisfacer las necesidades de los clientes, con una mejor performance que sus competidores.

De acuerdo con los autores, destacan que la innovación se basa en ideas únicas, sin embargo para que esto sea llevado a cabo se tiene que tener la capacidad de ir mejorando ideas que ya están plasmadas, para que así surja una nueva idea creativa, plasmando una ventaja competitiva con las demás rivalidades.

### **Liderazgo**

Teniendo en cuenta a González (2018), comenta que el liderazgo representa la capacidad de persuadir a las personas para el cumplimiento de metas y objetivos, sin sentir coerción por parte de los subordinados.

Desde el punto de vista Rachma (2014), el liderazgo un proceso que va más allá de una simple labor de control y supervisión hacia un grupo de individuos.

Como opina Sánchez (2019), el liderazgo visto como la capacidad para coordinar grupos y motivarlos al logro, brindando un apoyo para que busque el fin común, además de tomar la iniciativa, gestionando, convocando, promoviendo el equipo de trabajo.

Dicho de otra manera es la capacidad que tiene un individuo para ayudar, influir, motivar y dirigir a un equipo de individuos en dirección a cumplir un metas y objetivo. Por consiguiente se considera que el liderazgo ha tomado suma importancia en la actualidad debido a la escasez de personas con habilidades para dirigir grupos y lograr las metas.

### **Gestión Administrativa**

Como afirma Ramírez (2017), la Gestión Administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos.

Según, Raffino (2017), mencionan que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos.

Como señala Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

La gestión administrativa permite el buen desarrollo de los negocio mediante el uso óptimo y significativo del talento humano; ya que las personas son el elemento fundamental de cualquier organización, estos sirven para mejorar la conversión, comercialización y promoción de bienes o la presentación de servicios; lo que a su vez representa la viabilidad y la utilidad inmejorable de las empresas.

### **Gestión del Cambio**

De acuerdo con Pardo (2013), indica que la gestión del cambio consiste en aprovechar los cambios del entorno empresarial para el bien de la firma, por ello las compañías no solo deben ser flexibles sino que quienes las manejan deben desarrollar una aguda percepción para anticiparse a los cambios

y poder estar así siempre a la vanguardia.

Teniendo en cuenta a Motilla (2016), la gestión del cambio es un conjunto de procesos que se emplea para garantizar que se apliquen cambios significativos de forma ordenada, controlada y sistemática para lograr el cambio deseado.

Desde el punto de vista de Ferrer (2014), la gestión del cambio es, cada vez menos, un aspecto puntual en la cronología de una organización, y más un proceso que debe incorporarse en el día a día de la misma. Para gestionar el cambio de manera ágil y eficaz, los líderes deben contar con la información idónea en el momento oportuno.

De igual manera el mismo autor menciona otro concepto de gestión del cambio, que, implica cambiar más allá de la nueva gente o los nuevos procesos se debe crear un cambio en la mentalidad de la organización y de sus directivos. El cambio debe venir acompañado de nuevas y más efectivas formas de participación de los empleados.

Se deduce que, la importancia de la Gestión del Cambio ya que el mundo está cambiando a una velocidad rápida y esto afecta en los diversos ámbitos ya sea personal como laboral, entonces es fundamental visualizar el cambio desde otros puntos de vista, pues los cambios pueden ayudar a las organizaciones en sus procesos, su cultura organizacional pero lo más importante ayuda a mantenerse a flote dentro del mercado.

### **La importancia de la innovación y el liderazgo organizacional en la gestión del cambio organizacional en el sistema hospitalario de Amecameca**

La importancia de la innovación y el liderazgo organizacional en la gestión del cambio organizacional en el sistema hospitalario de Amecameca es fundamental para mejorar la calidad de la atención médica, optimizar los recursos y adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad y la tecnología.

A continuación, se profundizará en esta importancia:

**Mejora de la atención al paciente:** La innovación en el sistema hospitalario puede conducir a mejoras significativas en la atención al paciente. Nuevas tecnologías médicas, procedimientos más

eficientes y una gestión más efectiva pueden reducir los tiempos de espera, minimizar los errores médicos y, en última instancia, salvar vidas.

**Eficiencia y reducción de costos:** La innovación en los procesos y la gestión puede llevar a una mayor eficiencia en la utilización de recursos, lo que puede traducirse en una reducción de los costos operativos. Esto es especialmente importante en un entorno hospitalario donde los presupuestos suelen ser ajustados y la demanda de servicios es alta.

**Atracción de talento y retención de personal:** Un liderazgo organizacional efectivo puede atraer y retener a profesionales de la salud altamente calificados. Cuando los empleados sienten que están trabajando en un entorno innovador y tienen líderes que los apoyan, es más probable que se comprometan con la organización a largo plazo.

**Adaptación a las demandas cambiantes:** El sistema hospitalario debe estar preparado para adaptarse a las cambiantes necesidades de la población y las regulaciones gubernamentales. La innovación y el liderazgo organizacional pueden ayudar a la organización a ser ágil y responder eficazmente a los desafíos emergentes, como una pandemia o cambios en la demografía de la población.

**Mejora de la calidad y seguridad:** La innovación en tecnologías médicas y sistemas de información puede mejorar la calidad y seguridad de la atención médica. La implementación de registros médicos electrónicos, sistemas de seguimiento de pacientes y protocolos actualizados puede reducir los errores médicos y mejorar la seguridad del paciente.

**Competitividad y reputación:** Un sistema hospitalario innovador y bien gestionado puede mejorar su competitividad en el mercado de la atención médica. Esto puede atraer a más pacientes y mejorar la reputación de la organización, lo que a su vez puede aumentar los ingresos y la sostenibilidad financiera.

**Colaboración y trabajo en equipo:** El liderazgo efectivo fomenta un entorno de colaboración y trabajo en equipo, lo que es esencial en un hospital donde diferentes profesionales de la salud deben

trabajar juntos para brindar atención integral. La innovación en la comunicación y la coordinación puede mejorar la eficacia de estos equipos multidisciplinarios.

**Satisfacción del personal y del paciente:** La innovación y el liderazgo orientados al bienestar del personal y la satisfacción del paciente pueden tener un impacto positivo en la moral de los empleados y en la experiencia de atención de los pacientes, lo que a su vez puede influir en los resultados de salud.

En resumen, la innovación y el liderazgo organizacional son componentes esenciales para la gestión del cambio en el sistema hospitalario de Amecameca. Estos elementos pueden impulsar mejoras en la calidad de la atención, la eficiencia operativa y la adaptabilidad a desafíos emergentes, lo que finalmente beneficia a los pacientes, al médico personal y a la comunidad en general. La inversión en estos aspectos es esencial para garantizar que el sistema de salud sea capaz de brindar una atención de alta calidad y sostenible en el futuro.

#### **METODOLOGÍA:**

La metodología de este artículo, se basará en un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de la relación entre innovación, liderazgo y gestión del cambio en el Sistema Hospitalario de Amecameca, en el Estado de México. En primer lugar, se llevarán a cabo encuestas estructuradas entre el personal hospitalario para recopilar datos cuantitativos sobre percepciones relacionadas con la innovación, el liderazgo y la gestión del cambio. Estas encuestas proporcionarán información cuantificable sobre actitudes, creencias y niveles de participación en iniciativas de cambio.

Además, se realizarán entrevistas en profundidad con líderes y directivos del hospital para capturar perspectivas cualitativas sobre el rol del liderazgo en la promoción de la innovación y la gestión efectiva del cambio. Estas entrevistas permitirán explorar en detalle las estrategias de liderazgo, los enfoques para fomentar la innovación y los desafíos específicos enfrentados por los líderes en un entorno hospitalario. Se analizarán documentos internos, como políticas de cambio y comunicaciones de liderazgo, para enriquecer aún más la comprensión de la dinámica organizacional.

La triangulación de datos provenientes de encuestas, entrevistas y análisis documental fortalecerá la validez y confiabilidad de los resultados, permitiendo una interpretación más completa y matizada de la interacción entre innovación, liderazgo y gestión del cambio en el Sistema Hospitalario de Amecameca.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

### **RESULTADOS:**

Los resultados de la investigación sobre "Innovación y Liderazgo en la Gestión del Cambio Organizacional en el Sistema Hospitalario de Amecameca, Estado de México" revelaron una serie de conclusiones significativas que arrojan luz sobre la interacción compleja entre la innovación, el liderazgo y la gestión del cambio en un entorno hospitalario.

### **Importancia del Liderazgo Inspirador y Orientado a la Innovación:**

Se encontró que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la promoción de la innovación y la gestión efectiva del cambio. Los líderes que exhiben cualidades inspiradoras, como la visión clara y la comunicación efectiva, son capaces de movilizar al personal en torno a objetivos de cambio y fomentar la creatividad en la resolución de desafíos.

### **Cultura de Innovación y Apertura a Nuevas Ideas:**

Los resultados destacaron la importancia de cultivar una cultura organizacional que valore y fomente la innovación. Los líderes que crean un entorno en el que los empleados se sientan cómodos compartiendo nuevas ideas y soluciones creativas contribuyen a la generación constante de propuestas de cambio beneficiosas.

### **Liderazgo Transformacional y Empoderamiento:**

Se observó que los líderes que adoptan un enfoque transformacional, caracterizado por la capacidad de empoderar a los miembros del equipo y fomentar el crecimiento personal y profesional, tienen un impacto positivo en la aceptación y adopción del cambio. Los empleados se sienten motivados a participar activamente en las iniciativas de cambio cuando se sienten valorados y empoderados.

### **Desafíos y Resistencia al Cambio:**

A pesar de la importancia del liderazgo en la gestión del cambio, también se identificaron desafíos. La resistencia al cambio fue un tema recurrente, resaltando la necesidad de abordar las preocupaciones de los empleados y comunicar de manera efectiva los beneficios del cambio propuesto.

#### **Comunicación Clara y Estrategias de Implementación:**

Los líderes que emplean estrategias de comunicación claras y transparentes para explicar el propósito y los objetivos del cambio resultaron más exitosos en la gestión de la transición. La comunicación constante y la retroalimentación abierta ayudaron a mitigar la incertidumbre y la resistencia.

#### **Impacto en la Calidad Asistencial:**

Finalmente, los resultados sugirieron que la promoción de la innovación y el liderazgo efectivo en la gestión del cambio tienen un impacto positivo en la calidad de la atención médica brindada. Los cambios implementados de manera eficiente pueden optimizar los procesos, mejorar la experiencia del paciente y aumentar la eficacia operativa del hospital.

En conjunto, los resultados subrayan la importancia de una dirección de liderazgo efectiva y una cultura de innovación en la gestión del cambio organizacional en un entorno hospitalario. Estas conclusiones tienen implicaciones prácticas para la toma de decisiones estratégicas en hospitales y organizaciones de atención médica en su búsqueda por mantenerse adaptables y a la vanguardia en un entorno de cambio constante.

#### **DISCUSIÓN:**

Los resultados de la investigación sobre "Innovación y Liderazgo en la Gestión del Cambio Organizacional en el Sistema Hospitalario de Amecameca, Estado de México" arrojan una luz esclarecedora sobre el complejo entrelazamiento entre la innovación, el liderazgo y la gestión del cambio en un entorno hospitalario. Estos hallazgos se enmarcan en un contexto en el que los sistemas de salud enfrentan la creciente presión de adaptarse a avances tecnológicos, demandas cambiantes de pacientes y la búsqueda constante de mejorar la calidad de la atención.

El rol del liderazgo en la promoción de la innovación resulta ser una premisa fundamental en esta

indagación. Los líderes que encarnan cualidades inspiradoras y orientan la cultura organizacional hacia la apertura a nuevas ideas desempeñan un papel esencial en el fomento de una cultura de cambio positivo. Estos líderes no solo sirven como impulsores, sino como catalizadores de la creatividad, generando un espacio en el que las soluciones innovadoras florecen y se integran en la operación cotidiana.

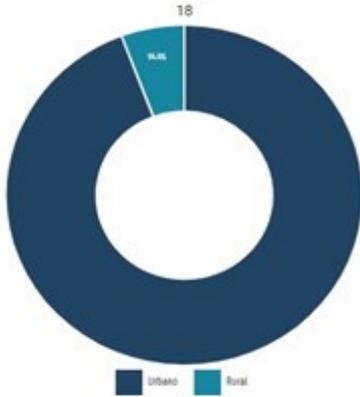
Una reflexión profunda sobre estos resultados destaca la interdependencia entre la dimensión humana y la efectividad organizativa en la gestión del cambio en hospitales. Los líderes transformacionales, a través de la promoción del empoderamiento y la comunicación transparente, emergen como agentes de cambio cruciales. Al abordar desafíos como la resistencia al cambio y la incertidumbre, estos líderes contribuyen no solo a la adopción fluida de nuevas prácticas, sino también a una mejora tangible en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

En un nivel más amplio, estos resultados tienen implicaciones sustanciales para la evolución de sistemas de salud en México y más allá. Al nutrir un liderazgo que respalda la innovación y el cambio organizacional, los hospitales pueden estar mejor equipados para enfrentar los desafíos en evolución y proporcionar atención médica de mayor calidad y más eficiente. Sin embargo, es importante considerar la adaptabilidad de estas conclusiones a contextos diferentes y la importancia de mantener un enfoque humano en los procesos de cambio en la atención médica.

En última instancia, la investigación abre la puerta a nuevas interrogantes y áreas de exploración. Cómo se pueden desarrollar líderes transformacionales en entornos de atención médica, cómo se pueden superar las barreras culturales y cómo se pueden medir los resultados a largo plazo son cuestiones que merecen una mayor atención en la búsqueda de una gestión de cambio exitosa y sostenible en los hospitales y sistemas de salud.

#### **ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS:**

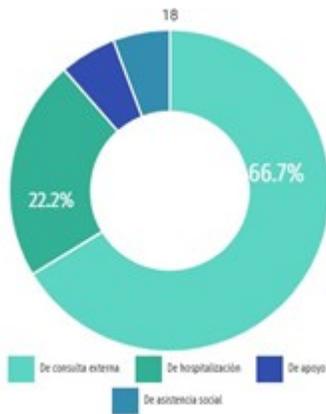
##### **Imagen No. 1 Distribucion por estrato urbano-rural.**



**Fuente:** Secretaria de Salud, 2023

En la Imagen No. 1, de acuerdo con la Secretaria de Salud, se muestra que la Distribución de Unidades de Salud, esta cargada en un 94% en el Sector Urbano y un 6% en el Rural.

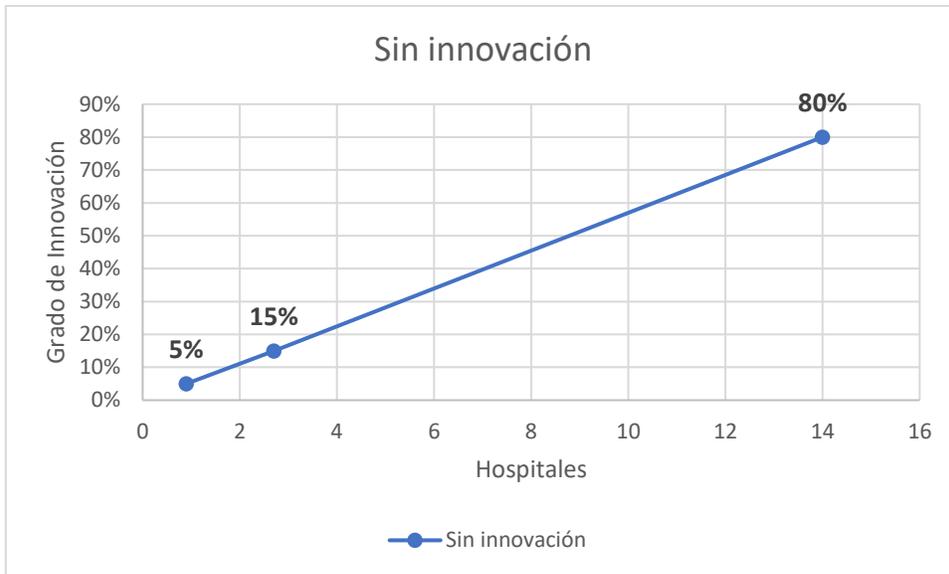
**Imagen No. 2 Distribución por tipo de institución**



**Fuente:** Secretaría de Salud.2023

En la imagen No. 2, de acuerdo con la Secretaria de Salud, la Distribución por tipo de institución, muestra que el 67% son de Consulta Externa y el 22% de Hospitalización y de Apoyo un 6% así como de Asistencia Social con un 5%. Demostrando con ello, que la mayoría de servicios esta enfocado en clinicas que solo brindan consulta externa y con ello el porcentaje de hospitalización es menor debido a la falta de hospitales.

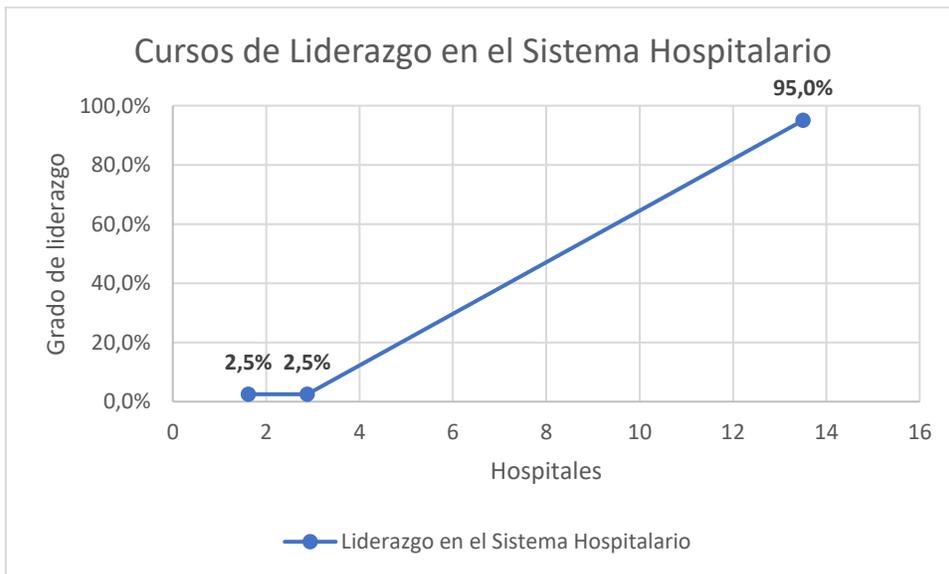
**Grafico No. 1; Innovacion**



**Fuente:** Elaboracion propia, 2023

El grafico No. 1 indica que, un **80%** del personal encuestado manifesto que los hospitales No implementan innovación para la gestión de cambio en las estrategias, generando rezago en todas las áreas y afectando el servicio.

**Grafico número 2: Liderazgo**

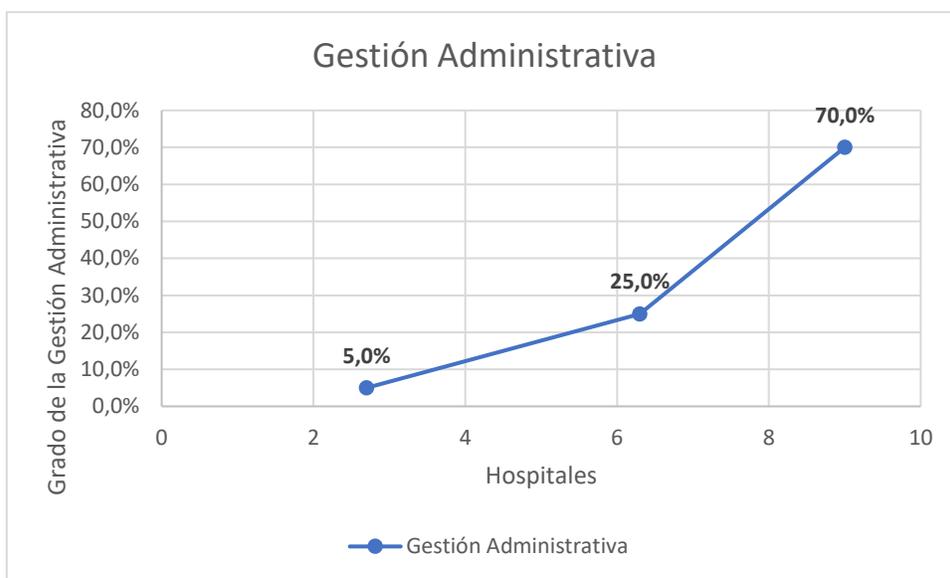


**Fuente:** Elaboracion propia, 2023

Por lo tanto, el grafico No 2, refleja de acuerdo con el personal encuestado, que el **95%** no aplican cursos para generar liderazgo e innovación que propicien esa gestión de cambio en los Sistemas

Hospitalarios de Amecameca.

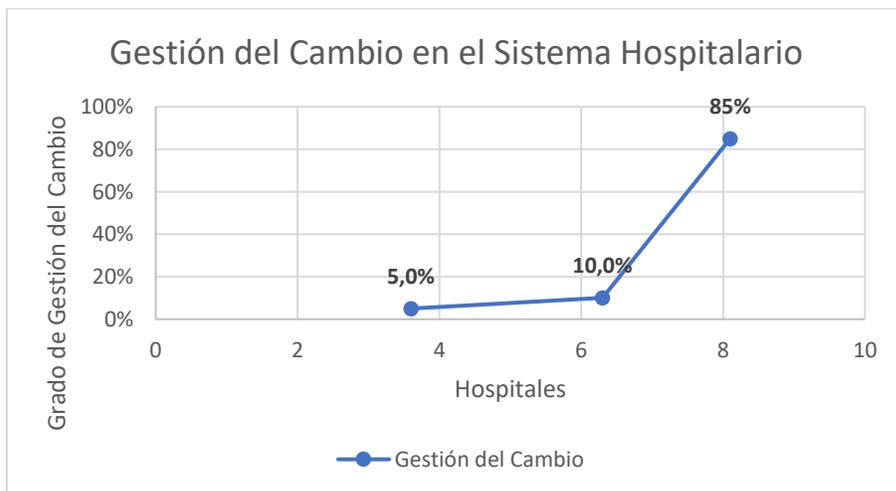
**Grafico No 3: Gestión Administrativa**



**Fuente:** Elaboracion propia, 2023

Por otra parte, el grafico No 3, de acuerdo con el personal encuestado, refleja que un **70%** de este se queja porque no hay Gestión Administrativa eficiente en ningú área de los hospitales de Amecameca.

**Grafico número 4: Gestión del Cambio**



**Fuente:** Elaboracion propia, 2023

Por último, el grafico No 4, de acuerdo con el personal encuestado, manifiesta que el **85%** indica que no hay cambio y si lo hay son impuestos y carecen de liderazgo, innovación y visión de supervisión

para un crecimiento propio y de los demás (Nepotismo).

## **CONCLUSIONES:**

La reflexión sobre "Innovación y Liderazgo en la Gestión del Cambio Organizacional en el Sistema Hospitalario de Amecameca, Estado de México" nos lleva a un entendimiento profundo de cómo la combinación de innovación y liderazgo puede marcar la diferencia en la evolución y éxito de un entorno de atención médica en constante cambio. Este estudio pone de manifiesto que el liderazgo efectivo y la promoción de una cultura de innovación son elementos críticos para abordar los desafíos y oportunidades que enfrenta un hospital.

La importancia del liderazgo inspirador y empoderador se vuelve evidente al observar cómo los líderes transformacionales tienen el poder de influir en el personal, infundir confianza y comunicar la visión del cambio de manera convincente. Al fomentar una cultura donde las ideas nuevas son valoradas y el aprendizaje es constante, los líderes pueden estimular la creatividad y el pensamiento innovador en todo el personal.

En última instancia, las conclusiones de este estudio tienen implicaciones significativas para los hospitales y sistemas de salud en general. La capacidad de adaptarse y evolucionar es vital en un entorno de atención médica en constante evolución, y el liderazgo efectivo junto con una cultura de innovación pueden marcar la diferencia en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

La creación de liderazgo, innovación y gestión del cambio en los sistemas hospitalarios de Amecameca, al igual que en cualquier otra área de la salud, es esencial para mejorar la calidad de la atención médica y adaptarse a las cambiantes demandas y desafíos en el campo de la salud. Aquí te presento estrategias específicas para lograrlo:

### **Desarrollar un liderazgo efectivo:**

**Formación de líderes en salud:** Implementar programas de formación en liderazgo específicos para profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeras y administradores hospitalarios.

**Mentoría y coaching:** Establecer programas de mentoría y coaching para el desarrollo de habilidades de liderazgo entre el personal médico y de gestión.

**Promoción de liderazgo distribuido:** Fomentar una cultura organizacional que promueva el liderazgo distribuido, donde las decisiones se tomen en equipos interdisciplinarios en lugar de una única autoridad.

**Fomentar la innovación:**

**Centros de innovación:** Crear centros de innovación dentro de los hospitales donde los profesionales de la salud puedan desarrollar y probar nuevas tecnologías y enfoques de atención médica.

**Alianzas con la industria:** Establecer colaboraciones con la industria de la salud para acceder a tecnologías y soluciones innovadoras, así como participar en la investigación conjunta.

**Cultura de mejora continua:** Promover una cultura de mejora continua donde los profesionales sean alentados a proponer y probar nuevas ideas para mejorar los procesos y la atención al paciente.

**Gestión del cambio:**

**Comunicación efectiva:** Garantizar una comunicación clara y transparente sobre los cambios planificados, sus objetivos y los beneficios para el personal y los pacientes.

**Participación del personal:** Involucrar a los empleados en el proceso de cambio, solicitando su retroalimentación y permitiéndoles participar en la toma de decisiones.

**Capacitación y desarrollo:** Proporcionar formación y recursos adecuados para que el personal se adapte a nuevas tecnologías y procesos.

**Evaluación y medición:** Establecer métricas y sistemas de seguimiento para evaluar el impacto de los cambios y realizar ajustes según sea necesario.

**Colaboración interinstitucional:**

**Redes de atención médica:** Participar en redes de atención médica que permitan compartir mejores prácticas, recursos y conocimientos con otras instituciones de salud en la región.

**Alianzas con universidades:** Colaborar con instituciones académicas para la investigación conjunta, el desarrollo de programas de formación y la captación de talento.

**Adopción de tecnología:**

**Implementación de registros médicos electrónicos (EMR):** Digitalizar los registros médicos y utilizar sistemas EMR para mejorar la eficiencia y la calidad de la atención.

**Telemedicina:** Ampliar los servicios de telemedicina para llegar a poblaciones remotas y optimizar la atención.

**Automatización de procesos:** Utilizar la automatización para agilizar la gestión de citas, la facturación y otros procesos administrativos.

Es fundamental que estas estrategias se adapten a las necesidades y circunstancias específicas de los sistemas hospitalarios de Amecameca, y que se promueva una cultura organizacional que fomente la innovación y la mejora continua en la atención médica. La colaboración entre todos los actores del sistema de salud es esencial para lograr estos objetivos.

En conclusión, este estudio resalta que la relación entre innovación, liderazgo y gestión del cambio es una fuerza poderosa que puede impulsar a los hospitales hacia un futuro más prometedor. La promoción de líderes inspiradores y la creación de un entorno propicio para la innovación son pasos esenciales para garantizar una atención médica de alta calidad y adaptable en el Sistema Hospitalario de Amecameca y en cualquier entorno de atención médica.

#### **LISTA DE REFERENCIAS:**

Ramirez A, R. G. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial . Chimborazo, Ecuador: Servicios Académicos Intercontinentales SL.

Cabrera, M. T. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. México: Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual.

Ferrer, J. (2014). Gestión del cambio. Argentina. LID Editorial.

González, I. B. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa fabricante. Tamaulipas, México : Revista Venezolana de Gerencia , vol. 23 , núm. 84 , 2018.

Hellriege, D. (2021). Administración: Un enfoque basado en competencias. Ciudad de México, México: Cengage Learning.

- Lázaro, A. M. (2016). *Gestión del Cambio: aplicación al sector de la construcción*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Ecuador: Revista Científica, Domino de las Ciencias .
- Pardo, R. J. (2013). *Gestión del cambio en instituciones de salud*. Lima, Perú.
- Raffino, M. E. (2020). *Gestión Administrativa - Concepto, funciones y características*. Argentina.
- Sánchez, A. R. (2019). *Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica*. Cúcuta, Colombia: Revista de investigación, administración e ingeniería. Volumen 7.
- Suárez, S. J. (2020). *El panorama actual de la innovación: un análisis en empresas colombianas altamente innovadoras*. Tunja, Colombia.: Desarrollo Gerencial, 12(2).
- Toniut, H. R. (2020). *El uso del modelo de negocio para la innovación empresarial: aportes de los principales autores* . Buenos Aires, Argentina: Palermo Business Review.