



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Leon Perea, Rosmery Cecibel (orcid.org/0009-0001-4496-0690)

ASESORES:

Dr. Gutierrez Huancayo, Vladimir Roman (orcid.org/0000-0002-2986-7711)

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE ECUADOR, 2024", cuyo autor es LEON PEREA ROSMERY CECIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN DNI: 18084573 ORCID: 0000-0002-2986-7711	Firmado electrónicamente por: VGUTIERREZH el 14-08-2024 05:23:14

Código documento Trilce: TRI - 0853460



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON PEREA ROSMERY CECIBEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE ECUADOR, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROSMERY CECIBEL LEON PEREA CARNET EXT.: 0940391527 ORCID: 0009-0001-4496-0690	Firmado electrónicamente por: RLEONPE el 25-07- 2024 12:49:54

Código documento Trilce: TRI - 0834376



Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía constante y mi fuente de inspiración.

A mis seres queridos, quienes con su amor incondicional y apoyo incansable me han dado fuerzas para superar cada desafío.

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a ustedes.

Agradecimiento

A mis docentes, quiero expresar mi profunda gratitud. Su dedicación por la enseñanza han sido inspiración constante. Gracias por sus valiosas enseñanzas.

Finalmente, me tomo un momento para reconocer mi propio esfuerzo y determinación. Este logro es el resultado de mucho sacrificio y perseverancia.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Adherencia del programa de liderazgo efectivo	17
Tabla 2 Análisis del pre test y post test del programa de liderazgo	17
Tabla 3 Nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa	18
Tabla 4 Nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa	18
Tabla 5 Estadística de confiabilidad	19
Tabla 6 Prueba de normalidad	19
Tabla 7 Prueba de Wilcoxon.....	20

Resumen

El desarrollo de esta investigación se sustentó en el objetivo 3 de desarrollo sostenible basado en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, como parte del estudio se consideró como objetivo general en determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios. En cuanto a la metodología del estudio se estableció un tipo de estudio aplicado con enfoque cuantitativo, diseño de tipo experimental, específicamente preexperimental, la población de estudio se consideró a 28 terapeutas respiratorios en los que se aplicó como instrumento de recolección de datos se basó en la ejecución de un pre test y pos test en referencia al programa de intervención de liderazgo. En los resultados se evidenció que el programa evidenció resultados positivos de forma significativa, antes de la aplicación hubo un promedio de 60,8% y posterior a la aplicación aumentó a 92,5% evidenciando una mejora, con una diferencia de 31,7% entre el pre test y post test. En conclusión, el programa de liderazgo efectivo que se implementó ha demostrado que tuvo una alta eficacia $p=0,00$ en cuanto a su aplicación en los terapeutas respiratorios.

Palabras clave: Liderazgo, Comunicación, Bienestar, Terapeutas respiratorios, Actividades.

Abstract

The development of this research was based on objective 3 of sustainable development based on guaranteeing a healthy life and promoting well-being for all at all ages, as part of the study it was demonstrated as a general objective to determine the effectiveness of the effective leadership program for improve the execution of activities in respiratory therapists. Regarding the methodology of the study, a type of study applied with a quantitative approach, experimental type design, specifically pre-experimental, was discovered, the study population was demonstrated to 28 respiratory therapists in which it was applied as a data collection instrument based on the execution of a pre-test and post-test in reference to the leadership intervention program. The results show that the program shows positive results in a significant way, before the application there was an average of 60.8%, and after the application it increased to 92.5%, evidencing an improvement, with a difference of 31.7% between the pretest and posttest. In conclusion, the effective leadership program that was implemented has demonstrated that it was highly effective $p=0,00$ in terms of its application in respiratory therapists.

Keywords: Leadership, Communication, Wellbeing, Respiratory therapists, Activities.

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades que desempeñan los terapeutas respiratorios tienen un rol importante en el cuidado de la vía aérea de los pacientes con afecciones pulmonares, las acciones incluyen los procesos de tratamiento en patologías habituales como asma, EPOC, infecciones respiratorias, se emplean varias técnicas o métodos para asistir al paciente y mejorar el patrón respiratorio, en las actividades incluye la permeabilización de vía aérea, nebulizaciones, aspiración de secreciones, oxigenoterapia de bajo y alto flujo, ventilación mecánica, rehabilitación cardiopulmonar, entre otros procesos para mejorar la función pulmonar (Gutiérrez, 2023).

El desarrollo actual de este estudio basado en un programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público, en base al medio dinámico de los hospitales el liderazgo en los profesionales de la salud se ha situado en uno de los determinantes más relevantes para poder desarrollar de una gran forma las actividades dentro del área laboral de salud, en específico, los terapeutas respiratorios brindan una atención importante en el rol vital para el manejo de la vía respiratoria de los pacientes con afecciones en el patrón respiratorio agudas o crónicas (Veranes et al., 2021).

El programa de liderazgo se basa en un proceso diseñado para poder desarrollar y mejorar las destrezas de un líder individual o de equipos dentro de una organización, este tipo de programas pueden incluir una variación de acciones como sesiones, mentoría y evaluaciones sobre las destrezas, con el propósito de optimizar la capacidad de liderar a otros sujetos, se suelen centrar en varios aspectos o particularidades sobre liderazgo como al momento de optar por una decisión, tener buena comunicación en la organización y realizar cambios adecuados correspondiente a la gestión, solución de problemas y motivar a los demás integrantes, el propósito es claro basado en la inspiración y guía de las otras personas para optimizar la distribución y alcanzar las metas establecidas (Ramírez, 2020).

Según (Elizalde, 2019) la ejecución de actividades en los profesionales de terapia respiratoria se basan en el desempeño de acciones o tareas basadas con la vigilancia

y manejo de pacientes con afección en el patrón respiratorio, en correspondencia a las actividades logran incluir las evaluaciones pertinentes del paciente, así como tratamientos, monitoreo constante de la funcionalidad pulmonar, instrucción al paciente y familiares en el correcto manejo de patologías respiratorias, la calidad y eficiencia de la ejecución de estas tareas son esenciales para asegurar la atención pertinente a los usuarios.

En Perú, en un análisis se ha determinado que el liderazgo en el área de salud tiene un rol importante en la optimización de la atención al desarrollar las actividades dentro de una entidad de salud, lo profesionales que trabajan en el área de terapia respiratoria se basa en la atención adecuada de usuarios que tienen alteraciones en el patrón respiratorio, además se indica que tener una efectiva coordinación y ejecución de actividades puede desarrollar efectos positivos en la atención a los usuarios, un programa de liderazgo permite fortalecer las destrezas dentro del personal de salud, promoviendo de tal manera una eficiente gestión como coordinación, comunicación, asistencia entre los profesionales y de esta manera se podrá mejorar la atención al usuario (Vargas, 2022).

En Cuba en un análisis sobre el liderazgo dentro del ámbito de la salud tiene que satisfacer los requerimientos y propósitos del personal de salud, posee el desafío de administrar, guiar, ordenar, e instruir en un medio eficiente y es relevante que el personal de salud tenga un mejor desarrollo dentro del área donde efectúa sus actividades siempre que disponga de particularidades que accedan a efectuar un proceso de liderazgo eficiente, para iniciar y guiar a sus colegas de una manera eficaz, sin necesidad de reducir la calidad que se brinda la atención en el usuario (Alegre et al., 2021).

En Machala, Ecuador, en un estudio enfocado en la relevancia del liderazgo en los establecimientos de salud en situaciones de la pandemia de la Covid-19, se determinaron que la gestión de un buen liderato eficaz permitió al personal de salud poder desarrollar sus actividades de forma correcta, permitiendo a las instituciones enfrentar con éxito los problemas que se presentaban por el colapso de las áreas críticas con pacientes graves, el liderazgo es un componente esencial para los procesos organizativos y sirven para dirigir las acciones de los jefes de área en salud,

en específicos en situaciones complejas donde los recursos para las actividades a ejecutar se encuentran limitados, se realiza la necesidad de poder contar con líderes que se encuentren capacitados para realizar una gestión eficaz ante los recursos que se dispongan para asegurar la atención (Rodríguez et al., 2023).

En base a la problemática de este estudio determinada en un hospital público en el cantón Milagro, Ecuador, se ha identificado que preexisten inconvenientes que radican en la falta de liderazgo por parte de los correspondientes del área de terapia respiratoria, esta falencia se refleja en el déficit de organizaciones dentro del hospital, así como la distribución inadecuada del personal correspondiente a los horarios laborales, además del déficit de coordinación para asignar las áreas correspondientes, lo que genera un impacto negativo al momento de ejecutar las actividades de los terapeutas respiratorios, causando así inconvenientes al momento de prestar los servicios correspondiente a los pacientes con afecciones respiratorias y generando malestar e incomodidad en los usuarios.

El problema de investigación se lo formula de la siguiente manera; ¿Cómo determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios de un hospital público en Ecuador, 2024?, además de los problemas específicos que se han evidenciado son los siguientes; ¿Cómo determinar el nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024?; ¿Cómo determinar el nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024?

En base a la justificación social de este estudio el programa es importante para potenciar la excelencia de los servicios de salud respiratoria, donde tiene un impacto directo para el bienestar del paciente donde dependerá de la atención que se le brinde de forma oportuna y eficiente. En cuanto al aspecto teórico este estudio se lo justifica debido a que promueve el desarrollo profesional basado en la teoría del liderazgo, mejorando la motivación y destreza mediante las prácticas del liderazgo. Metodológicamente, este estudio tiene un enfoque sistematizado y estructurado donde incluye la capacitación, mediante varias actividades personalizada para

asegurar el conocimiento y destrezas importante para realizar las actividades y la respectiva coordinación que debe ser adaptada al contexto local.

En referencia al objetivo general del estudio se ha establecido; Determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024. Además, se han establecido los siguientes objetivos específicos; Determinar el nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024; Determinar el nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024.

En base a los antecedentes internacionales del estudio investigativo se han evidenciado los siguientes;

Según, Ortega & Romero (2022) en un estudio desarrollado en Colombia, se empleó como objetivo implementar el programa de formación del liderazgo en el personal de salud, la metodología se situó en una investigación básica, correlacional, cuantitativa, donde se aplicó como instrumento MLQ 5X donde se ha identificado el liderazgo, donde se determinaron determinantes que estimulan los aspectos intelectuales y consideración individual donde se requiere mejorar las competencias determinadas. En cuanto a los hallazgos se determinó que las causas vinculadas con las fallas de las personas representaron alrededor del 63 % y las vinculadas con la labor colectiva en un 12 %, siendo los determinantes principales que contribuyen al proceso identificado. En conclusión, con la implementación del programa del liderazgo impulsa el progreso basado en los líderes de áreas, donde los profesionales se encargan de gestionar los cuidados pertinentes en el área de salud.

Por su parte, Puertas et al., (2020) en su estudio realizado en Argentina con el objetivo situado en analizar los tipos de liderazgo y gestión para fortalecer las actividades en la atención de primaria en salud, en cuanto a la metodología, se basó en una investigación básica, no experimental, cuantitativa, donde se aplicó como instrumento una encuesta efectuada al personal de salud. En referencia a los resultados se basó

que el 68% de los analizados consideran que las prácticas de gestionamiento en salud basado en el APS son óptimas para lograr la eficiencia, efectividad de atenciones de salud, el 32% de los encuestados han percibido que varias organizaciones de la salud se dificulta la eficacia para la atención mediante la sobre gerencia y falta de liderazgo relacionada con el déficit de coordinación de los jefes de área. En conclusión, se destaca la relevancia del liderazgo basado en la tarea de los métodos de salud, donde se ha evidenciado el consenso del requerimiento de destrezas en la misión eficaz para mejorar la atención en el sistema de salud.

Según, Bedriñana et al., (2023) en una investigación efectuada en Perú, en el cual se planteó como propósito establecer la correlación en el liderazgo y ejercicio laboral. En cuanto a la metodología se determinó que fue un estudio descriptivo, transversal, se eligieron a 64 empleados del hospital en el cual se aplicaron cuestionarios validados y un análisis interno por el alfa de Cronbach. En los resultados, se evidenció que el 50% se basa en el liderazgo y dimensiones en el nivel superior en un 60% sobre el ejercicio laboral, en cuanto a la estadística inferencial se basó mediante una evaluación de hipótesis por la correlación de Spearman ($\rho = 0,85$) donde se determina una alta relación positiva en las dos variables. En conclusión, se determina la correlación positiva del ejercicio laboral y liderazgo en los profesionales, además se recomienda la elaboración de un proyecto de liderazgo para mejorar la capacitación y calidad en los trabajadores.

Según, Quispitupa & Quispitupa (2020) en un análisis investigativo efectuado en Perú, se ha evidenciado como objetivo determinar la correlación del liderazgo y las acciones laborales del personal de enfermería. En cuanto a la metodología este estudio se basó en un estudio básico, descriptivo, transversal basado en una muestra de 35 enfermeros. En los resultados se determinó que del 100% de profesionales alrededor del 59% son casados, el 42% tienen una edad de 22-36 años, mientras que el 41% poseen nombramiento y el 59% laboran más de 9 años. En referencia a la relación el 56% poseen un alto nivel de acciones laborales en relación con el nivel de liderazgo, el 61% evidencia un nivel regular y 57% un bajo nivel. El 69% evidenció que en gran liderazgo de gestión poseen un desempeño asistencial alto, el 45% un liderazgo regular en enfermería y el 31% un bajo nivel con desempeño asistencial. En

conclusión, la gestión del liderazgo en las actividades del personal de enfermería se vincula directamente con la acción laboral.

Según Mego (2024) en un estudio realizado en Perú, el objetivo fue presentar un programa sobre el liderazgo para optimizar el clima laboral en profesionales del área de salud. En la metodología se situó en un estudio básico, cuantitativo, no experimental y descriptivo, la muestra fue de 107 profesionales de salud, como técnica se aplicó una encuesta. En los hallazgos, un buen nivel de liderazgo con el 53.3% mientras que la motivación con 54.2%, el aspecto de reciprocidad con un 53.3% y la participación del 55.1%, además se diseñó un programa para capacitaciones en 5 sesiones basadas en acciones de liderazgo, recompensas y acciones innovadoras. En conclusión, el análisis permitió determinar los objetivos basados en proyecciones de liderazgo en un centro de salud.

En un estudio desarrollado en Ciudad de México, por parte de Maza et al., (2023) donde se estableció como propósito; determinar la importancia de la comunicación efectiva con la empatía en el liderazgo dentro de las prácticas de medicina actual. La metodología es básica, cuantitativa con un enfoque descriptivo, en cuanto a la población de estudio se ha considerado a 24 profesionales de salud de un área determinada en un hospital gubernamental en CDMX, además, donde se aplicaron encuesta para la recopilación de información. En los resultados, se ha determinado que el 74% de los profesionales consideran la empatía como uno de los factores importantes para la relación entre los compañeros y pacientes, así mismo destacando el positivo impacto en la satisfacción del usuario, además, el 81% de los profesionales indicaron que la comunicación efectiva es importante para la coordinación del equipo de salud, mientras que el 65% indicó que el liderazgo sólido también mejora de forma significativa el proceso laboral dentro del entorno hospitalario. Se concluye, que la comunicación y el liderazgo son competencias importantes en la práctica médica donde se revela un impacto positivo entre la colaboración del grupo y el cuidado del paciente.

Por su parte, los antecedentes nacionales relacionados al estudio investigativo se han evidenciado los siguientes;

Por otra parte, Cedeño et al., (2019) en su análisis en Manabí, en el cual se empleó como propósito, analizar la motivación y el liderazgo en los trabajadores de centros de salud del seguro social campesino. En cuanto a la metodología donde se empleó el estudio inductivo-deductivo, con un modo cuantitativo, donde se aplicó como técnica una encuesta a los sujetos de estudio. En los resultados, se ha evidenciado que no se utilizan técnicas para tener una eficiencia laboral, mientras que el 90% considera que es importante la aplicación de un programa de liderazgo y motivación para los profesionales, se demuestra la importancia de aplicar este proceso para que haya satisfacción en el entorno laboral. En conclusión, el modelo de liderazgo y motivación para optimizar la calidad de las acciones del personal de salud, no existen protocolos o programas, las acciones se encuentran descoordinadas, no hay disciplina y generan inconformidades en el personal de operaciones, las unidades brindan los materiales relevantes en cuanto a las acciones de labores.

Según, Sánchez et al., (2021) en su estudio realizado en Bolívar, Ecuador, donde se ha establecido como objetivo, determinar las implicaciones del liderazgo en las actividades de las organizaciones de salud, con el propósito de obtener los resultados pertinentes. En cuanto a la metodología, se ha establecido un enfoque cuali-cuantitativo, donde se empleó como técnica la triangulación de datos para analizar la información pertinente. Los resultados han reflejado el liderazgo positivo basado en un instrumento que integra las acciones responsables con las emociones del liderazgo, donde el 63% de los profesionales encuestados indican que el liderazgo es relevante para la ejecución de actividades, además indicaron que es fundamental la creación de un programa de liderazgo que sirva como guía para reconocer los resultados positivos que se generan mediante estas acciones que se realizan. En conclusión, se determina que un buen liderazgo permite a las organizaciones de salud tener una variación paradigmática de forma beneficiosa para la unificación de lo emocional y gerencial, donde se generan escenarios estratégicos para tomar las correctas decisiones para el entorno laboral.

Según Avila (2024) en un estudio efectuado en un hospital de Jipijapa, Ecuador. El objetivo del estudio se enfocó en analizar la incidencia del liderazgo en las acciones laborales de los trabajadores sanitarios en un hospital. En los métodos se estableció un estudio cuantitativo, con enfoque descriptivo-analítico, no experimental, en la

muestra de estudio no probabilística se establecieron por 165 profesionales del área de salud en el cual se aplicó como técnica una encuesta relacionada con la escala de UWES-17. En los resultados se ha evidenciado un alfa de Cronbach de ,813, además de que los profesionales mencionaron tener vigor donde se muestra que incluso cuando no se dan las situaciones alrededor del 46%, el 52% posee una buena dedicación en sentido y propósito laboral, alrededor del 61% se encuentra inmerso en las labores cotidianas. En conclusión, en los datos obtenidos se evidenció que existe una buena relación entre el liderazgo y el compromiso al realizar las actividades, es decir, si existiera una falta de liderazgo podría influenciar de forma negativa en la realización de los ejercicios en los empleados de salud.

Por su parte, Maldonado (2022) en su estudio efectuado en Quevedo, Ecuador, en el cual se basó en el objetivo de determinar la correlación en el liderazgo y las habilidades de los líderes de áreas. En la metodología se basó en básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, donde se analizó a una muestra de 120 profesionales donde se aplicó un cuestionario sobre liderazgo y otro sobre las destrezas de las actividades competentes. En cuanto a los resultados, la relación es significativa con un balance de 0.05, el liderazgo de los jefes de áreas es un medio del 40% y tienen un promedio en frecuencia de 48, las destrezas de las actividades con un 42.5% y la frecuencia de 51 %. En conclusión, se determinó que la gestión del liderazgo tiene una influencia directa y positiva sobre las destrezas de las acciones a realizar por los líderes en cuanto a las áreas asignadas que sean pertinentes de acuerdo a los horizontes de complejidad.

En cuanto a Jara (2022) en su investigación efectuada en Quevedo, en el cual se estableció como objetivo general, identificar la vinculación del liderazgo y las decisiones en las jefaturas de diferentes áreas de salud. En cuanto a la metodología se basó en un estudio básico, cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental en cuanto a la muestra se basó en 122 profesionales. En resultados se evidenció que no hay correlación en las decisiones tomadas y el liderazgo personal en los departamentos de diferentes áreas dentro del hospital. En cuanto a las conclusiones, basado en la correlación Spearman las decisiones no poseen relación con el liderazgo (ρ : 0,036) por lo cual se rechaza la hipótesis establecida en este estudio.

En cuanto a las teorías relacionadas con el estudio, se han determinado las siguientes;

Según, Denda et al., (2016) la teoría del liderazgo propuesta por Mary Parker Follet en 1939 destaca la relevancia de la cooperación y colaboración en el liderazgo eficiente, esta teoría se encuentra basada en el proceso y rol interactivo de los líderes. Según Parker, el líder no solo es una autoridad formal, sino que también es una persona emergente dentro de un grupo de trabajo que aportará mediante sus destrezas para facilitar la coordinación y trabajo colaborativo, además, de subrayar la importancia de tener una buena comunicación abierta.

Por su parte, Lacouture (1996) menciona que la teoría del liderazgo de Kurt Lewin, se basó en la idea de los distintos contextos que necesitan acciones de liderazgo, se determina que un buen líder es el que lograr adaptarse a las particularidades y demandas en cada situación, además se identifican 3 tipos de liderazgo esenciales como es el democrático, laissez-faire, y autocrático. En donde el autocrático se basa en las acciones al momento de tomar decisiones con poca acción del grupo, en cambio el líder democrático toma las decisiones de forma participativa donde se integra al grupo para escuchar sugerencias.

Con respecto al programa de liderazgo se basa en una iniciativa que se encuentra diseñada para el desarrollo de destrezas en los participantes, se puede aplicar en cualquier entorno, ya sea educativo, organizacional y empresarial, este tipo de programa se basa en instrucciones teóricas basada en los principios relacionados con el liderazgo, el propósito se sitúa en proporcionar a los usuarios las herramientas, las destrezas y conocimiento sobre las prácticas para poder convertirse en un líder eficiente con principios éticos en su rol a desarrollar, los programas se fundamentan mediante instrucciones teóricas que se encuentran relacionadas con actividades y dinámicas donde se emplean herramientas o instrumentos importantes para el desempeño del rol de forma eficiente (Chancafe et al., 2021).

Según, Padilla & Vargas (2022) el liderazgo se basa en un proceso de cualidad que tienen la capacidad de poder motivar, inspirar e influir en otras personas hacia objetivos o propósitos de mutuo acuerdo, se analiza más allá de conceptuarse como

una posición de autoridad, debido a que se encuentra fundamentada en la destreza para ser una guía y tener la capacidad de dirigir a un grupo o colectividad donde se fomenta el crecimiento individual y competitivo de las personas, es importante indicar que un líder debe establecer objetivos precisos a todos los miembros o personal para que puedan compartir la misma visión.

Mientras que, Álvarez (2022) indica que es necesario indicar que un eficiente líder no solo tiene destrezas relacionadas con el conocimiento, sino de técnicas, entre las cualidades se evidencian la integridad persona, eficiente comunicación, empatía hacia los demás individuos y tener la capacidad necesaria para afrontar a las decisiones complejas, la eficiencia de un líder en el contexto laboral se evidencia mediante la capacidad de aumentar los recursos y mejorar los procesos para poder alcanzar los objetivos de forma eficiente, el líder debe establecer prioridades y delegar las acciones de forma estratégica donde los miembros del equipo puedan emplear sus destrezas.

Por su parte, Baena (2019) menciona que una de las características importante del liderazgo es la motivación y la inspiración hacia otros individuos, los líderes considerados como efectivos tienen la destreza de poder comunicarse y tener una perspectiva clara, lo que da paso a los demás miembros de una organización sentirse inspirados y comprometidos con las metas propuestas, es determinante indicar que la empatía permite al líder poder valorar y comprender los requerimientos y situaciones que se pueden presentar en el equipo, donde se va a crear un entorno laboral inclusivo y de asistencia.

Según, Leal (2021) los líderes fomentan el crecimiento en el trabajo colectivo, asistiendo, ordenando, coordinando con todos los sujetos, generando así un entorno colaborativo y lleno de confianza, esta destreza del líder permite mantener a una organización con la moral alta en el trabajo de equipo y obteniendo mayor productividad, en el entorno laboral desempeñan un rol importante para crear un entorno propicio en el éxito, crecimiento y la colaboración, donde se fomenta el esfuerzo colectivo y la excelencia, la visión y liderazgo los miembros de un grupo deben encontrarse motivados para lograr el potencial máximo.

Por tanto, Contreras & Ramírez (2020) indica que el liderazgo tiene un rol crítico en el entorno de la salud dado a que tiene la capacidad para poder influenciar en la atención de calidad, la funcionalidad de las instalaciones de salud y la seguridad de los usuarios, un liderazgo eficiente en el área de salud logra optimizar la atención, promoviendo prácticas clínicas asentadas en la evidencia, así como fomentar a la innovación en cuanto a los tratamientos que se aplican para brindar la seguridad en el usuario.

Según Gracia et al., (2022) el liderazgo en la salud es importante en el gestionamiento eficaz de los recursos y de las habilidades, los líderes de áreas deben de decidir de manera informada en cuanto a la asignación del personal con el propósito de aseverar los métodos de la salud de forma accesible y de manera equitativa para los pacientes, el liderazgo en el área de salud tiene una importancia donde se demuestra la relación entre las destrezas y cualidades de la persona, donde se detallan el propósito en la atención de calidad, promoviendo la coordinación en el personal de salud, donde se establece y mantiene estándares de seguridad y ética.

Además, Deschamps, (2022) indica que el liderazgo estratégico permite la asistencia en las instituciones de salud para acoplarse a las variaciones del medio, así como los avances de la tecnología, leyes, normas y demanda de pacientes, aseverando así la ayuda de los valores de manera eficaz, además se particulariza por la capacidad de los líderes en poder adaptarse en aprovechar las destrezas y oportunidades en el entorno de salud donde se encuentran en cambios constantes, los líderes deben tener una visión holística donde se tiene en consideración períodos extensos y cortos, los líderes pueden priorizar e identificar los recursos que se alinean con las metas estratégicas.

En cuanto a la ejecución de las actividades se basan en el proceso de realizar acciones de forma planificada para lograr los propósitos de una tarea, proyecto o iniciativa, esto se basa en la práctica de las estrategias o planes que se encuentran diseñados donde se usa los recursos disponibles de forma efectiva y eficiente, se consiste en empezar las tareas y acciones que se encuentran planificadas es esencial el monitoreo el progreso de las acciones para asegurar que se realice lo planificado (Saavedra & Bardales, 2020).

Por su parte, Gómez & López (2022) indica que los terapeutas respiratorios son los profesionales del área de salud que se especializan en el manejo y tratamiento de alteraciones en el patrón respiratorio, su rol se basa en la evaluación, diagnóstico y posterior tratamiento a los usuarios con patologías pulmonares, usando diferentes actividades y técnicas, manejan una variedad de situaciones que alteran el patrón respiratorio, desde una patología simple hasta complicaciones pulmonares crónicas e infecciosas, realizan actividades en conjunto con otros profesionales médicos para ejecutar programas de tratamiento.

Mientras (Vanegas, 2021) indica que los terapeutas respiratorios utilizan equipos para mejorar la funcionalidad respiratoria, dentro de la ejecución de actividades se proporciona la administración de oxígeno, pruebas de funcionalidad pulmonar, asistencia y manejo de la ventilación mecánica, además de proporcionar información y educación al paciente como la familia, los terapeutas respiratorios laboran en relación con otros profesionales en el entorno clínico, para asegurar y brindar una atención integrada a los pacientes con afecciones respiratorias.

Por lo tanto, Inzunza et al., (2019) refiere que los terapeutas respiratorios tienen una extensa cartelera de actividades vinculadas con los procesos evaluativos, de tratamiento y cuidado pertinente para los usuarios con alteraciones o complicaciones respiratorias, entre las actividades más frecuentes para evaluar la función de los pulmones se encuentran las gasometrías arteriales, espirometro, además del monitoreo constante del paciente, de igual forma se ejecutan actividades como oxigenoterapia, vaporizaciones, nebulizaciones, técnicas de fisioterapia respiratoria y drenes de secreciones, los profesionales deben estar capacitados para el conveniente control de los dispositivos y de esta manera asistir al paciente en situaciones complejas como cirugías, soporte ventilatorio en unidades críticas.

En referencia a la hipótesis de este estudio se ha establecido como hipótesis alternativa; El programa de liderazgo demuestra eficacia para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024. En cuanto a la hipótesis nula, el programa de liderazgo no demuestra eficacia para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Este estudio se basó en la investigación aplicada, donde se ejecutó el programa basado en el liderazgo donde se desarrollarán actividades dinámicas (Castro et al., 2023).

Además, se desarrollará un enfoque cuantitativo, lo que representa a datos numéricos o estadísticos que se relacionan con las variables cuantificables (Mollo 2023).

El estudio pertinente se basó en un diseño experimental, específicamente Preexperimental, se basa en un diseño de estudio empleado en un análisis que permite la evaluación de un efecto para intervención (Ramos 2021).

O₁ X O₂

Donde:

X= Programa de liderazgo

O₁= Medición pre-experimental del programa de liderazgo

O₂= Medición post-experimental del programa de liderazgo.

Variables

Variable independiente: Programa de liderazgo

Definición concepto: El programa de liderazgo es asistir a los empleados a poder desarrollar sus competencias requeridas para poder liderar un grupo de trabajo y que sea productivo, se debe ofrecer a cualquier tipo de personas ya sean empleados, supervisores o gerentes que puedan tener el potencial necesario para ser líderes, el desarrollo eficiente del liderazgo permite perfeccionar las destrezas generales como comunicación, coordinación, gestionamiento, empatía, delegar y analizar las acciones dentro de una organización (García et al., 2023).

Definición operacional: El programa de liderazgo se lo define como un ligado de acciones estructuradas de actividades educativas y se basa en el diseño para optimizar las destrezas del liderazgo en los profesionales de salud, las acciones

pueden incluir las sesiones de mentoría, capacitaciones y talleres con el objetivo de fortalecer las prácticas de liderazgo (Castillo et al., 2019).

Dimensiones e indicadores

Liderazgo: Buena gestión, coordinación, cambios de actitudes, trabajo colectivo, intervención en problemas.

Motivación: Confianza, recursos, plan de capacitaciones, aporte laboral.

Participación: Responsabilidad laboral, comunicación, cooperación.

Escala de medición

Ordinal

Variable dependiente: Ejecución de actividades de los terapeutas respiratorios

Definición concepto: Las actividades que se realizan engloban un ligado de intervenciones y procesos evaluativos, diagnóstico y tratamiento a las afecciones en los pacientes, entre las actividades pueden incluir la oxigenoterapia, función pulmonar, manejo ventilatorio, asistencia en la intubación endotraqueal y extubación (Herrero et al., 2023).

Definición operacional: Consiste en la identificación y descripción específica de las responsabilidades y tareas que conllevan estos profesionales en los contextos de salud, esto incluye varias acciones evaluativas, tratamiento y manejo de las patologías respiratorias, la asistencia en diferentes actividades clínicas en la atención de salud (Palíz et al., 2021).

Dimensiones e indicadores

Evaluación respiratoria: Evaluación y capacidad pulmonar, acciones de cuidado del paciente.

Terapia respiratoria: Asistencia respiratoria, mejora de patrones respiratorios.

Educación al paciente: Comprensión de la enfermedad, cumplimiento de actividades respiratorias, habilidades de autocuidado.

Escala de medición

Ordinal

Población, muestra de estudio y muestreo

En el estudio se consideró un total de 28 profesionales del área de terapia respiratoria del hospital general IESS Milagro que fueron parte de este proceso investigativo, los cuales nos brindaron los datos requeridos y fundamentales para este estudio, donde se analizarán mediante instrumentos de estudio (Zúñiga et al., 2023).

En cuanto a los criterios de inclusión se ha determinado a los terapeutas respiratorios que laboran actualmente en la unidad médica donde se realizó el estudio investigativo. En base a los criterios de exclusión se ha dado que los terapeutas respiratorios que no laboran actualmente en la institución hospitalaria donde se realiza el estudio investigativo.

En la muestra de la investigación se consideró a la población total, es decir a los 28 profesionales que trabajan en el departamento de terapia respiratoria, la muestra se la determina de una porción o parte de la población del estudio obtenida previamente a la ejecución de la investigación (Pinto et al., 2020).

En el proceso de este análisis se estableció como técnica el muestreo no aleatorio, donde se considerará a los 28 terapeutas respiratorios que serán parte de la investigación (Hernández, 2021).

Técnica e instrumento

En la investigación se ejecutó un test relacionado con el liderazgo realizado por Kurt Lewin donde se relaciona con experimentos colectivos basado en el liderazgo y los procesos al momento de tomar decisiones y comunicación, este test es esencial para recopilar la información necesaria y relacionada con el problema de estudio (Campos 2021).

La ejecución de este estudio aplicó como instrumento al cuestionario que será la estructura del test que se va a aplicar, se empleó mediante una escala medible ordinal (Miralles & Monteagudo 2019).

Procedimiento

Se realizó una solicitud a la institución donde se realizó el análisis investigativo, posteriormente se aplicó un pre test y post test basado en el liderazgo. En consecuencia, se analizaron los datos mediante el programa SPSS donde se obtuvieron los resultados que fueron interpretados mediante tablas, posteriormente se efectuaron las conclusiones pertinentes en base a los objetivos planteados y los resultados que se obtuvieron.

Métodos de análisis

Para el desarrollo de este estudio se empleó el programa SPSS donde se insertó la tabla de datos recopilados mediante la técnica e instrumento que se aplicó en los sujetos de estudio, posteriormente se estudiaron las informaciones mediante el programa y se presentaron los resultados mediante tablas y gráficos pertinentes.

Aspectos éticos

En la ejecución de este análisis se ejecutó un consentimiento a cada uno de los sujetos de estudios de manera informada previo a la aplicación de la destreza de recopilación de datos, además se planteó que los datos obtenidos se analizaron con absoluta confidencialidad y no se divulgó la información de las personas, y se mantuvo en anonimato, debido a que estos datos solo fueron exclusivos para propósitos académicos investigativos.

III. RESULTADOS

Tabla 1 Adherencia del programa de liderazgo efectivo

Variables	Prueba	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca		Total	
		fl	%	fl	%	fl	%	fl	%	fl	%
Liderazgo y comunicación	Pre Test	5	18%	6	21%	9	32%	8	29%	28	100%
	Post Test	9	32%	10	36%	4	14%	5	18%	28	100%

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: Los datos obtenidos han mostrado una evolución de forma notable en cuanto a las habilidades de liderazgo y comunicación de los terapeutas respiratorios después de la ejecución del programa, inicialmente la gran parte de los participantes demostraron tener deficiencias en estas destrezas, después de la aplicación del programa los resultados evidenciaron una mejora de forma sustancial en cuanto a las destrezas de liderazgo y comunicación.

Tabla 2 Análisis del pre test y post test del programa de liderazgo

Evaluación	Promedio Pre Test	Promedio Post Test	Diferencia del promedio
Liderazgo y comunicación	60,8 %	92,5 %	31,7 %

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: El programa implementado para mejorar el nivel de liderazgo y comunicación en los terapeutas respiratorios evidenció resultados positivos de forma significativo, antes de la aplicación hubo un promedio de 60,8, y posterior a la aplicación aumentó a 92,5 evidenciando una mejora, con una diferencia de 31,7 entre el pre test y post test.

Tabla 3 Nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa

Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal (pre test).		
	Frecuencia	%
Nunca	9	32,1
Casi nunca	10	35,7
Casi siempre	4	14,3
Siempre	5	17,9
Total	28	100,0

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: Antes de la implementación o aplicación del programa de mejora en liderazgo y comunicación se ha evidenciado un resultado negativo de forma significativa en cuanto a las destrezas de comunicación y liderazgo en los terapeutas respiratorios, antes del programa una gran proporción de los profesionales reportaban una falta de liderazgo de forma adecuada.

Tabla 4 Nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa

Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal (post test).		
	Frecuencia	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	1	3,6
Casi siempre	18	64,3
Siempre	9	32,1
Total	28	100,00

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: La implementación o aplicación del programa de mejora en liderazgo y comunicación ha tenido un positivo impacto de forma significativa en cuanto a las destrezas de comunicación y liderazgo en los terapeutas respiratorios, posterior al programa, una gran proporción de los profesionales evidenciaron una mejoría en cuanto al liderazgo de forma adecuada, la gran parte percibe una

supervisión de forma constante, lo cual es importante para el desempeño eficiente de las actividades clínicas de los terapeutas respiratorios.

Tabla 5 Estadística de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	22

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: El resultado del A. Cronbach fue 0,937 para los 22 ítems correspondientes en el instrumento basado en el programa de liderazgo donde se determina que posee una consistencia de forma excelente, lo que indica que los ítems están correlacionados y logran medir de manera consistente el propio constructo, este elevado nivel de fiabilidad evidencia que el test es un medio fiable para realizar la evaluación.

Tabla 6 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test	,963	28	,405
Post test	,932	28	,067

*. Esto es un término menor de la significación positiva.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por: Rosmery León Perea

Análisis e interpretación: De acuerdo con el análisis de Shapiro-Wilk se determina que la data no sigue una distribución normal, por lo tanto, se debe usar una medida no paramétrica, que en este caso sería lo correspondiente aplicar en este análisis una prueba de Wilcoxon.

Tabla 7 Prueba de Wilcoxon

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La media de los resultados del pre test y post test fue de 0.	En los rangos de Wilcoxon para las muestras que se encuentran vinculadas	,000	Rechazar la hipótesis que se estableció como nula.
Se evidenciaron significaciones. El nivel de significación es de ,050.				
Elaborado por: Rosmery León Perea				

Análisis e interpretación: El nivel de significancia es menor a 0,05, por lo cual se determina en que se debe rechazar la hipótesis nula y, por ende, se acepta la hipótesis alterna, a esto se debe recalcar que existe una diferencia muy significativa en base al pre test y post test, además de que el desarrollo del programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador tuvo resultados efectivos.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados en el pre test demostraron una mala comunicación por parte del jefe de área de terapia respiratoria con los demás compañeros, donde repercute de forma negativa en la ejecución de las actividades en el área de salud, este déficit de comunicación eficiencia se determina con las fallas individuales del jefe, así como los problemas que se relacionan dentro del ámbito laboral.

Este resultado concuerda con el estudio de Ortega y Romero (2022), quienes en sus resultados han determinado que las causas relacionadas con los problemas individuales del liderazgo dentro del área de salud se representaron en un 63 %, además, se encontraron acciones de problemas vinculadas con las labores colectivas en un 12 %, estos resultados indican la relevancia de aplicar competencias personas y asociadas a las acciones en los equipos como los determinantes en el asunto evaluado.

De igual forma, tiene coincidencia con lo mencionado por Maza et al., (2023) donde se ha evidenciado que el 74 % de profesionales han determinado que la empatía es fundamental en las actividades laborales entre compañeros y los usuarios, así mismo se destaca de forma positiva el impacto en la satisfacción del usuario, así mismo, se determinó que una buena comunicación efectiva es relevante para poder coordinar con los demás compañeros, determinando de tal forma que la comunicación y el liderazgo son acciones competentes e importantes en las destrezas médicas o clínicas donde se revela el positivo impacto en la atención al usuario y la coordinación con los colegas de trabajo.

Además, tiene una relación con los resultados de Vargas (2022) donde se ha determinado que el liderazgo dentro del área de salud es fundamental para mejorar la atención y el desarrollo de las acciones pertinentes, además, se evidencia que tener una coordinación y comunicación efectiva logra desarrollar los resultados positivos en las atenciones de los usuarios, un programa de liderazgo posee el fortalecimiento de las habilidades en el personal de salud, promoviendo de esta forma una eficiente gestión en cuanto a la coordinación, comunicación y asistencia entre los profesionales

de esta forma una gestión eficaz puede mejorar este proceso entre los compañeros de trabajo y así optimizar la atención en el usuario.

En cuanto a los resultados que se lograron evidenciar es que a los líderes del área de terapia respiratoria le cuesta imponer orden o disciplina dentro del área laboral lo cual conlleva a complicaciones y situaciones que afectan a todos los profesionales, además, se evidenció en el primer test que no hay buena coordinación y comunicación entre el líder y los demás profesionales.

Los resultados analizados en el estudio tienen una concordancia con los hallazgos realizados por Puertas et al. (2020) donde determinaron que el 68 % de los analizados consideran que la atención primaria de salud son óptimas de acuerdo con la comunicación y relacionado con el liderazgo a pesar de que el 32 % perciben situaciones complejas cuando existe un déficit de coordinación por parte del jefe del área, lo cual repercute en forma negativa en la ejecución adecuada de las actividades dentro del área de salud.

Estos resultados concuerdan con lo que menciona Cedeño et al., (2019) en su estudio realizado donde se evidenció que no emplean técnicas para mejorar la eficiencia en el trabajo, donde el 90 % determina que es relevante la ejecución de un programa basada en el liderazgo y la motivación para los competitivos, donde se ha evidenciado la relevancia de aplicar este proceso para mejorar la situación y satisfacción en el medio laboral, así como en la ejecución de las actividades.

Además, los resultados antes analizados tienen una relación con lo que indicó Bedriñana et al. (2023) donde determinó que los resultados indicaron que un buen liderazgo se evidencia que el 50% se basa en el liderazgo y dimensiones en el nivel superior en un 60% sobre el ejercicio laboral, donde se analizó que existe una mayor correlación entre el ejercicio laboral y el liderazgo entre compañeros de labores, además, que es fundamental que se apliquen programas basados en el liderazgo para optimizar la calidad y capacitación de los profesionales.

En cuanto a otros resultados obtenidos desde el estudio se ha determinado que el impacto en cuanto a la falta de un correcto liderazgo genera problemas y complicaciones dentro del área laboral, de acuerdo con la falta de coordinación por parte del jefe de área lo que conlleva a que no exista una adecuada división sobre las tareas, actividades o acciones a realizar por parte de los profesionales de terapia respiratoria.

En el desarrollo del pre test se ha evidenciado que existía una mala coordinación por parte de los jefes de áreas al momento de indicar o dividirse las tareas correspondientes, generando así inconformidades entre los compañeros, mientras que al momento de aplicar las actividades del programa se evidencia en el post test una mejora en los resultados analizados en referencia a la coordinación de actividades.

Los resultados del estudio concuerdan con los análisis hallados por Sánchez et al., (2021) donde se determina que los profesionales encuestados indicaron que el liderazgo es importante la ejecución de las actividades y destacar los requerimientos de un programa de liderazgo donde se integraban las acciones sobre la responsabilidad y emociones en el liderazgo para poder tener resultados positivos. En relación con estos hallazgos se determina que el déficit del liderazgo pertinente genera complicaciones y problemas en el área laboral, de forma particular en la coherencia de actividades y tareas en los profesionales de terapia respiratoria.

Por su parte, Quispitupa & Quispitupa (2020) también determinaron en un estudio donde se evidenció que el 56 % poseen un elevado nivel en base a las acciones laborales que se relacionan con el liderazgo, mientras que el 61 % poseen una relación regular y el 57 % tienen un bajo nivel en cuanto a la relación laboral y liderazgo dentro del mismo entorno, además, se determinó que un liderazgo de gestión posee un desempeño de forma asistencial, en cuanto a la gestión del liderazgo en las acciones de los enfermeros tienen una correlación directa con el entorno laboral.

En base a los resultados obtenidos mediante los test realizados se ha determinado que existió una eficacia en el programa realizado en base al liderazgo en la ejecución de las actividades a realizar por parte de los terapeutas respiratorios, en las evaluaciones se evidencia las puntuaciones de mejora significativa en todas las dimensiones evaluadas, donde se incluyeron procesos de coordinación, comunicación, educación al paciente que son importantes para la mejora del liderazgo en cuanto a las percepciones de los terapeutas.

Los resultados evidenciados por Maldonado (2022) donde indicó que el liderazgo en los jefes de área posee una relación significativa en el promedio de $p= 0.05$ donde se determina un nivel de liderazgo positivo del 40% con un promedio de 48, no obstante, las habilidades en las actividades se presentan con el 42,5% con una frecuencia de 51, esto indica que el liderazgo es fundamental e importante en las habilidades al momento de ejecutar las actividades, lo cual se analiza con los análisis del estudio donde se confirma la eficacia que tuvo el programa de liderazgo, donde se alineó a la relevancia del liderazgo y las habilidades determinadas.

Por otro lado, los resultados que menciona Mego (2024) donde se ha evidenciado que existe un alto nivel de liderazgo en cuanto a la motivación y reciprocidad, así como los procesos de participación se deben a la efectividad del diseño de un programa de capacitaciones en 5 sesiones relacionadas en las acciones de liderazgo, recompensas y acciones innovadoras, por lo cual se determinan que la proyección de un mejor liderazgo es eficiente dentro de un entorno clínico.

V. CONCLUSIONES

El programa de liderazgo efectivo que se implementó en un hospital público del Ecuador ha demostrado que tuvo una alta eficacia $p=0,00$ en cuanto a su aplicación en los terapeutas respiratorios.

Se determinó que previo a la ejecución del programa, que evaluó el nivel de liderazgo y comunicación en los terapeutas respiratorios donde se reveló una deficiencia significativa con un promedio bajo (60,8%) en los hallazgos recopilados del pre test se determinaron que el análisis sobre el liderazgo y comunicación fueron insuficientes.

Se determinó que posterior a la aplicación del programa, que evaluó el nivel de liderazgo y comunicación en los terapeutas respiratorios se reveló una mejora significativa con un promedio alto (92,50%) en los resultados obtenidos del post test siendo un hallazgo positivo en el aspecto de liderazgo y comunicación.

VI. RECOMENDACIONES

En base a la eficacia demostrada del programa de liderazgo efectivo se recomienda continuar con la implementación y considerar la expansión de este programa con otras áreas dentro del Hospital General IESS Milagro, lo cual no solo asegurará la sostenibilidad en las mejoras logradas, sino que, además, permitirá que se beneficien de la comunicación mejorada y del liderazgo óptimo (Medina et al., 2022).

Es importante proporcionar capacitaciones de forma continua y oportunidades relacionadas con el desarrollo competitivo a los terapeutas respiratorios, esto logra incluir talleres de forma regular, programas de mentoría que fortalezcan las destrezas de liderazgo y fomentar la cultura de comunicación efectiva y abierta (Guisado et al., 2021).

Es importante establecer un método de retroalimentación y evaluación de forma regular lo cual es fundamental para mantener los estándares de comunicación y liderazgo en los terapeutas respiratorios, de esta manera se analizará la efectividad del liderazgo y el nivel de comunicación efectiva dentro del hospital, esta información que se recopile permitirá efectuar los ajustes necesarios donde se realice un abordaje de forma oportuna (Amezcuá, 2022).

REFERENCIAS

- Alegre, T. M., Castillo, E. F., Reyes, C. E., & Salas Sánchez, R. M. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40(1), 1-19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Alvarez, G. (2022). Transformational Leadership and Work Engagement: The role of the female leader. *Revista Gestión y estrategia*, 62, Article 62. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Amezcuca, L. (2022). Evaluación de un modelo de liderazgo educativo en estudiantes de posgrado de universidades privadas de Puebla en México. *Revista Cognosis*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v7i3.4156>
- Avila, M. (2024). Incidencias del Liderazgo en el compromiso de actividades en el Hospital Básico de Jipijapa. *MQRInvestigar*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.5958-5989>
- Baena, A. (2019). Leadership: Key piece in organizational success. *Revista científica anfibios*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.37979/afb.2019v2n1.38>
- Bedriñana, J. L., Saavedra, M. J., & Department of Preventive Medicine and Public Health, Faculty of Medicine, UNMSM. (2023). Leadership styles and job performance in medical professionals at hospital Vitarte– Lima, 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i3.5631>
- Campos, Y. (2021). Técnicas de investigación. *Revista Académica Institucional*, 3(1), 23. <https://rai.usam.ac.cr/index.php/raiusam/article/view/40>
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Leadership and organizational climate in health facility workers in a micronetwork in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). Applied research and experimental development in strengthening the competences of the 21st century society. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cedeño, A., Pazmay, G., & Velasteguí, O. (2017). *Gestión de liderazgo y motivación, para mejorar la calidad de las actividades de salud en el personal de las unidades del Seguro Social Campesino en la provincia de Manabí* [Tesis, Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6421>
- Chancafe, F., Gálvez, R., Huamán, O., & Pompeyo, G. (2021). Administrative management, leadership in Budget Program 068 Health sector. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37956/jbes.v5i1.163>
- Denda, E., Paolini, N., & Tirachini, B. (2016). Three women in the administration: Lillian Moller Gilbreth, Mary Parker Follett and Joan Woodward. *Ciencias Administrativas*, 7, 57-65. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511652569008/html/>
- Deschamps, A. (2022). Leadership and Innovation in Occupational Medicine. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 7-8. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S3020-11602022000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Elizalde, J. J. (2019). The importance of respiratory therapy professionals. *Medicina crítica (Colegio Mexicano de Medicina Crítica)*, 33(1), 8-9. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-89092019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- García, M., Escalona, P., Hernández, E., & Fonseca, R. L. (2023). Results of improvement on leadership in health directed to cadres and reserves of primary care. *Multimed*, 27(1), 29-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1028-48182023000100026&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Garzón, I., & Sinclay, A. (2021). Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 36, Article 36. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1100>
- Gracia, J., Ávila, D., Muñoz, E., & Elías, G. (2022). Management leadership in health sector clinics after Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), Article 8. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.14>
- Guisado, B., Cruz, Y., & García, M. (2021). Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de la calidad en empresa cubana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i2.2544>
- Gutiérrez, D. (2023). *Intervención en el área de terapia respiratoria de pasantía de práctica profesional en el área de terapia respiratoria del Hospital Médico Quirúrgico, Hospital Materno Infantil 1° de mayo y Hospital General pertenecientes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, del mes de julio de 2022 al mes de enero 2023* [Tesis, Universidad de El Salvador]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/33366/>
- Hernández, O. (2021). An Approach to the Different Types of Nonprobabilistic Sampling. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Herrero, M., García, A., Rositi, E., & Villalba, D. (2023). Respiratory physiotherapy in adult subjects hospitalized for community-acquired pneumonia. Literature review. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 56(2), 109-116. <https://doi.org/10.18004/anales/2023.056.02.109>
- Inzunza, M., Moreno, C., & Vallejos, M. J. (2019). New intervention strategies from occupational therapy for people with chronic obstructive pulmonary disease (COPD). *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), Article 2. <https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/44753>

- Jara, K. (2022). *Decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura en profesionales de salud en un Hospital de Quevedo, 2022*. [Tesis, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94556/Ja%
b1a_QKJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94556/Ja%c3%b1a_QKJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Lacouture, G. (1996). The legacy of Kurt Lewin. *Revista Redalyc*, 28(1), 159-163.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80528113.pdf>
- Leal, S. (2021). Types of leadership: A liberating perspective from professional counseling. *Gestión y Desarrollo Libre*, 6(12), Article 12.
<https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.12.2021.8715>
- López, F. (2022). Contribution of the respiratory therapy professional to the respiratory health of people who work in garbage collection activities. *Revista Terapéutica*, 16(2), Article 2.
<https://www.revistaterapeutica.net/index.php/RT/article/view/167>
- Maldonado, M. (2022). *Gestión de liderazgo y destrezas de actividades de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022* [Tesis, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94349/Maldonad
o_AMX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94349/Maldonado_AMX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maza, G., Motta, G., Motta, G., & Jarquin, P. (2023). La empatía, la comunicación efectiva y el liderazgo en la práctica médica actual. *Revista de sanidad militar*, 77(1), 37-49. <https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371>
- Medina, A., Regalado, M., Del Pino, J., & Caballero, C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Atención Primaria Práctica*, 4(2), 100133.
<https://doi.org/10.1016/j.appr.2022.100133>
- Mego, L. (2024). *Propuesta de un programa de liderazgo para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de un centro de salud, Rioja* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135011/Mego_VL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miralles, P., & Monteagudo, J. (2019). Methods, instruments and procedures to know how historical competences are evaluated. *Educar em Revista*, 35, 127-144. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>

Mollo, E. (2023). Qualitative and quantitative research designs. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

Ortega, D. T., & Romero, A. P. (2022). *Programa institucional de formación en liderazgo transformacional en seguridad del paciente para enfermería, Hospital Universidad Del Norte. Soledad – Atlántico 2022* [Tesis, Universidad de Antioquia]. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/32401>

Padilla, O., & Vargas, J. (2022). Leadership in the Management of the Director. *Revista Andina de Educación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>

Palíz, C., Espín, I., & Robledo, S. (2021). *Fisioterapia respiratoria en pacientes críticos | Journal of Science and Research*. 6(2), 37-56. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1053>

Pinto, D., Huaman, M., & Bueno, G. (2020). Quantitative methodologies: Sample size calculation with STATA and R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

Quispitupa, E., & Quispitupa, C. (2020). *Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y la labor en profesionales de enfermería de un centro de salud* [Tesis, Universidad Nacional del Callao].

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5608/TESIS%20MAESTRO-QUISPITUPA%20HUASHUA-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. L. (2020). Leadership problems in senior management of health institutions. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>

Ramos, C. (2021). Experimental research designs. *CienciaAmérica*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>

Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, J., & Calderón, R. (2023). Vista de Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19 | Ciencia Latina. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6782/10329>

Saavedra, J., & Bardales, J. (2020). Ejecución de actividades en la gestión de salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.140

Sánchez, I. K., Ríos, M. J., Cajas, V. E., & Tanqueño, O. P. (2021). Positive leadership in the activities of health organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613005/html/>

Silveira, M. (2014). Programa de liderazgo para la transformación. *Revista SIC*, 4(1), 1-17. <https://revistasic.org/programa-de-liderazgo-para-la-transformacion/>

Vanegas, C. (2021). Role of the respiratory therapist in the prevention of ventilator-associated pneumonia. *Más Vida*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0061>

Vargas, A. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango* [Tesis, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78651/Vargas_RA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veranes, I., Peñalver, A. G., & Jorna, A. R. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir*, 34, 34-46. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212021000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Zúñiga, P., Cedeño, R., & Palacios, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.		
Problema	Objetivos	Hipótesis
Problema general	Objetivo general	Hipótesis alternativa
¿Cómo determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios de un hospital público en Ecuador, 2024?	Determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.	El programa de liderazgo demuestra eficacia para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis nula
¿Cómo determinar el nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024?	Determinar el nivel de liderazgo y comunicación antes de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024.	El programa de liderazgo no demuestra eficacia para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.
¿Cómo determinar el nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024?	Determinar el nivel de liderazgo y comunicación después de la aplicación del programa en los terapeutas respiratorios para mejorar las actividades clínicas en un hospital público en Ecuador, 2024.	

Elaborado por: Rosmery León Perea

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Programa de liderazgo	El programa de liderazgo es asistir a los empleados a poder desarrollar sus competencias requeridas para poder liderar un grupo de trabajo y que sea productivo, se debe ofrecer a cualquier tipo de personas ya sean empleados, supervisores o gerentes que puedan tener el potencial necesario para ser líderes, el desarrollo eficiente del liderazgo permite perfeccionar las destrezas generales como comunicación, coordinación, gestionamiento, empatía, delegar y analizar las acciones dentro de una organización (García et al., 2023).	El programa de liderazgo se lo define como un ligado de acciones estructuradas de actividades educativas y se basa en el diseño para optimizar las destrezas del liderazgo en los profesionales de salud, las acciones pueden incluir las sesiones de mentoría, capacitaciones y talleres con el objetivo de fortalecer las prácticas de liderazgo (Castillo et al., 2019).	Liderazgo	Buena gestión	Ordinal
				Coordinación	
				Cambios de actitudes	
				Trabajo colectivo	
			Motivación	Intervención en problemas.	Ordinal
				Confianza	
				Recursos	
			Participación	Plan de capacitaciones	Ordinal
				Aporte laboral	
Responsabilidad laboral					
Actividades de terapia respiratoria	Las actividades que se realizan engloban un ligado de intervenciones y procesos evaluativos, diagnóstico y tratamiento a las afecciones del patrón respiratorio en los pacientes, entre las actividades pueden incluir la oxigenoterapia, función pulmonar, manejo ventilatorio, asistencia en la intubación endotraqueal y extubación (Herrero et al., 2023).	Consiste en la identificación y descripción específica de las responsabilidades y tareas que conllevan estos profesionales en los contextos de salud, esto incluye varias acciones evaluativas, tratamiento y manejo de las patologías respiratorias, la asistencia en diferentes actividades clínicas en la atención de salud (Palíz et al., 2021).	Evaluación respiratoria	Evaluación y capacidad pulmonar	Ordinal
				Acciones del cuidado del paciente	
			Terapia respiratoria	Asistencia respiratoria	Ordinal
				Mejora de patrón respiratorio	
			Educación al paciente	Comprensión de la enfermedad	Ordinal
				Cumplimiento de actividades respiratorias	
				Habilidades de autocuidado	

Elaborado por: Rosmery León Perea



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
TEST DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

Edad:

- 21-25 años ()
 26-29 años ()
 30-35 años ()
 36-40 años ()
 Más de 41 años ()

Género:

- Masculino ()
 Femenino ()

Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
-------------	------------------	----------------	-----------

	Ítems	4	3	2	1
1	El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.				
2	Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.				
3	El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.				
4	El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.				
5	Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.				
6	Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.				
7	El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo				
8	El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.				

9	Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.				
10	El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.				
11	El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.				
12	Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.				
13	Crees que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.				
14	Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.				
15	Un buen líder es el que despide fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.				
16	Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena comunicación con el resto del personal.				
17	El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.				
18	Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.				
19	En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.				
20	En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.				
21	El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.				
22	Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.				

Elaborado por: Rosmery León Perea

Fuente: (Garzón & Sinclay, 2021)

Anexo 4 Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Matriz de validación de instrumentos para la investigación.

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.	4	5	5	5	
Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.	5	5	5	5	
El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.	4	5	5	4	
El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.	5	5	4	4	
Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.	4	5	5	4	
Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.	5	5	5	5	
El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo	5	4	5	5	
El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.	5	5	4	5	
Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.	5	5	5	5	
El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.	5	5	5	4	
El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.	4	5	5	5	
Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.	4	5	5	5	
Creer que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.	5	4	5	4	
Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.	5	4	4	5	
Un buen líder es el que despidió fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.	4	5	5	4	
Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena	5	5	4	5	

comunicación con el resto del personal.	5	4	5	5	
El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.	5	4	5	5	
Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.	4	5	4	5	
En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.	5	5	5	5	
En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.	4	4	5	4	
El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.	5	5	5	4	
Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.	4	5	5	5	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombres y Apellidos	Glenda Azucena Sandoya Vite
Cédula de identidad	1203219967
Nacionalidad	Ecuatoriana
Grado académico	Cuarto nivel
Campo	Magister en gerencia de los servicios de la salud
Registro Senescyt	1013-2016-1739642
Años de experiencia en el área	8 años



Lcda. Glenda Azucena Sandoya Vite, Msc.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Matriz de validación de instrumentos para la investigación.

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.	4	4	4	5	
Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.	5	5	5	5	
El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.	4	4	5	5	
El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.	5	5	5	5	
Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.	5	5	5	5	
Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.	5	4	5	5	
El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo	5	4	5	5	
El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.	4	5	5	5	
Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.	5	5	5	5	
El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.	4	5	5	5	
El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.	5	5	4	5	
Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.	5	5	5	5	
Creer que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.	5	5	5	5	
Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.	4	4	5	5	
Un buen líder es el que despide fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.	5	5	4	4	
Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena	4	5	5	5	

comunicación con el resto del personal.	5	5	4	5	
El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.	4	5	5	4	
Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.	5	5	5	5	
En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.	4	4	5	5	
En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.	5	5	4	4	
El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.	5	5	5	4	
Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.	5	5	5	5	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombres y Apellidos	Ángel Polibio Moreno Flores
Cédula de identidad	0926061862
Nacionalidad	Ecuatoriana
Grado académico	Cuarto nivel
Campo	Master universitario en dirección y gestión sanitaria
Registro Senescyt	7241150927
Años de experiencia en el área	8 años

Med. Ángel Polibio Moreno Flores, Msc.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Matriz de validación de instrumentos para la investigación.


Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.	5	5	5	4	
Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.	4	5	4	5	
El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.	5	4	5	5	
El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.	4	5	5	4	
Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.	5	5	5	5	
Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.	4	5	4	4	
El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo	5	4	5	5	
El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.	4	5	5	5	
Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.	5	5	4	5	
El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.	5	4	5	5	
El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.	4	5	5	4	
Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.	5	4	5	5	
Crees que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.	5	5	5	5	
Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.	4	5	5	4	
Un buen líder es el que despide fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.	4	4	5	5	
Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena	5	5	4	4	

comunicación con el resto del personal.	5	5	5	5	
El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.	4	4	5	5	
Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.	5	4	4	5	
En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.	5	4	5	5	
En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.	5	5	5	4	
El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.	5	5	5	5	
Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.	5	5	5	4	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombres y Apellidos	Franklin Alejandro Ramírez Toapanta
Cédula de identidad	1206989665
Nacionalidad	Ecuatoriana
Grado académico	Cuarto nivel
Campo	Maestro en gestión de los servicios de la salud
Registro Senescyt	6043212619
Años de experiencia en el área	4 años


 Lcdo. Franklin Alejandro Ramírez Toapanta, Msc.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Matriz de validación de instrumentos para la investigación.

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.	5	5	5	5	
Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.	4	5	5	5	
El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.	5	5	5	4	
El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.	5	5	5	5	
Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.	5	5	5	5	
Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.	5	5	5	5	
El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo	4	4	5	5	
El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.	5	5	5	5	
Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.	5	4	5	5	
El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.	5	5	5	5	
El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.	5	5	4	5	
Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.	4	4	4	4	
Crees que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.	5	5	5	5	
Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.	4	5	5	5	
Un buen líder es el que despidе fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.	5	5	5	4	
Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena	5	5	4	5	

comunicación con el resto del personal.	5	4	5	5	
El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.	5	5	5	5	
Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.	5	5	4	5	
En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.	4	5	5	5	
En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.	5	5	4	5	
El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.	5	5	5	5	
Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.	5	5	5	5	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombres y Apellidos	Plúas Arias Fernando Leonel
Cédula de identidad	1203847213
Nacionalidad	Ecuatoriana
Grado académico	Cuarto nivel
Campo	Maestría de gerencia y administración de sistema y servicios de salud
Registro Senescyt	0323103285
Años de experiencia en el área	11 años


 Med. Plúas Arias Fernando Leonel, Msc.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Matriz de validación de instrumentos para la investigación.

Tema: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024.

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
El líder que tiene relaciones amistosa con el resto de compañeros le cuesta imponer orden o disciplina.	5	5	5	5	
Los empleados acatan más órdenes de los amigos que de los líderes.	4	4	5	5	
El jefe de área mantiene un mínimo de contacto y comunicación con el resto del personal de salud.	5	5	4	5	
El líder debe hacer sentir al resto de personal que él manda.	5	5	4	5	
Un líder debe hacer reuniones para solucionar problemas relevantes.	5	5	5	5	
Un líder no debe involucrarse en la resolución de conflictos por diferencias de opiniones entre demás compañeros.	4	4	5	5	
El líder debe castigar los actos de desobediencia para una forma más eficaz de disciplina en el trabajo	5	5	5	5	
El líder debe establecer las metas y propósitos de forma personal.	4	5	5	5	
Un líder debe mantener a los demás compañeros informados de situaciones que puedan afectar.	5	5	5	5	
El líder debe incentivar la comunicación entre compañeros para que haya una mejor comunicación en las actividades o rutinas diarias.	4	5	5	4	
El personal de terapia respiratoria rara vez encuentra soluciones a los problemas que se presentan.	5	4	5	5	
Cuando existe un altercado entre dos compañeros, el líder debe conversar con ellos para optar por una solución entre los tres.	5	5	5	5	
Crees que los profesionales que demuestran competencia no deben ser supervisados.	4	5	5	5	
Un líder realiza la supervisión en las actividades a realizar por los terapeutas respiratorios para tener una buena comunicación y dirección del personal.	5	5	5	5	
Un buen líder es el que despide fácilmente a un empleado cuando lo sea necesario.	5	4	5	5	
Lo mejor que puede hacer un líder es mantener una buena	4	5	5	4	

comunicación con el resto del personal.	5	5	5	5	
El líder de área mantiene una buena coordinación entre los demás compañeros.	4	5	4	5	
Es importante que el líder esté pendiente de las actividades que realizan los demás compañeros.	5	4	4	5	
En el área de terapia respiratoria existe una buena coordinación para dividirse las tareas asignadas.	5	4	5	5	
En las actividades del personal se realiza la evaluación respiratoria en los pacientes y patrones respiratorios.	5	5	5	4	
El líder incentiva en que se aplique la educación al paciente de acuerdo con la enfermedad y tratamiento.	4	5	5	5	
Es importante que el líder incentive al resto del personal en mejorar las habilidades de autocuidado a los pacientes.	5	5	5	5	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombres y Apellidos	Cristian Javier Salcedo Hernández
Cédula de identidad	1204319444
Nacionalidad	Ecuatoriana
Grado académico	Cuarto nivel
Campo	Maestro en gestión de los servicios de la salud
Registro Senescyt	6043177638
Años de experiencia en el área	20 años



Lcdo. Cristian Javier Salcedo Hernández, Msc.



Consentimiento Informado

Título de la Investigación: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024

Investigador: Rosmery Cecibel León Perea

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024, cuyo objetivo es determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital General IESS Milagro.

Describir el impacto del problema de la investigación

En cuanto a la problemática de este estudio determinada en un hospital público en el cantón Milagro, Ecuador, se ha identificado que existen inconvenientes que radican en la falta de liderazgo por parte de los correspondientes del área de terapia respiratoria, esta falencia se refleja en el déficit de organizaciones dentro del hospital, así como la distribución inadecuada del personal correspondiente a los horarios laborales.

Procedimiento

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

1. Se procederá a aplicar un instrumento de medición a través de la escala de Likert prácticamente es una encuesta denominada Pres-Test (Cuestionario de Preguntas) para conocer los resultados sobre la problemática evidenciada, tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital General IESS Milagro. Las

NOTA: Cualquier documento Impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

2. El programa se llevará a cabo en 8 sesiones estructuradas en tres fases: Inicio, Desarrollo y Cierre, cada sesión incluirá actividades interactivas, dinámicas grupales y retroalimentación, diseñadas para reforzar los conocimientos y habilidades adquiridas que motive a los terapeutas respiratorios al trabajo en equipo para que pueda prevalecer la comunicación asertiva y de esa manera pueda existir un liderazgo eficaz.
3. Para finalizar se procederá a medir los conocimientos obtenidos a través de un instrumento de medición mediante la escala de Likert en un Post – test (Encuesta de Preguntas) para medir el impacto del Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene problemas sobre la investigación puede contactar con el investigador Rosmery Cecibel León Perea email: rleonpe@ucvvirtual.edu.pe y asesores: Msc. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo email: vgutierrezh@ucvvirtual.edu.pe; Msc. Irene Merino Flores email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento:

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

Nombres y apellidos Angeline Alvarez Astudillo

Fecha y hora 12-06-2024 ; 12:30 pm

Nombres y apellidos: Angelina Alvarez Astudillo

Fecha y hora: 12-06-2024 ; 12:30 pm

Firma (s): Angelina Alvarez

NOTA: Cualquier documento Impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



Consentimiento Informado

Título de la Investigación: Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024

Investigador: Rosmery Cecibel León Perea

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024, cuyo objetivo es determinar la eficacia del programa de liderazgo efectivo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital General IESS Milagro.

Describir el impacto del problema de la investigación

En cuanto a la problemática de este estudio determinada en un hospital público en el cantón Milagro, Ecuador, se ha identificado que existen inconvenientes que radican en la falta de liderazgo por parte de los correspondientes del área de terapia respiratoria, esta falencia se refleja en el déficit de organizaciones dentro del hospital, así como la distribución inadecuada del personal correspondiente a los horarios laborales.

Procedimiento

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

1. Se procederá a aplicar un instrumento de medición a través de la escala de Likert prácticamente es una encuesta denominada Pres-Test (Cuestionario de Preguntas) para conocer los resultados sobre la problemática evidenciada, tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital General IESS Milagro. Las

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

2. El programa se llevará a cabo en 8 sesiones estructuradas en tres fases: Inicio, Desarrollo y Cierre, cada sesión incluirá actividades interactivas, dinámicas grupales y retroalimentación, diseñadas para reforzar los conocimientos y habilidades adquiridas que motive a los terapeutas respiratorios al trabajo en equipo para que pueda prevalecer la comunicación asertiva y de esa manera pueda existir un liderazgo eficaz.
3. Para finalizar se procederá a medir los conocimientos obtenidos a través de un instrumento de medición mediante la escala de Likert en un Post – test (Encuesta de Preguntas) para medir el impacto del Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene problemas sobre la investigación puede contactar con el investigador Rosmary Cecibel León Perea email: rleonpe@ucvvirtual.edu.pe y asesores: Msc. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo email: vgutierrezh@ucvvirtual.edu.pe; Msc. Irene Merino Flores email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento:

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

Nombres y apellidos Jorge Rios Campoverde

Fecha y hora 26-05-2024 ; 2:00 am

Nombres y apellidos: Jorge Rios Campoverde

Fecha y hora: 26-05-2024 ; 2:00 am

Firma (s): Jorge Rios Campoverde

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Anexo 6 Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&o=2427736079&lang=es&ro=103

feedback studio ROSMERY CECIBEL LEON PEREA | PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES EN LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS EN UN HO... /100 4 de 16

Resumen de coincidencias

6 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Rosa Maria Córdova-R... Publicación	<1 %
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	library.co Fuente de Internet	<1 %
8	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
9	p18cdn4static.sharpsc... Fuente de Internet	<1 %
10	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uc.cl Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 27 Número de palabras: 7843 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:30 5/08/2024

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

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024

AUTORA:
León Perea, Rosmery Cecibel (orcid.org/0009-0001-4496-0690)

ASESORES:
Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo (orcid.org/0000-0002-2986-7711)
Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ
2024

Anexo 7 Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



**HOSPITAL GENERAL MILAGRO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
SAN MIGUEL – MILAGRO – GUAYAS**

AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Med. Karen Gabriela Augusto Manzo
Directora Administrativa
Hospital General Milagro

CONSTANCIA

La directora administrativa del Hospital General Milagro de la provincia del Guayas, consta por el presente documento; que la Licenciada en Terapia Respiratoria:

ROSMERY CECIBEL LEÓN PEREA

Estudiante de la escuela de postgrado del programa académico de “Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud” de la Universidad Particular “César Vallejo” sede Piura; ejecutará en el **HOSPITAL GENERAL MILAGRO** donde desarrollará el proyecto de investigación basado en la investigación: ***“Programa de liderazgo para mejorar la ejecución de actividades en los terapeutas respiratorios en un hospital público de Ecuador, 2024”***.

Se expide la presente constancia, careciendo de valor oficial para asuntos judiciales en contra del estado ecuatoriano.

Atentamente;



**KAREN GABRIELA
AGUSTO MANZO**

Karen Gabriela Augusto Manzo
Directora Administrativa IESS
Hospital General Milagro



PROGRAMA DE LIDERAZGO EN TERAPEUTAS RESPIRATORIOS DEL HOSPITAL GENERAL IESS MILAGRO

Obtenido de: (Silveira, 2014)

Introducción

En el medio hospitalario, la calidad del liderazgo tiene un rol importante en el adecuado funcionamiento del personal de atención de terapia respiratoria que presta los servicios en esta unidad de salud que se encuentra ubicada en Milagro, Ecuador, donde se reconoce la relevancia para fortalecer las destrezas del liderazgo en el personal.

En cuanto a los repuestos en este requerimiento, se ha desarrollado en un programa de liderazgo basado en los terapeutas respiratorios, este programa busca optimizar la capacidad para liderar un grupo de personas gestionando de forma eficiente los recursos y promoción de la cultura, seguridad y calidad de vida en el paciente.

En este innovador programa se adoptará un enfoque dinámico y de interacción donde se integrarán varias actividades como “El liderazgo dice”, “Laberinto” y “face to face with therapists”, “El dibujo cooperativo con cuerda”, “Los prohibidos con los terapeutas”, “Círculo de expertos”. Estas actividades se las han seleccionado de forma estratégica para optimizar los aspectos de liderazgo, comunicación, coordinación, orientación entre los terapeutas respiratorios, mediante estas acciones dinámicas, los participantes pueden desarrollar estas habilidades blandas como comunicación, además de mejorar el trabajo colectivo, tomar las mejores decisiones para el grupo, solución de inconvenientes, y gestión del tiempo.

Objetivo

Fortalecer las habilidades y destrezas del liderazgo de los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro, mediante un enfoque participativo y dinámico con el

fin de optimizar la comunicación, coordinación, orientación, labor colectiva dentro del área de terapia respiratoria.

Beneficiarios directos

En el desarrollo de este programa los beneficiarios serán los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro.

Duración

6 semanas

Actividad #1

El liderazgo dice

"El liderazgo dice" es una actividad diseñada para mejorar las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo entre los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben trabajar juntos para resolver tareas que pone el maestrante, mientras se enfrentan a desafíos que prueban su capacidad de liderazgo, comunicación y toma de decisiones.

Preparación

- Se selecciona un área grande y abierta dentro del hospital para llevar a cabo la actividad.
- Se divide a los participantes en equipos de 4 a 5 personas.
- Utilizaremos equipo médico que no los utilicen normalmente los terapeutas respiratorios.

Explicación de las reglas

Se explican a los participantes que el objetivo de esta actividad es poder desarrollar los desafíos que tiene programado el maestrante en el menor tiempo posible.

Para esta actividad es indispensable que cada participante trabaje en equipo y la comunicación debe ser indispensable para el desarrollo del juego.

Desarrollo de la actividad

- Para iniciar la actividad el maestrante escogerá con la ayuda de un dado los equipos.

- Después de que los equipos ya estén establecidos se explicará las reglas de la actividad.
- El maestrante utilizará la frase el "liderazgo dice" para que los participantes puedan desarrollar las actividades, en donde se implementará que los participantes deben utilizar un equipo médico que no sea del área de terapia respiratoria.
- El maestrante al momento de decir "el liderazgo dice" que realice una historia clínica de alguno de los participantes en el menor tiempo posible para el desarrollo los participantes empiezan a dialogar y tratar de descubrir cómo funciona el equipo médico que ha sido elegido para ellos.
- La finalidad de esta actividad es que haya comunicación entre los participantes para que de esta forma puedan descubrir el funcionamiento correcto de este equipo médico.
- El equipo que pueda lograr desarrollar su historia clínica en el menor tiempo posible demostrará qué es el equipo que mejor comunicación ha tenido.

Finalización

- La actividad continúa durante un período de tiempo predeterminado, generalmente entre 20 minutos y media hora, dependiendo de la complejidad de los desafíos.
- Al final del juego, los participantes expresaran como se sintieron al momento del desarrollo de la actividad, también se discuten los aprendizajes clave y se reflexiona sobre cómo aplicar las habilidades desarrolladas en situaciones reales en el entorno laboral.

Actividad #2

Laberinto

La actividad "Laberinto" está diseñada para mejorar la comunicación, el liderazgo y trabajo en equipo entre los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben trabajar en conjunto para mover una cuerda a través de un laberinto, coordinando sus movimientos para evitar obstáculos y alcanzar la meta.

Preparación

Materiales necesarios

- Una cuerda de unos 3 metros de longitud.
- Un dado.
- Área de la actividad
- Una sala espaciosa donde se pueda formar laberinto y los participantes puedan moverse libremente.
- División de grupos
- Los participantes se dividen en tres grupos de 4 personas.

Explicación de las reglas

- Los participantes deben sostener la cuerda en sus extremos y trabajar juntos para no soltar la cuerda del laberinto.
- No se permite que la cuerda toque el piso en caso de que esto ocurra el equipo será descalificado.
- Los participantes deben realizar las instrucciones que están el dado el cual será manipulado por el maestrante.

Desarrollo de la actividad

- Los participantes se dispersan formando un laberinto con la cuerda.
- Cuando los participantes ya hayan formado el laberinto con la cuerda el maestrante con la ayuda del dado indicará una actividad a un participante en específico.
- Para esto es indispensable que el resto del equipo no suelten la cuerda y el participante seleccionado tendrá que realizar la actividad que ha dispuesto el maestrante.
- Los participantes van a ir resolviendo los desafíos que van a presentar, se pueden realizar varias rondas para permitir a los equipos mejorar sus estrategias y habilidades de coordinación.

Finalización

- Después de completar las actividades los participantes pueden apreciar que su trabajo en equipo es indispensable para lograr cosas resolver problemas.

- Se discuten las estrategias utilizadas, los desafíos enfrentados y cómo se resolvieron, así como los aprendizajes clave en términos de liderazgo, comunicación y coordinación.

Actividad #3

Los prohibidos con los terapeutas

La actividad "los prohibidos con los terapeutas" está diseñada para mejorar la comunicación asertiva y la escucha activa en los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben crear una coreografía bailable utilizando los pasos que cada participante disponga al momento de elaborarla. Esta actividad ayuda a los participantes a desarrollar la atención al detalle, la capacidad de seguir instrucciones y la comunicación efectiva.

Desarrollo de la actividad

Preparación

- Un espacio amplio donde todos los participantes puedan moverse libremente.

Número de Participantes por grupo: 8

Explicación de las reglas

- Los participantes deben elaborar una coreografía a su elección.
- Todos los participantes deben crear pasos y enseñarle al resto del equipo.
- Si algún participante no colabora en la creación de la coreografía su equipo no participara.

Desarrollo de la actividad

- Cada equipo selecciona una canción para la cual crearán una coreografía.
- El maestrante del equipo debe asegurarse de que todos participen en la elección de la canción y en la planificación de la coreografía.
- Se debe dividir la canción en secciones, asignando a cada miembro del equipo la responsabilidad de crear y enseñar una parte de la coreografía.
- Los equipos ensayan su coreografía varias veces para asegurarse de que todos los miembros la conocen bien.
- Cada equipo presenta su coreografía al resto de los participantes.

Finalización

- Al finalizar la actividad, los participantes pueden destacar su buen trabajo en equipo y cómo mejoraron su atención y comunicación entre ellos.
- El facilitador destaca ejemplos de buen liderazgo y seguimiento de instrucciones, y cómo estos aspectos se relacionan con el trabajo diario.

Actividad #4

Círculo de expertos

La actividad "círculo de expertos" está diseñada para destacar las distintas habilidades que poseen los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben escoger una actividad de terapia respiratoria en la que más sobresalgan. Esta actividad ayuda a los participantes a fomentar la precisión, la habilidad para acatar instrucciones y la comunicación eficiente.

Desarrollo de la actividad

Preparación

- Un lugar donde los participantes puedan realizar sus presentaciones.
- Número de Participantes por grupo: 6

Explicación de las reglas

- Cada participante debe escoger un tema en el cual se consideren expertos.
- Después brindar sus técnicas y destrezas a los demás participantes.
- Preguntas y comentarios luego de cada presentación.

Desarrollo de la actividad

- Cada persona escribe su tema en una hoja de papel.
- Todos los participantes de cada equipo deben realizar su presentación.
- Se asigna un tiempo límite para cada presentación, por ejemplo, 10 minutos para la enseñanza.
- Los participantes enseñan al grupo el tema en el que se consideran expertos, desde habilidades técnicas o experiencias personales.
- Los otros miembros del grupo deben escuchar activamente y participar haciendo preguntas y comentarios constructivos.

Finalización

El objetivo de la actividad: que cada participante tenga la oportunidad de enseñar algo en lo que es experto y demostrar sus habilidades de liderazgo y comunicación.

Actividad #5

El dibujo cooperativo con cuerda

La actividad "El dibujo cooperativo con cuerda" está diseñada para destacar la coordinación y colaboración en equipo de los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben dibujar con un marcador que se encuentra sujetado por una cuerda una figura que es indicada por el maestrante. Esta actividad promueve entre los participantes la exactitud, la capacidad de seguir directrices con precisión y una comunicación efectiva.

Materiales necesarios:

- Cuerdas de un metro cada una
- Un marcador por equipo
- Un papel blanco para cada equipo
- Cinta adhesiva para fijar el papel
- Cronómetro o reloj

Tamaño del Grupo:

- Equipos de 4 personas

Instrucciones:

- Revisa las reglas: cada equipo debe coordinarse para mover el marcador utilizando solo la cuerda.
- El maestrante indicará la figura que deberá realizar cada equipo (por ejemplo, un cuadrado, un círculo, una estrella).
- Los participantes tendrán un tiempo específico para realizar su dibujo.

Desarrollo de la actividad:

- Da a cada equipo una cuerda, un marcador y un gran papel blanco.
- Los participantes del equipo deben fijar el papel en una superficie plana y preparar la cuerda atando sus extremos al marcador de manera que varios miembros del equipo puedan sostener la cuerda simultáneamente.

- Los equipos deben discutir y planificar cómo van a dibujar la forma asignada.
- Fomenta la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo.
- El equipo que logre hacer su dibujo en el menor tiempo posible tendrá un incentivo por parte del maestrante.

Finalización

- Cada participante del equipo comparte su perspectiva sobre el liderazgo durante la actividad.
- Facilita una discusión sobre cómo las habilidades de liderazgo y comunicación pueden aplicarse en situaciones laborales de los terapeutas.

Actividad #6

Face to face with therapists

La actividad "Face to face with therapists" está diseñada para mejorar las habilidades de comunicación, empatía y liderazgo mediante la simulación de sesiones de terapia de los terapeutas respiratorios del Hospital General IESS Milagro. En esta dinámica, los participantes deben desarrollar un análisis foda del compañero de equipo y a su vez que es lo que más y menos le gusta de trabajar juntos para luego decírselo mirándolo a los ojos. Esta actividad fomenta a las sesiones de terapia simuladas, donde el terapeuta facilita la comunicación efectiva y guía la discusión constructiva.

Preparación

Materiales necesarios

- Esferos.
- Hojas de papel.
- Área de la actividad
- Una sala espaciosa.

Explicación de las reglas

- Los participantes serán divididos en grupos de 2 personas.
- Cada participante debe realizar un análisis FODA de su compañero.
- Las parejas son elegidas por el maestrante.

Desarrollo de la actividad

- Primero los participantes tienen un tiempo estimado de 20 minutos para proceder a desarrollar su análisis FODA.
- Una vez concluido sus apuntes los participantes proceden a formar una fila colocándose en frente de su pareja.
- Después cada participante empieza a detallar el análisis FODA de su pareja según el turno que les corresponda añadiendo que deben expresar que es lo más y menos les gusta de trabajar con el otro, todo esto deben hacerlo mirando a los ojos a su compañero.
- Después de cada sesión, los participantes dan retroalimentación constructiva sobre la efectividad de la comunicación.

Finalización:

- Esta actividad fomenta la empatía y la comprensión interpersonal.
- Mejora las habilidades de escucha activa y comunicación efectiva.
- Proporciona práctica en liderazgo al guiar y dirigir la conversación de manera constructiva.
- Permite la reflexión sobre habilidades personales y cómo estas pueden beneficiar el trabajo en equipo y el liderazgo en el entorno laboral.

Cronograma de actividades

N°	Actividades	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6
1	Socialización sobre el programa de liderazgo a ejecutar.						
2	Aplicación del pre test sobre el liderazgo.						
3	Ejecución de la actividad #1 "El liderazgo dice"						
4	Ejecución de la actividad #2 "Face to face with therapists".						
5	Ejecución de la actividad #3 "El dibujo cooperativo con cuerda".						
6	Ejecución de la actividad #4 "Los prohibidos con los terapeutas"						
7	Ejecución de la actividad #5 "Círculo de expertos"						
8	Aplicación del pos test sobre el liderazgo.						

Elaborado por: Rosmery León Perea

Anexo 9 Fotos de las actividades del programa

