



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los
trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la
Región Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Tesen Inga, Jessica Mirelli (orcid.org/0000-0002-1361-7689)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (orcid.org/0000-000-9568-2443)

CO-ASESOR:

Dr. Carpio Montenegro, Walder Franco (orcid.org/.0000-0003-1292-3710)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Para ti mi Dios, me diste la oportunidad de vivir y brindarme una maravillosa familia. Con inmenso amor y cariño a mis padres: Walter William y Angela que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Y al amor de mi vida, mi esposo Iván que estuvo siempre apoyándome para seguir adelante a pesar de las dificultades demostrando su amor y cariño. A mis hijos Patrick, Piero y Astrid que son mi motor y motivo para avanzar mis pequeños los amo. Y a mis hermanos Deisy, Alexis y Cristian los quiero mucho.

Jessica Mirelli

Agradecimiento

A mi asesor, Dr. Manuel Ramos de la Cruz por sus sabias enseñanzas, confianza, comprensión y apoyo para la realización de esta investigación.

Jessica Mirelli

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI.CONCLUSIONES.....	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022	19
Tabla 2.	Relación entre las dimensiones del coaching gerencial y rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022	20
Tabla 3.	Relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022.....	21
Tabla 4.	Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov	22

Índice de figura

Figura 1	Nivel de coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.....	18
----------	--	----

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional en los trabajadores de un hospital de Lambayeque 2022. Método: estudio transversal correlacional de enfoque cuantitativo. La población estudiada fue no probabilística constituida por 50 trabajadores de laboratorio de un Hospital de Lambayeque, en la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta con instrumento tipo cuestionario politómico de acuerdo a la respuesta, tipo escala de Likert). Resultados: El coeficiente de Spearman es $r = 0,667$ con un p_value menor al 5% ($p < 0.000$; existen un nivel muy bueno de coaching gerencial (38%) respecto al servicio de laboratorio, el 34% un nivel bueno, el 26% un nivel regular y el 2% un nivel malo; en relación entre las dimensiones del coaching gerencial y dimensiones de rendimiento profesional se encontró que hay relación buena y positiva. Se concluye que existe correlación positiva - significativa entre el Coaching gerencial y rendimiento profesional en los trabajadores, a mayor nivel de coaching gerencial, mayor nivel de rendimiento profesional.

Palabras clave: Coaching gerencial, rendimiento profesional, potencial humano.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial Coaching with professional performance in workers at a hospital in Lambayeque 2022. Method: cross-sectional correlational study with a quantitative approach. The population studied was non-probabilistic, made up of 50 laboratory workers from a Hospital in Lambayeque. In data collection, the survey technique was used with a polytomous questionnaire-type instrument according to the response, Likert scale type). Results: Spearman's coefficient is $r = 0.667$ with a p -value less than 5% ($p < 0.000$); there is a very good level of managerial coaching (38%) regarding the laboratory service, 34% a good level, 26% a regular level and 2% a bad level, in relation between the dimensions of managerial coaching and professional performance dimensions, it was found that there is a good and positive relationship, it is concluded that there is a positive-significant correlation between managerial coaching and professional performance in the workers, the higher the level of managerial coaching, the higher the level of professional performance.

Keywords: Managerial Coaching, professional performance, human potential.

I. INTRODUCCIÓN

El coaching en salud actualmente está surgiendo como una nueva opción y necesaria para la atención en salud, en la actualidad hay escasa información con respecto al tema en salud, en comparación a la utilización en otro tipo de empresas. En esta aplicación del proceso de coaching interviene, el coach que es el responsable de entrenar con el fin de obtener objetivos trazados y mejorando el desarrollo personal y profesional.

Por ello, Higuera-Sainz et al. (2019) mencionaron que la institución reconocida en Europa por la excelente formación académica en Coaching es la Escuela Europeo de Coaching, además manifiesta que la función primordial de estos profesionales es apoyar en su perfección personal y profesional.

Asimismo, en México, Higuera-Sainz et al. (2019) informaron que en un estudio sistemático entre artículos, libros y revisiones de páginas internet de instituciones reconocidas en la formación académica de profesionales coaching con el objeto de analizar el concepto de coaching en salud y de proponer una herramienta útil y aplicable en el sector salud concluyo en que la búsqueda y análisis de la información permitió identificarla como un proceso metodológico en el que el profesional de salud que está formado en coaching, acompaña a otras personas a través de relaciones de empatía y colaborativas para alcanzar sus objetivos relacionados con salud.

En Colombia, García (2018) planteó que, en la actualidad en todas las empresas, se sabe la relevancia del capital humano para el éxito de la misma. Esto debería ser más evidente en las empresas de salud, donde el talento humano es el medio, el producto y el fin mismo. Las instituciones de la salud tienen como objetivo brindar a las personas vulnerables la seguridad. Es así que, en Piura, Berru (2021) manifestó que existe una alta relación entre la educación y la gestión del talento humano en el área la gerencia de EsSalud; ya que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,882 mostró una alta correlación entre las variables estudiadas.

Con respecto al sector salud, uno de los pilares para el logro de las metas, es mejorar las competencias de los trabajadores de este sector, es por eso de suma importancia la utilización de la herramienta del coaching en estos y la implementación en los diferentes momentos de su trabajo. Mediante el uso de ésta

se busca mejorar los inconvenientes de rendimiento profesional encontrados, el coaching permitirá a los colaboradores lograr sus objetivos, incentivando así el desarrollo de su potencial y ayudándolos a desempeñarse con una mayor confianza. Es así que, Sánchez (2017) determinó que un 78,3% se encuentra con un nivel regular de calidad de atención; por lo que se debe utilizar la herramienta del coaching. El estudio también concluye que para lograr una atención de calidad en salud no será difícil conseguirlo si aplicamos un coaching gerencial.

Dada la importancia del coaching gerencial y el rendimiento profesional, el propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre ambas en los trabajadores del servicio de laboratorio, a la cual se considera como unidad de análisis y se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022? y como problemas específicos se plantearon: ¿Cuál es el nivel de Coaching gerencial del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque?, ¿Cuál es el nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque? y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del coaching gerencial y el rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque?

Su justificación práctica del presente estudio es que la prestación en salud será reforzada con la utilización de esta metodología generando resultado positivo en eficiencia, eficacia y calidad en beneficio del usuario interno y externo. Así como en la reducción de brechas y mejora de indicadores en salud y ser un punto de partida para nuevas investigaciones en función de estas variables, coaching gerencial y rendimiento profesional de los trabajadores de salud.

La salud es un servicio que se da persona a persona, y es imperativo que los profesionales manejen y maximicen todas las fortalezas y habilidades en las que pueden confiar, y como personas a cargo del proceso de salud y enfermedad, se traten a sí mismos y a sus pacientes, se debe utilizar las herramientas necesarias para repotenciar estas habilidades. En este sentido, el coaching se utiliza como una estrategia integral que puede lograr resultados sobresalientes en situaciones que demandan calidad y excelencia como consecuencia generando el desarrollo profesional (García, 2018).

La herramienta coaching presenta características propias que difieren de otras tradicionales técnicas, es decir su utilización refuerza las capacidades preexistentes en los trabajadores y facilitar la expresión de su potencial para optimizar su desempeño porque es un método dirigido a ayudar a aprender en lugar de enseñar (Vidal-Salazar et al., 2011).

Se propone el objetivo general: Determinar la relación entre Coaching gerencial y rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque; Identificar el nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque; determinar la relación entre las dimensiones del coaching gerencial y rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque.

Como hipótesis se plantea: Hi: Existe relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022. Ho: No existe relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Kodden y Hupkes (2019) en Países Bajos, determinaron la relación del coaching con los recursos personales y el compromiso laboral en una muestra constituida por 389 profesionales de carrera y vida. El coaching se midió usando la escala de Goodman y Svyantek (1999) para medir el compromiso se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9; Schaufeli et al. 2006) para medir los recursos personales se midieron tres conceptos: autoeficacia, optimismo y resiliencia al estrés. En los resultados, el desempeño del coaching se relacionó positiva y significativamente con los recursos personales ($r = 0,52$; $p < 0,01$) y con el compromiso laboral ($r = 0,50$; $p < 0,01$). Se concluyó que, el coaching influye en los recursos personales y compromiso laboral de los profesionales.

Asimismo, Nadeak et al. (2021) en Indonesia, investigaron si una mayor atención prestada a las prácticas de coaching afecta el rendimiento, considerando el efecto mediador del comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO) en 170 empleados de MIPYME mediante métodos cuantitativos y encuestas de confirmación. Los resultados mostraron que, el coaching tiene una relación positiva y significativa en el desempeño de los empleados ($r = 0,46$; $p < 0,05$), ya sea directa o indirectamente a través de la mediación CCO. Como conclusiones se tuvo que, los resultados pueden tener implicaciones significativas para la toma de decisiones gerenciales de recursos humanos con respecto al proceso de implementación y práctica del coaching en organizaciones.

Por su parte, Tanskanen et al. (2018) en Finlandia, investigaron cómo el desempeño a nivel individual y de unidad puede ser fomentado por los estilos de comportamiento de los supervisores (coaching gerencial). Se utilizó una muestra de múltiples organizaciones ($N = 879$) en la prueba de hipótesis. Se recolectaron datos usando medidas de autoevaluación de diferentes organizaciones finlandesas. Los resultados mostraron que, el coaching gerencial estaba relacionado con el desempeño a nivel de unidad ($r = 0,54$; $p < 0,001$), con el desempeño individual ($r = 0,25$; $p < 0,001$) y con el compromiso laboral ($r = 0,33$; $p < 0,001$). Se concluyó que, los estilos de comportamiento de los supervisores pueden influir en el desempeño de los trabajadores tanto a nivel de unidad como individual.

También, Ribeiro et al. (2020) en Portugal, buscaron brindar una comprensión más integral de cómo las habilidades de coaching gerencial pueden afectar el desempeño individual a través del papel mediador del compromiso afectivo. La muestra incluyó a 198 empleados de diversas organizaciones con base en encuestas en línea. Para el coaching gerencial se usaron los ítems de McLean et al. (2005) para el compromiso afectivo, los ítems de Rego et al. (2011) y para el desempeño individual, los ítems de Staples et al. (1999). Los hallazgos mostraron que las habilidades de coaching gerencial tuvieron un impacto positivo en el desempeño individual ($r = 0,26$; $p < 0,01$) y el compromiso afectivo ($r = 0,31$; $p < 0,01$). Se concluyó que, las organizaciones pueden aumentar el compromiso afectivo y el desempeño individual de los empleados al alentar a los gerentes a integrar más habilidades de coaching en sus estilos de liderazgo.

De igual manera, Hsu et al. (2019) en Taiwán, en su estudio, examinaron el efecto del coaching gerencial en el desempeño y el compromiso laboral, así como investigar el efecto mediador del capital psicológico. Este estudio adoptó un método de muestreo conveniente al seleccionar empleados de empresas locales. Para el coaching gerencial se usaron los ítems de Ellinger et al. (2003) para el capital psicológico, el cuestionario de Luthans et al. (2007) para el desempeño laboral, los ítems de Williams & Anderson (1991) y para el compromiso, los ítems de Bishop y Scott (2000). Los resultados indicaron que existió relación significativa entre el coaching gerencial con el desempeño laboral ($r = 0,27$; $p < 0,01$), con el compromiso ($r = 0,67$; $p < 0,01$) y con el capital psicológico ($r = 0,70$; $p < 0,01$). Se concluyó que, el coaching influye en el desempeño laboral y el compromiso del equipo, y que el capital psicológico juega un papel mediador en las relaciones de dichas variables.

Igualmente, Zuñiga-Collazos et al. (2019) en Colombia, tuvieron como objetivo examinar la influencia del coaching gerencial en el desempeño organizacional. Se empleó encuestas que fueron enviadas a través de internet a 214 ejecutivos de empresas privadas que han recibido intervenciones de coaching en diferentes países de Sudamérica y en España. Para medir el coaching gerencial y el desempeño organizacional se empleó un instrumento elaborado por los mismos autores del estudio. En los hallazgos, el coaching gerencial se relacionó de manera significativa con el desempeño organizacional ($r = 0,54$; $p < 0,05$). En conclusión,

el coaching influye en forma significativa en el desempeño organizacional de los ejecutivos empresariales.

Asimismo, Ali et al. (2018) en Pakistán, examinaron la influencia directa del coaching gerencial en el desempeño laboral, así como la influencia indirecta a través del efecto mediador del compromiso laboral. Los datos se recopilaron de una organización del sector público de 183 trabajadores. Para el coaching gerencial se usaron los ítems de Park et al. (2008) para el desempeño laboral, el cuestionario de elaboración propia y para el compromiso laboral, los ítems de Schaufeli et al. (2006). Los resultados revelaron que el coaching gerencial se relacionó con el desempeño laboral ($r = 0,42$; $p < 0,01$) y con el compromiso laboral ($r = 0,43$; $p < 0,01$). Se concluyó que, el desempeño laboral está influenciado por el coaching y también, afecta indirectamente el desempeño laboral a través del compromiso laboral.

Por su parte, Novitasari (2021) en Indonesia, examinó el efecto del coaching gerencial en el desempeño laboral e investigó el efecto mediador del capital psicológico en empleados de una empresa manufacturera. Este estudio adoptó el método de muestreo aleatorio simple con 224 empleados como muestra. Para el coaching gerencial se usaron los ítems de Ellinger et al. (2003) para el capital psicológico, el cuestionario de Luthans y Youssef-Morgan (2017) y para el desempeño laboral, los ítems de Williams & Anderson (1991). Los resultados indicaron que el coaching gerencial tuvo un efecto significativo con el desempeño de los empleados ($r = 0,25$; $p = 0,01$) y con el capital psicológico ($r = 0,41$; $p = 0,00$). En conclusión, el coaching gerencial generó un efecto significativo sobre el desempeño de los empleados, además, dicha relación estuvo significativamente mediada por el capital psicológico.

Según, Nugraha y Wardhani (2022) en Indonesia, examinaron el efecto del coaching gerencial, la adecuación persona-trabajo y la motivación hacia su desempeño del empleado y como mediador, el compromiso de los empleados sobre una empresa manufacturera. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo con 116 encuestados en línea. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva del coaching gerencial con el desempeño ($r = 0,14$; $p = 0,01$), y con el compromiso ($r = 0,20$; $p = 0,01$). En conclusión, el coaching influye fuertemente en el desempeño y el compromiso laboral.

Así mismo, Veloz (2017) en Ecuador, en su tesis cuasi experimental concluyó que la herramienta de Coaching conlleva a mejorar el crecimiento personal y profesional ya que permite dentro de la institución potenciar las relaciones y capacidades de equipo de trabajo, debido a esto se realizó propuestas de mejora con plazos determinados, para que el trabajador participe, este motivado y fomente las buenas relaciones laborales generando trabajo en equipo, fortaleciendo el clima laboral saludable.

A nivel nacional, Fernández (2018) en Cajamarca, determinó la relación entre coaching gerencial empresarial y el desempeño laboral de 17 colaboradores de una universidad. Se usaron instrumentos basados en escalas tipo Likert para la medición de ambas variables. En los resultados, se mostró que el coaching estaba en un nivel normal (47,1%) y el desempeño laboral era normal (52,9%); además, se encontró que, existió relación significativa entre el coaching y el desempeño de los colaboradores ($r = 0,71$; $p = 0,001$). En conclusión, el coaching influyó positivamente en el desempeño laboral.

También, Sánchez (2022) en Chimote, determinó la relación que existe entre el coaching gerencial y el desempeño de 42 trabajadores de la empresa Retail. El estudio fue no experimental, correlacional y transversal. Se determinó que el coaching, se ubica en un nivel malo con un 40,5 %, según el mayor porcentaje de trabajadores; y para el desempeño, prevalece el nivel malo (38,1%). Se demostró una asociación positiva y significativa entre éstas ($r = 0,87$; $p < 0,05$). Se concluyó que, el desempeño de los trabajadores está influenciado por el coaching.

De igual manera, Meza (2022) en Ayacucho, determinó la influencia del coaching gerencial en el desempeño del trabajador sanitario en una microred de salud. Su estudio fue no experimental, correlacional; básico y enfoque cuantitativo, la muestra fue de 85 trabajadores. Para su recolección de datos se empleó dos cuestionarios basados en escalas de tipo Likert. Los resultados mostraron que el coaching gerencial fue bajo en un 60% y el desempeño laboral fue deficiente en un 60%. Asimismo, el coaching se relacionó de manera positiva y significativa con el desempeño ($r = 0,80$; $p = 0,000$). Se concluyó, en la existencia de influencia considerable del coaching en el desempeño del personal de salud.

Igualmente, Llufire y Salas (2022) en Lima, determinaron la influencia del coaching empresarial en el desempeño laboral en 10 colaboradores

administrativos de un instituto académico. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño pre-experimental de enfoque cuantitativo. Utilizó un instrumento de 23 ítems para medir el desempeño laboral en dos tiempos. Los resultados obtenidos al implementar un programa coaching para mejorar el desempeño laboral demostraron un nivel de significancia de 0,003, y porque hubo un aumento del desempeño del 60% a un 80%, es decir que existía asociación entre el coaching y la mejora del desempeño en los colaboradores. Se concluyó que, la aplicación de programas de coaching empresariales optimiza el rendimiento laboral de los administrativos.

Asimismo, Paisig (2021) en Lima, determinó la relación entre el proceso de coaching y el desempeño de 27 trabajadores de un centro de salud. El estudio fue de tipo aplicado, correlacional, de diseño no experimental y transversal. Para recolectar la información se utilizó un cuestionario con 38 ítems. Los hallazgos evidenciaron relación positiva y significativa entre las variables ($r = 0,78$; $p = 0,00$). En conclusión, el proceso de coaching influye en el desempeño del personal de salud.

Por su parte, Aricoché (2020) en Lima, determinó la relación del coaching gerencial y el desempeño laboral en una institución educativa. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, correlacional. Se realizó en 85 trabajadores administrativos y se utilizó un cuestionario. En los resultados, el coaching comercial se mostró en un 56,5% con nivel alto y el desempeño laboral fue alto en un 52,9%; además, el coaching gerencial se relacionó de forma positiva ($r = 0,95$; $p < 0,05$) con desempeño. Se concluyó que, el coaching gerencial influye en el desempeño empresarial del personal administrativo.

También, Saldaña y Aspajo (2019) en Lima, determinaron la eficacia del coaching en el desempeño de 30 docentes de una universidad. El instrumento utilizado fue el de Monroy (2015) constituido por 14 preguntas. En los hallazgos el Coaching se relacionó con el desempeño ($r = 0,76$; $p = 0,000$). Se concluyó que el coaching se relaciona de forma positiva con el desempeño de los docentes universitarios.

A nivel local, Sánchez (2017) en Chiclayo, con la finalidad de proponer la herramienta del coaching para ofrecer una mejor calidad de atención al cliente con

un estudio descriptivo propositivo, no experimental en 286 usuarios externos. Los resultados fueron que en su mayoría con más del 70% opinan que la calidad de la atención es regular y aproximadamente la cuarta parte de ellos opinan que la calidad de la atención es buena. En las recomendaciones del mismo estudio manifiesta que se debe implementar la metodología del coaching para que los trabajadores desempeñen positivamente la atención hacia el usuario externo, así como mejoren su rendimiento laboral.

Las bases teóricas consideradas en la presente investigación son:

Sobre las teorías de origen del Coaching, antes de definirla, ya que es primordial conocerla ,existiendo tres puntos de vista sobre la génesis de coaching, la primera alrededor de los siglos XV y XVI, al iniciar el uso de carruajes de Kocs por los húngaros de Kocs ,término que fue incorporado en Alemania, Italia y España como kutsche, cocchio y coche respectivamente, la segunda dada en el siglo XIX refiere que coaching deriva del verbo to coach usado en las universidades británicas para mencionar a actividades dirigidas por un entrenador, y la última deriva de la lengua inglesa coax, que quiere decir convencer, capacitar, inducir, orientar, preparar e instruir (Higuera-Sainz et al., 2019).

El modelo GROW, conocido gracias a Whitmore (2017) este es generalmente empleado en las organizaciones como herramienta de liderazgo.

Además, el coaching profesional es un procedimiento de asesoramiento personal y confidencial que utiliza una variedad de herramientas para ayudar a cerrar la brecha entre el estado actual y las metas de una persona. En las relaciones de coaching, los coaches apoyan el desarrollo del carácter creando conciencia, creando responsabilidad y generando confianza (Sans, 2012).

La literatura sobre liderazgo sugiere que el coaching está ligado a conductas gerenciales efectivas (Hagen, 2010; Kinicki et al. 2011). Se espera cada vez más que los gerentes adopten el coaching en sus prácticas de liderazgo, es decir, que actúen como entrenadores enfocados en producir aprendizaje, cambio de comportamiento y crecimiento (Joo, 2005; She et al., 2019).

Según Quiroz (2021) Coaching es considerada una opción para que los líderes de las empresas o instituciones incentiven a sus colaboradores a alcanzar las metas propuestas originando cambios en las organizaciones.

Asimismo, se define Coaching como una estrategia que nos ayuda optimizar habilidades en beneficio de nuestro propio desarrollo personal, profesional, resultados y el potencial humano (Aricoché, 2020).

Otro autor, ha considerado que Coaching tiene teorías como: Pragmática americana, basada en obtención de objetivos considerando a la autoestima, esta teoría valora la efectividad profesional, la Sudamericana u ontológica basada en las relaciones del cuerpo, lenguaje y emociones, debido a que se tiende a dar importancia al momento que se realiza el lenguaje siendo la mayor expresión de las emociones, la europea lo describe como el más reservado. Siendo el Coaching de importancia primordial en las actividades de organizaciones a las cuales les brinda asesoría, apoyo, fortalecimiento del talento humano, siendo una herramienta gerencial de mundo actual (Medina, 2022).

Por otro lado, se describe como finalidad del coaching empresarial: Permitir el acercamiento, la unión entre colaboradores, desarrollo de habilidades, talentos y práctica. Utilizar al máximo en el trabajo las oportunidades que se puedan manifestar. Permitir que en el trabajo se transmita lo aprendido en diferentes circunstancias o fracasos, evitando cometer los mismos errores. Fomentar en los colaboradores la responsabilidad, capacitación y formación. Tener un ambiente laboral agradable con mejor productividad y prácticas de empatía (Espinoza, 2022).

En la actualidad, un coach es el profesional competente que ejecuta la herramienta de coaching, es decir el responsable de ser tutor, enseña y prepara a uno o a varios, con la finalidad de efectivizar objetivos y fortalecer habilidades propias. En este proceso también interviene el coach este es la persona a quien se le brinda la enseñanza, es decir es la persona activa en este proceso (Fernández, 2018).

En Lima Aricoché (2020) define Coaching gerencial como la estrategia que facilita la mejora de habilidades repotenciando el desarrollo humano con lo que genera mejora de resultados.

Según Sánchez (2017) el coaching es una herramienta importante en el campo empresarial de gran utilidad para repotenciar e incrementar la competencia en el cumplimiento de indicadores e incremento del rendimiento profesional.

El Coaching en las organizaciones genera un impacto positivo en el mejoramiento del clima organizacional (Muñoz & Díaz, 2014).

Con respecto a los trabajadores hay dos puntos que hay que tener en cuenta para que las empresas o establecimientos sean competitivos estos son: la productividad y la calidad al momento de efectuar sus actividades son importantes para todo tipo de empresas o establecimientos, así como para que estos crezcan y sean competitivos, por lo que es primordial que se mida el rendimiento laboral de los trabajadores o profesionales, ya que esto va permitir a la entidad ubicarlos en los puestos que más se adecuen a su perfil, mejorando sus debilidades y motivando a los empleados.

Con respecto a la variable Coaching gerencial se define: Como una herramienta que ayuda a que las habilidades sean perfeccionadas permitiendo el desarrollo personal y profesional con la finalidad de tener mejores resultados y mejora del potencial humano (Aricoché, 2020).

En cuanto a las dimensiones la variable Coaching gerencial se tiene a Whitmore (2017) quien indica que son: Reacción, Aprendizaje, Transferencia e Impacto.

Dimensión 1: “reacción” se refiere al resultado de aplicar una herramienta de coaching. Whitmore (2017) encontró que es importante comprender la calidad de la utilización del coaching cuando se considera el proceso de capacitación y su efectividad atribuidas a los participantes de la empresa.

La reacción cuenta con los indicadores: nivel de satisfacción con el plan de coaching, el cual expresa el grado de acuerdo o no con los resultados de la aplicación que representan las opiniones de los empleados sobre la relevancia de las lecciones aprendidas (Whitmore, 2017).

Dimensión 2: “aprendizaje”, que es la evaluación y obtención de experiencias por parte de los empleados a través de la aplicación o provisión de coaching para ver si se incorporó el desarrollo de capacidades y aptitudes en el lugar de trabajo; o distinguir entre ser capaz de demostrar desenvolvimiento diario de su desempeño en las organizaciones (Whitmore, 2017).

Para medir el aprendizaje se debe tener en cuenta los indicadores de: Conocimiento adquirido recopilado mediante cuestionarios estructurados con preguntas abiertas para permitir la retroalimentación de saberes, de igual forma debilidades identificadas en el proceso de aprendizaje, que trae consigo implementar una retroalimentación permanente y regular de los conocimientos

adquiridos para optimizar la retención en los empleados; y las muestras de comportamientos iniciales que se demuestra mediante simulación en contextos entrenados. Las organizaciones realizan una investigación permanente que posibilita el aprendizaje logrado en las acciones de coaching (Whitmore, 2017).

La dimensión 3: “transferencia” se refiere a incorporar lo aprendido en el entrenamiento de habilidades y aplicarlo para resolver problemas en el establecimiento laboral y establecer un entorno saludable, es decir practicar el trabajo centrado en el cliente (Whitmore, 2017).

Esta dimensión consigna como indicadores: capacidad para resolver problemas, el empleado demuestra una mejor capacidad para resolver conflictos en el área de trabajo; efectividad del proceso de toma de decisiones, lo que conlleva a optar por la mejor estrategia para solución de situaciones problemáticas ;desde la perspectiva del enfoque al cliente, esto significa conocer al cliente y basar la actividad de los empleados en el desempeño laboral para desarrollar estrategias más efectivas para un servicio de calidad con su satisfacción de necesidades y expectativas del cliente; Transformación del clima de laboral basado en el trabajo colectivo, su objetivo es utilizar los aprendizajes adquiridos en el coaching para crear un ambiente de trabajo caracterizado por la colaboración y el respeto por cada empleado en cada área de la organización ;por último, incremento de la eficiencia en el trabajo, genera que los trabajadores desarrollen los conocimientos y habilidades que les permitan desempeñar sus funciones de manera óptima, mejorando así su eficiencia laboral y ayudándolos a alcanzar los objetivos trazados (Whitmore, 2017).

Dimensión 4: “impacto” se refiere a la obtención de resultados después de la aplicación del coaching, que se reflejan en la utilización del tiempo adecuado para la realización del trabajo y el compromiso hacia la calidad, aumento o mejora del trabajo realizado. La reducción del ausentismo y aumento de permanencia en su trabajo, logrando una mayor satisfacción laboral (Whitmore, 2017).

Los indicadores que medirán “impacto” son: la efectivización de costos, se refleja en que los empleados desarrollan la capacidad de reducir significativamente el costo del servicio; compromiso laboral se evidencia con la contribución del trabajo como una forma de apreciación y la satisfacción al uso de la herramienta del

coaching; la disminución de ausentismo se observa con la mayor permanencia en el lugar de trabajo y generando mayor satisfacción en el trabajo (Whitmore, 2017).

Hablando de la variable rendimiento profesional, Alcívar, (2019) señala que las personas comienzan a conceptualizar el rendimiento como un conjunto de acciones encaminadas a lograr resultados superiores, eficientes o efectivos que conducen a la productividad. Entonces, el rendimiento se expresa cuando las tareas asignadas se cumplen en el tiempo programado para realizar los objetivos y metas trazadas. El rendimiento responde a la gestión mediante el proceso de construir un ambiente en el cual los colaboradores tienen la oportunidad de rendir al máximo.

El Coaching en las organizaciones genera cambios positivos y de competencias de los participantes, mejorando el rendimiento profesional. (Muñoz & Díaz, 2014).

Con respecto a las dimensiones relacionadas con rendimiento profesional son: ejercicio libre de la profesión, secuencialización por cuenta propia y medios de producción de recursos humanos.

Dimensión 1: Ejercicio libre de la profesión se define como una práctica profesional caracterizada por una base de conocimientos especializados determinado en un contexto social hacia clientes y por lo común juzgada según criterios socialmente admitidos como indicadores de calidad. El ejercicio libre es tener independencia y autonomía para ejercer la profesión normalmente remunerada desarrollando seguridad emocional y profesional. Esta dimensión se medirá con los siguientes indicadores como oportunidades, capacitación, comunicación y voluntad.

Dimensión 2: Secuencialización por cuenta propia es el orden de realizar las actividades en el trabajo profesional, es el mecanismo del rendimiento del ejercicio profesional. Sus indicadores son: ejercitación, estrategias, por cuenta propia libertad, funciones específicas y claridad en las metas y objetivos.

Dimensión 3: Medios de Producción y Recursos Humanos, al respecto, Alcívar (2019) señala que la implementación de cada actividad requiere de herramientas adecuadas, incluidos los medios de producción, la competencia de habilidades y destrezas manifestadas en los recursos humanos. Los indicadores para esta dimensión son: compromiso, utilidad, rendimiento, evaluación y emergencia.

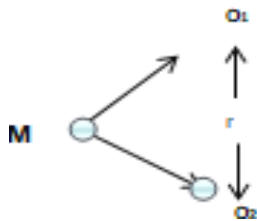
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue básica, de enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el conocimiento debe ser objetivo, y se originó desde un proceso deductivo, mediante recolección y análisis de datos se demuestran hipótesis antes propuestas. En el estudio con el propósito de ver la relación de variables se planteó hipótesis que luego de un análisis estadístico se demostró.

De nivel descriptivo correlacional: descriptivo debido a que buscó en las variables de investigación analizar cualidades, comportamiento, que fueron medidas. Es correlacional porque su finalidad fue ejecutar la validación estadística del nivel de relación entre las variables por intermedio de un índice numérico denominado índice de correlación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Es sincrónica o transversal, ya que la información de las variables del presente estudio fue recogida en un tiempo único.



Donde:

M: Muestra

O1: Coaching gerencial(v1)

O2: Rendimiento Profesional (v2)

R : Relación entre v1 y v2

3.2. Variables y operacionalización

La variable1 es Coaching gerencial que se define:

En su definición conceptual, la palabra Coaching proviene de Coach del verbo inglés “to coach” que significa “entrenar”. Es decir, el coach es instructor o quien “entrena”, es de suma importancia dirigido hacia el trabajador en las organizaciones como empresas, siendo esta individualizada, uno a uno, diseñada para que pueda progresar en su vida profesional, mejorando su calidad de vida, eficacia y rendimiento en la organización (Rosinski, 2020).

En su definición operacional se buscó proponer que el Coaching es una herramienta fundamental dirigida a trabajar con el talento humano fomentando el desarrollo personal llevando al crecimiento de las instituciones.

Se midió a través del análisis de reacción, aprendizaje, transferencia e impacto. Siendo sus indicadores: grado de utilidad, nivel de satisfacción con el coaching, reforzamiento, conocimiento adquirido y retención de conocimientos, capacidad de resolución de problemas, muestras de conductas iniciales, enfoque hacia el cliente, efectividad del proceso de toma de decisiones, incremento de la eficiencia laboral, transformación del clima laboral, compromiso laboral, efectivización de los costos, mayor satisfacción en el trabajo y disminución de ausentismo.

La escala de medición: ordinal.

La variable 2: Rendimiento Profesional

En la definición conceptual se define al conjunto de comportamientos dirigidos a obtener como producto la excelencia, eficiencia y eficacia que conllevando a la productividad.

Mientras que en la definición operacional tiene que ver directamente con la capacidad de las personas en sus actividades profesionales en la cual se debe crear un entorno o ambiente en la que estos profesionales puedan producir al máximo sus capacidades y la forma como llegan a cumplir sus objetivos (Reategui, 2021).

Se midió a través del análisis de ejercicio libre de la profesión, secuencialización por cuenta propia y medios de producción y de recursos humanos.

Siendo sus Indicadores oportunidades, capacitación, comunicación, voluntad, ejercitación, estrategias, por cuenta propia libertad, funciones específicas, claridad en la metas y objetivos, compromiso, utilidad, rendimiento, evaluación y emergencia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias y Covinos (2021) definen a población como conjunto infinito o finito de sujetos con características idénticas o comunes, la que está delimitado por el investigador. La población en el estudio fue no probabilística, estuvo constituida por

50 trabajadores del laboratorio de un hospital de la ciudad de Chiclayo censados previamente.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen a la muestra como un subconjunto representativo de la población o el universo, la información recogida será extraída de la muestra.

La muestra se divide en probabilísticas y no probabilísticas, la primera se refiere a un sub grupo de población cuyos elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidas y en la segunda, debido a que tienen aspectos comunes, su elección está referida a las características que el investigador busca en el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Serna (2019) sostuvo que la muestra es un subgrupo de la población, siendo no probabilística, la muestra en el estudio será el total de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue encuesta, la que constituye una estrategia empleada en los estudios no experimentales permite obtener información sobre las variables de estudio a partir de procedimientos estructurados de investigación (Arias & Covinos, 2021).

El instrumento fue el cuestionario. El que se caracteriza por presentar un conjunto de ítems que recoge información de las variables en estudio mediante un procedimiento sistematizado de interrogación (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, hay dos tipos de cuestionarios de acuerdo a la respuesta dicotómico se presenta dos respuestas Si o No y politómico que generalmente utiliza la escala Likert, la que puede tener tres, cinco o siete respuestas posibles, contestando: De acuerdo, indiferente, en desacuerdo. En el estudio se utilizó el cuestionario politómico con las siguientes respuestas nunca (1), casi siempre (2) y siempre (3).

Además, refiere que hay criterios que cumplir previo a aplicar un cuestionario los que son validez y confiabilidad del instrumento, interrogantes dirigidas a responder a los objetivos de la investigación los que se deben orientar a los indicadores de medición (Arenaza et al., 2019).

Para las variables Coaching gerencial y rendimiento profesional fue con una técnica de encuesta con instrumento tipo cuestionario.

Validez: Es el criterio técnico mediante el cual se determina que el instrumento mida con veracidad lo que realmente debe medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Se empleó el juicio de expertos para la decisión si los instrumentos presentan relación con las dimensiones e indicadores de estudio y si permiten obtener la información necesaria para cumplir con el objeto de la investigación.

3.5. Procedimientos

Después de ser validados los datos del instrumento se procedió a realizar su aplicación, acudiendo a la jefatura del hospital en donde se realizó la investigación con los permisos pertinentes y conocimiento informado del participante. El instrumento fue distribuido a los participantes a través de cuestionarios y con las respuestas se realizará una matriz de datos utilizando el programa SPSS v 25.

3.6. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva recopila y organiza datos para presentarlos en forma informativa, si se trata de variables cualitativas se representan como distribución de frecuencias (Flores-Ruiz et al., 2017).

En el estudio por tratarse de variables cualitativas se organizaron los datos y se representaron mediante frecuencia o porcentajes mediante Software SPSS.

Se utilizó la estadística inferencial a través de una prueba no paramétrica cuyo estadígrafo fue en rho Spearman, que evalúa el grado de asociación de dos variables cualitativas y se relaciona con una escala ordinal por rangos. Además, para medir la significancia entre las variables se utilizará (p es mayor a 0,05 se acepta H_0 y si es menor a 0,05 se acepta la H_1) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el estudio se empleó la prueba de rho Spearman debido a que se trata de variables cualitativas ordinales y de un análisis correlacional entre la variable Coaching gerencial y Rendimiento profesional, y se realizó el cálculo de la rho Spearman con SPSS v. 25.

3.7. Aspectos éticos

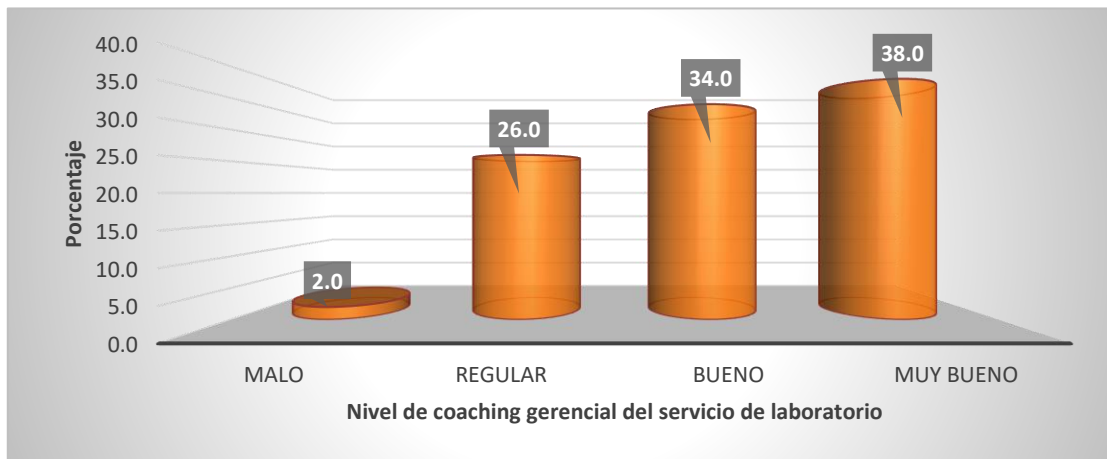
Se aplicó los principios éticos universales que son la no maleficencia, la beneficencia, la justicia y el respeto por las personas en las diferentes etapas de la investigación teniendo en cuenta su propiedad intelectual y el respeto al derecho del autor y con el uso de normas APA, séptima edición (Winkler et al., 2018).

IV.RESULTADOS

Identificación del nivel de coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio.

Figura 1

Nivel de coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.



Nota: Obtenido del Software SPSS

De la figura 1 se observa que, en gran medida los encuestados manifiestan que existen un nivel muy bueno de coaching gerencial (38%) respecto al servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022, el 34% un nivel bueno, el 26% un nivel regular y el 2% un nivel malo. De ello se entiende, que, en la institución, el 98% de encuestados manifiestan que la herramienta del coaching gerencial es positiva (Ver tabla anexo N° 5.1: Tabla 7).

Respecto a la dimensión reacción de la variable coaching gerencial en gran medida los encuestados manifestaron que existe un nivel regular (52%) respecto al servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022; respecto a la dimensión aprendizaje un nivel regular (40%), respecto a la dimensión transferencia un nivel bueno (42%) y respecto a la dimensión impacto un nivel regular, con un 40% (Ver tabla anexo N° 5.2: Tabla 8).

Identificación del nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio.

Tabla 1

Nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2.0	2.0	2.0
	Regular	15	30.0	30.0	32.0
	Bueno	17	34.0	34.0	66.0
	Muy bueno	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del Software SPSS.

De la tabla 1 se observa que, en gran medida se encontró un nivel muy bueno respecto al rendimiento profesional de los trabajadores (34%) en el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022, el 34% un nivel bueno, el 30% un nivel regular y el 2% un nivel malo, de ello se entiende, que los trabajadores están cumpliendo y desarrollando en gran forma sus labores.

Determinar la relación entre las dimensiones del coaching gerencial y rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital

Tabla 2

Relación entre las dimensiones del coaching gerencial y rendimiento profesional.

Dimensiones	Rho Spearman	Sig.
Ejercicio libre de la profesión		
Reacción	0.663	0,000
Aprendizaje	0.653	0,000
Transferencia	0.594	0,000
Impacto	0.513	0,000
Secuencialización por cuenta propia		
Reacción	0.521	0,000
Aprendizaje	0.615	0,000
Transferencia	0.596	0,000
Impacto	0.466	0,000
Medios de producción y de recursos humanos		
Reacción	0.635	0,000
Aprendizaje	0.683	0,000
Transferencia	0.65	0,000
Impacto	0.592	0,000

Nota: sig.= significancia o p-value; obtenido del software SPSS.

De la tabla 2, se observa, que la dimensión ejercicio libre de la profesión de la variable rendimiento profesional tiene relación buena y positiva con las dimensiones de la variable coaching gerencial, reacción, aprendizaje, transferencia e impacto dado que se obtuvo ($\rho=0.663$; 0.653 ; 0.594 ; 0.513 ; $p\text{-value} = 0.000$ para cada relación respectivamente). La dimensión secuencialización por cuenta propia de la variable rendimiento profesional tiene relación buena y positiva con las dimensiones de la variable coaching gerencial, reacción, aprendizaje, transferencia e impacto dado que se obtuvo ($\rho=0.521$; 0.615 ; 0.596 ; 0.466 ; $p\text{-value} = 0.000$ para cada relación respectivamente). La dimensión medios de producción y de

recursos humanos por cuenta propia de la variable rendimiento profesional tiene relación buena y positiva con las dimensiones de la variable coaching gerencial, reacción, aprendizaje, transferencia e impacto dado que se obtuvo ($\rho=0.635$; 0,683; 0.65; 0.592).

Determinar la relación entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022.

Tabla 3

Relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional. en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022.

			Coaching gerencial	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Coaching gerencial	Coeficiente de correlación	1.000	,667**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Rendimiento profesional	Coeficiente de correlación	,667**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Nota: obtenido del software SPSS.

En la Tabla 3 el coeficiente de Spearman es $r = 0,667$ (correlación Buena) con un p_value menor al 5% ($p < 0.000$), consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe correlación positiva - significativa entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022, es decir, a mayor nivel de coaching gerencial, mayor es el nivel de rendimiento profesional.

Prueba de normalidad

Se necesita evaluar el estadístico de prueba para contrastar la hipótesis de la investigación, por ello se evalúa la normalidad de los datos de las variables:

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

H1: Los datos no tienden a una distribución normal

Nivel de significancia al 5%

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

Regla de decisión:

$P_value > 0.05$ No se rechaza Ho

$p_value < 0.05$ Se rechaza Ho

Tabla 4

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching gerencial	.127	50	.044
Rendimiento profesional	.123	50	.058

Nota: obtenido del software SPSS.

En la tabla 4 se observa que el valor de la prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov (prueba para muestra grande >50) no es significativo ($p > 0,05$) para la variable Rendimiento profesional, esto indica que los datos tienden a una distribución normal, mientras que para la variable Coaching gerencial es significativo ($p < 0.05$), lo que indica que los datos no tienden a una distribución normal y por lo tanto la hipótesis se comprobó con la estadística inferencial (prueba Rho de Spearman, pues se aplica este instrumento cuando al menos una de las variables tienda a una distribución normal).

V. DISCUSIÓN

En el presente se trata de analizar y discutir los resultados encontrados por el objetivo de la investigación “Determinar la relación entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022”, donde, el desarrollo se cumplió con los criterios éticos de la Universidad César Vallejo que señala la autenticidad del estudio, aplicando los principios éticos universales que son el respeto por las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia; además se realiza una comparación entre las conclusiones de los antecedentes de estudio.

Se encontró que en gran medida los encuestados del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, en el año 2022, manifiestan que existen un nivel muy bueno de coaching gerencial (38%), el 34% un nivel bueno, el 26% un nivel regular y el 2% un nivel malo; de ello se entiende, que la institución presenta poca problemática de coaching gerencial, es decir, el proceso de formación personalizado y confidencialidad no es eficiente al 100%, necesita mejorar las variedades de herramientas para cerrar la brecha. Esto se puede corroborar con los resultados encontrados en la dimensión reacción, pues en gran medida los encuestados manifestaron que existe un nivel regular (52%); la efectividad atribuida al participante presenta un déficit, la aplicación de herramientas de coaching no es eficiente, un nivel no satisfactorio con el plan de coaching. Respecto a la dimensión aprendizaje un nivel regular (40%), los conocimientos compartidos por parte del coaching no incorporan el desarrollo de habilidades y competencias en el lugar de trabajo, no es eficiente para el desenvolvimiento diario en las labores. Respecto a la dimensión transferencia un nivel bueno (42%), los colaboradores incorporan adecuadamente lo aprendido en sus labores, resuelven problemas creando ambientes saludables (demuestra una mejor capacidad para resolver conflictos en el área de trabajo); efectividad del proceso de toma de decisiones, lo que implica decidir por la mejor estrategia para la solución de situaciones problemáticas, desempeñar sus funciones de manera óptima, mejorando así su eficiencia laboral y ayudándolos a alcanzar los objetivos trazados, sin embargo, se necesita elevar ese porcentaje. Y respecto a la dimensión impacto un nivel regular (40%), los colaboradores utilizan el tiempo

inadecuadamente en el desarrollo de sus actividades laborales; el compromiso en la mejora, aumento y calidad de trabajo esta medianamente centralizada, pues existe ausentismo, llegadas tardes al trabajo, generan mayor costo a la institución etc.; de todo ello, se puede inferir que, los líderes de la institución en estudio incentivan a sus colaboradores, pero para algunos es insuficiente, por lo que, puede ser un problema de atraso para alcanzar las metas que se propongan, por ello es necesario que se busque nuevas estrategias que ayude a optimizar de manera eficiente las habilidades de los colaboradores para potencializar al humano y para tener personal capacitado y eficiente.

En comparación con los antecedentes de estudio tenemos la investigación de Aricoché (2020) realizada en Lima, donde encontró que el 56.5% mencionaron que el coaching comercial es alto; la investigación de Fernández (2018) realizada en Cajamarca, que encontró que el coaching estaba en un nivel normal (47,1%); estos resultados se asemejan a lo encontrado en la presente investigación, dando a entender que en estas instituciones se están planteando estrategias no tradicionales, pero que necesitan de alguna manera ser mejoradas; pero, existen otras investigaciones como la de Sánchez (2022) realizada en Chimbote, donde identificó que el coaching gerencial, según el mayor porcentaje de trabajadores, se ubica en un 40,5% en un nivel malo; y la investigación de Meza (2022) realizada en Ayacucho, sus resultados mostraron que el coaching gerencial fue bajo en un 60%, indicando que existen instituciones donde la problemática de coaching es notorio, que se necesita proponer estrategia para mejorar el déficit, como dice Veloz, (2017) cuya investigación realizada en Ecuador, aplicar una estrategia de coaching, hace que el trabajador participe, este motivado y fomente las buenas relaciones laborales generando trabajo en equipo, fortaleciendo el clima laboral saludable.

Respecto al rendimiento profesional, se encontró un nivel muy bueno (34%) en el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, en el 2022, el 34% un nivel bueno, el 30% un nivel regular y el 2% un nivel malo, de ello se entiende, que los trabajadores están cumpliendo y desarrollando en gran forma sus labores, pero existen algunos que presentan una dificultad en las acciones encaminadas a lograr resultados eficientes y efectivos en la institución, como dice

Alcívar (2019) estos individuos no cumplen con las tareas asignadas, el en tiempo programado y retrasan los objetivos y metas trazadas.

Realizando un análisis más específico, tenemos las dimensiones de la variable rendimiento profesional, el ejercicio libre de la profesión, en gran medida los trabajadores presentaron un nivel regular (50%), indicando la falta de tener independencia y autonomía cuando ejercen la profesión, desarrollando inseguridad emocional y profesional, o posiblemente su base de conocimientos especializados no son los adecuado. Respecto a la dimensión secuencialización un nivel bueno (42%), el orden de realizar las actividades en el trabajo profesional, se realiza de la manera adecuada, generando un rendimiento en el ejercicio profesional, presentando claridad en las metas y objetivos, funciones y su propia libertad, aunque existe un porcentaje desfavorable que se puede tomar en consideración para proponer estrategias que mejoren su rendimiento. Respecto a la dimensión medios de producción y de recursos humanos un nivel regular (36%), las competencias de habilidades y destrezas que se manifiestan en los recursos humanos presentan un déficit, las herramientas incluidas los medios de producción, el compromiso, están por debajo de lo esperado, manifestando un rendimiento medio.

Estos resultados se asemejan con lo encontrado en las investigaciones de Fernández (2018) donde el desempeño laboral era normal (52,9%), menos del 50% de los trabajadores presentaban algún percance en alguna de las actividades cotidianas; la investigación de Sánchez (2022) en cuanto al desempeño laboral, predomina el nivel malo (38,1%); la investigación de Aricoché (2020) el desempeño laboral fue alto en un 52,9%; sin lugar a duda, las instituciones mayormente tienen personal que están medianamente capacitados en las labores, o existan algún factor que este afectando la variable; sin embargo, el resultado es diferente a lo encontrado en la investigación de Meza (2022) el desempeño laboral fue deficiente en un 60%. De todo ello se puede inferir, que las instituciones presentan diferentes resultados, algunos con más déficit, otro con menor, pero existe la problemática, en la que se debe de tomar más importancia, porque el rendimiento de los colaboradores traerá consigo buenos resultados en la institución.

De acuerdo al objetivo general, se encontró que, existe correlación positiva - significativa entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque 2022, es decir, a mayor nivel de coaching gerencial, mayor es el nivel de rendimiento profesional, dando a entender que, se cumple con la teoría Pragmática, basada en la obtención de objetivos considerando el auge en la autoestima, valorar al profesional desde los puntos emocionales para obtener una efectividad profesional satisfactoria, entonces, se puede decir, que la importancia del Coaching gerencial es primordial en las actividades de organizaciones y/o instituciones a las cuales les brinda asesoría, apoyo, fortalecimiento del talento humano, siendo una herramienta gerencial de mundo actual. Además, se evidencio que las dimensiones de ambas variables se relacionan, indicando que, tanto como las variables y sus dimensiones deben de ser tratados de igual manera para poder obtener resultados eficientes.

Estos resultados se asemejan con lo encontrado por Nadeak et al. (2021) realizado en Indonesia, el coaching tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados ($r = 0,46$; $p < 0,05$), así mismo, la investigación de Tanskanen et al. (2018) en Finlandia, el coaching gerencial estaba relacionado con el desempeño a nivel de unidad ($r = 0,54$; $p < 0,001$), con el desempeño individual ($r = 0,25$; $p < 0,001$) y con el compromiso laboral ($r = 0,33$; $p < 0,001$), indicando que, los estilos de comportamiento de los supervisores pueden influir en el desempeño de los trabajadores tanto a nivel de unidad como individual. La investigación de Ribeiro et al. (2020) en Portugal, que las habilidades de coaching gerencial tuvieron un impacto positivo en el desempeño individual ($r = 0,26$; $p < 0,01$) y el compromiso afectivo ($r = 0,31$; $p < 0,01$), las organizaciones pueden aumentar el compromiso afectivo y el desempeño individual de los empleados al alentar a los gerentes a integrar más habilidades de coaching en sus estilos de liderazgo; la investigación de Hsu et al. (2019) en Taiwán, existe relación significativa entre el coaching gerencial con el desempeño laboral ($r = 0,27$; $p < 0,01$), con el compromiso del equipo ($r = 0,67$; $p < 0,01$) y con el capital psicológico ($r = 0,70$; $p < 0,01$). La investigación de Zuñiga et al. (2019) en Colombia, el coaching gerencial se relacionó de manera significativa con el desempeño organizacional ($r = 0,54$; $p < 0,05$). La de, Ali et al. (2018) en Pakistán, el coaching

gerencial se relacionó con el desempeño laboral ($r = 0,42$; $p < 0,01$) y con el compromiso laboral ($r = 0,43$; $p < 0,01$). La de Novitasari (2021) en Indonesia, el coaching gerencial tuvo una relación significativa con el desempeño de los empleados ($r = 0,25$; $p = 0,01$) y con el capital psicológico ($r = 0,41$; $p = 0,00$); la de Nugraha y Wardhani (2022) en Indonesia, que existe una relación positiva y significativa entre el coaching gerencial y el desempeño ($r = 0,14$; $p = 0,01$), existe una relación positiva y significativa entre el coaching directivo y el compromiso ($r = 0,20$; $p = 0,01$) y la investigación de Kodden y Hupkes (2019) en Países Bajos, el desempeño del coaching se relacionó positiva y significativamente con los recursos personales ($r = 0,52$; $p < 0,01$) y con el compromiso laboral ($r = 0,50$; $p < 0,01$); indicando que el desempeño depende del coaching gerencial a nivel internacional, es decir, en el mundo de las instituciones u organizaciones, el tener un profesional que tenga la habilidad y destreza en la gerencia, de brindar y dirigir formas adecuadas para motivar a los colaboradores aumentara el rendimiento de los mismos.

Además, tenemos las investigaciones nacionales y locales de Fernández (2018) que concluyó que existe relación significativa entre el coaching gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores ($r = 0,71$; $p = 0,001$). La de Sánchez (2022) que existe una relación positiva, alta y significativa ($r = 0,87$; $p < 0,05$). Es decir, el coaching gerencial influye en el desempeño de los trabajadores; Meza (2022) el coaching gerencial se relacionó de manera positiva y significativa con el desempeño laboral ($r = 0,80$; $p = 0,000$); Paisig, (2021) en Lima, existe relación positiva y significativa ($r = 0,78$; $p = 0,00$) entre el coaching en el desempeño del personal de salud; Aricoché (2020) el coaching gerencial se relacionó de forma positiva media ($r = 0,95$; $p < 0,05$) con desempeño laboral. Y la investigación de Saldaña y Aspajo (2019) en Lima, el coaching se relacionó con el desempeño laboral ($r = 0,76$; $p = 0,000$). Con todo ello, se comprueba las teorías de que estas variables se relación de manera significativa, es decir, el desempeño cada trabajador depende del trato que realizan lo superiores, de compromiso que se le hace conocer, de las capacitaciones que recibe por parte del coaching, y de las estrategias que se pueden implementar para sobrellevar las actividades, este último, es indispensable, como dice, Llufire y Salas (2022) al implementar un programa coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral demostraron

un nivel de significancia de 0,003, y porque hubo un aumento del desempeño del 60% a un 80%, es decir que la aplicación de programas de coaching empresariales optimiza el rendimiento laboral de los administrativos, también lo menciona, Sánchez (2017) en Chiclayo, se debe implementar la metodología del coaching para que los trabajadores desempeñen positivamente la atención hacia el usuario externo, así como mejoren su rendimiento laboral.

En definitiva, se puede inferir que el rendimiento de trabajadores depende del coaching de la empresa, organización o institución. Además, se comprobó que aplicar una metodología estructurada y con los criterios que se presentan en esta investigación, es adecuado y eficiente, pues permite desarrollar los objetivos que se plantearon. Pero como se conoce, todo trabajo de investigación presenta algunas limitaciones, entre estas tenemos:

Limitaciones en el acceso a la recolección de datos de la muestra, algunos colaboradores no presentaban sus correos electrónicos en los padrones de la institución, por lo que se tuvo que buscar de manera presencial, en la que incurrió en mayor tiempo y gasto.

Limitaciones en acceso al internet, algunos colaboradores presentaron dificultades a la hora de contestar las preguntas del cuestionario en Google Forms, pues, su cobertura no les permitía cargar la página de la manera adecuada.

Finalmente, se puede expresar que los resultados de la presente investigación tienen una relevancia social, práctica y científica; social porque, permitirá cumplir con las expectativas, necesidades, objetivos y metas de la institución, generando un ambiente laboral armonioso, donde los trabajadores se sientan como en su casa, con comodidades y aspectos psicológicos confortantes para el desarrollo de sus labores; práctica, pues permitirá tomar las mejores decisiones a los encargados de la institución, con el fin de mejorar la problemática que se presenten respecto a las variables que se estudiaron, y científica porque servirá de base para las futuras investigaciones, como la utilización de las teorías, metodologías, las técnicas e instrumentos.

VI. CONCLUSIONES

1. En el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, predomina un nivel muy bueno de coaching gerencial, sin embargo, se necesita herramientas para cerrar algunas brechas o problemáticas que todavía existen, mayormente en reacción, aprendizaje e impacto.
2. En el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, predomina un nivel muy bueno de rendimiento profesional, pero la tercera parte de los profesionales presentan algún déficit en su rendimiento, reflejándose en las dimensiones del ejercicio libre de la profesión y medios de producción y de recursos humanos.
3. En el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, predomina una buena y positiva relación entre las dimensiones de ambas variables.
4. El Coaching gerencial, se relaciona significativamente con el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la región Lambayeque. Dado que a través de las pruebas de coeficiente de Correlación de Rho Spearman se obtuvo un valor igual a 0.667 y un p-value menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de servicio de laboratorio, implementar espacios de interacción entre los profesionales, buscando enfatizar las estrategias del coaching teniendo en cuenta situaciones de reacción, aprendizaje e impacto y nuevas técnicas que permitan educarlos y brindarles apoyo de manera personal y grupal, así mismo, construir relaciones funcionales, proactivas y asertivas que puedan afrontar los problemas venideros.
2. Difundir los resultados de la presente investigación al encargado del coaching gerencial, con el objetivo de informarlo y concientizarlo, y que busque las mejores decisiones sobre los diferentes aspectos que repercuten en el rendimiento de los trabajadores.
3. Continuar manteniendo la buena relación del coaching gerencial y el rendimiento profesional en el servicio de laboratorio, así como hacer extensivo a los demás servicios.
4. A los dirigentes del hospital de la región de Lambayeque, elaborar programas de intervención cognitiva, enfocados en la continuación del manejo del coaching gerencial, con la finalidad de mejorar el rendimiento profesional, entre estos el ejercicio libre de la profesión y los medios de producción y de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Alcívar, H. (2019). *Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65181/Alcivar_RHAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ali, M., Lodhi, S. A., Orangzab, Raza, B., & Ali, W. (2018). Examining the impact of managerial coaching on employee job performance: Mediating role of work engagement, leader-member-exchange quality, job satisfaction, and turnover intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 12(1), 253-282.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188345/1/pjcss424.pdf>
- Arenaza, V. D., Álvarez, E. A., Estela, T. C., & Calderón, C. E. J. (2019). Influence of administrative management in business formalization. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 1529-1531.
<https://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Influence-Of-Administrative-Management-In-Business-Formalization.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1° Edición). Enfoques Consulting EIRL.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Aricoché, A. (2020). *Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43482/Aricoché_AA.pdf?sequence=1
- Berru, A. del P. (2021). *El coaching y su relación con la gestión del talento humano en el área de gerencia de EsSalud, Piura, Perú, 2021* [Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Ciencias Administrativas, UNP].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3276/FCAD-BER-ALZ-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied*

- Psychology*, 85(3), 439-450. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.439>
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory Coaching Behavior , Employee Satisfaction , and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435-458. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1078>
- Espinoza, P. (2022). *Percepción de la aplicación del modelo coaching, en los colaboradores de la empresa Mapeo Solutions Trujillo, 2021* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de MBA – Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89515/Espinoza_RPG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, V. (2018). *Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca* [Tesis de Doctorado en Administración, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/715/TESIS_VIC_TOR_FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. *Inferential statistics. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- García, D. (2018). *Coaching empresarial: Estrategia de humanización de los servicios de salud* [Tesis para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad Social, Universidad CES]. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5853/COACHING_EMPRESARIAL. ESTRATEGIA DE HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-environment fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Hagen, M. (2010). The wisdom of the coach: A review of managerial coaching in the Six Sigma context. *Total Quality Management and Business Excellence*, 21(8), 791-798. <https://doi.org/10.1080/14783363.2010.487657>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1° Edición). McGraw-Hill Interamericana S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Higuera-Sainz, J. L., Álvarez-Aguirre, A., Cisneros-Ruiz, B., Acosta-Valencia, Y., & Pimentel-Jaimes, J. (2019). Analysis of the Health Coaching concept. *Sanus*, 11(1), 40-46. <https://doi.org/10.36789/sanus.vi11.147>
- Hsu, Y.-P., Chun-Yang, P., Pi-Hui, T., & Ching-Wei, T. (2019). Managerial Coaching, Job Performance, and Team Commitment: The Meditating Effect of Psychological Capital. *Advances in Management & Applied Economics*, 9(5), 101-125. http://www.scienpress.com/Upload/AMAE/Vol_9_5_6.pdf
- Joo, B. K. B. (2005). Executive Coaching: A Conceptual Framework From an Integrative Review of Practice and Research. *Human Resource Development Review*, 4(1), 462-488. <https://doi.org/10.1177/1534484305280866>
- Kinicki, A. J., Jacobson, K. J. L., Galvin, B. M., & Prussia, G. E. (2011). A multilevel systems model of leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(2), 133-149. <https://doi.org/10.1177/1548051811399445>
- Kodden, B., & Hupkes, L. (2019). Organizational Environment, Personal Resources and Work Engagement as Predictors of Coaching Performance. *Journal of Management Policy and Practice*, 20(3), 53-71. <https://doi.org/10.33423/jmpp.v20i3.2230>
- Llufire, B., & Salas, R. M. (2022). *Implementación de un programa de coaching empresarial y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Instituto Team Academy Perú - 2021* [Tesis Para Obtener el Título de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2083/Tesis.pdf?sequence=1>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(1), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M.-H. C., Tolbert, A. S., & Larkin, C. (2005). Development and Initial Validation of an Instrument Measuring Managerial

- Coaching Skill. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 157-178.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ759084>
- Medina, E. (2022). *Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84692/Medina_QEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, E. (2022). *Coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98991>
- Monroy, A. (2015). *Coaching y desempeño laboral: (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)* [Trabajo Para Optar El Título de Psicólogo Industrial / Organizacional en el Grado Académico de Licenciado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 65-80. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i4.52>
- Novitasari, D. (2021). The Role of Managerial Coaching on Performance: Mediating Analysis of Employee Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 70-83. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.34>
- Nugraha, K. W., & Wardhani, E. N. K. (2022). The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2899-2911. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.844>
- Paisig, S. (2021). *El Proceso de Coaching y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio – Cañete, periodo 2019* [Tesis Para optar el Título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Peruana Los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2101>
- Park, S., Yang, B., & McLean, G. (2008). An Examination of Relationships between Managerial Coaching and Employee Development. *ERIC Document Retrieval*,

- 5(1), 1-8. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501641.pdf>
- Quiroz, M. (2021). *Coaching para mejorar el Clima Organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque*. [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, UCV].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71274/Quiroz_Y M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71274/Quiroz_Y_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reategui, S. (2021). *Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento Profesional en Efectivos Policiales de la División de Talento Humano de la Región Policial Lima, 2016* [Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6077/Segundo Antonio REATEGUI MORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. e., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.04.009>
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A. P., Torres de Oliveira, R., & Faustino, C. (2020). How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 3(1), 1-35. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0373>
- Rosinski, P. (2020). *Liderazgo y coaching global: Un enfoque integrado para enfrentar los desafíos de hoy* (10° Ed.). Gran Aldea Editores.
<https://es.scribd.com/book/474681904/Liderazgo-y-coaching-global-Un-enfoque-integrado-para-enfrentar-los-desafios-de-hoy>
- Saldaña, E., & Aspajo, D. (2019). *El coaching empresarial y el desempeño laboral en los docentes de la EP Administración de la Universidad Peruana Unión Lima - 2019*. Tesis Para Optar El Título Profesional de Administrador de Empresas, Universidad Peruana Unión.
- Sánchez, J. (2017). *Metodología del coaching para mejorar la calidad de atención al cliente en el Hospital Regional Lambayeque 2017* [Tesis Para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32476/sanchez_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, J. (2022). *El coaching gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Retail de Chimbote - 2018* [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82761/Sánchez_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sans, M. (2012). What is coaching? Its origins, definition, different methodologies and basic principles of action of a coach. *3Ciencias*, 3(1), 1-11. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/06/3.Que-es-Coaching.pdf>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Empiria*, 43(1), 187-210. <https://doi.org/empiria.43.2019.24305>
- She, Z., Li, B., Li, Q., London, M., & Yang, B. (2019). The double-edged sword of coaching: Relationships between managers' coaching and their feelings of personal accomplishment and role overload. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 245-266. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21342>
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.758>
- Tanskanen, J., Mäkelä, L., & Viitala, R. (2018). Linking Managerial Coaching and Leader–Member Exchange on Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(4), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9996-9>
- Veloz, H. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador* [Tesis de Maestría en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>

- Vidal-Salazar, M. D., Cerdón-Pozo, E., & Ferrón-Vílchez, V. (2011). Efficacy of coaching on the processes for business improvement. *Universia Business Review*, 31(1), 82-101. https://www.researchgate.net/publication/289628630_Efficacy_of_coaching_on_the_processes_for_business_improvement
- Whitmore, J. (2017). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas* (9° Ed.). Editorial Paidós. https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Winkler, M. I., Villarroel, R., & Pasmanik, D. (2018). La promesa de confidencialidad: nuevas luces para la investigación científica y la práctica profesional en salud mental. *Acta Bioethica*, 24(1), 127-136. <https://actabioethica.uchile.cl/index.php/AB/article/view/49386/51861>
- Zuñiga-Collazos, A., Castillo-Palacio, M., Montaña-Narváez, E., & Castillo-Arévalo, G. (2019). Influence of managerial coaching on organisational performance. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1619795>

ANEXOS.

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición						
Coaching gerencial	El coaching ejecutivo es una relación individualizada, uno a uno, diseñada para asistir a ejecutivos en el desarrollo y potenciación de su eficacia profesional y rendimiento en la organización. (Rosinski, 2020,p. 27).	El Coaching es una metodología de desarrollo del talento humano que se medirá a partir del análisis de las dimensiones: reacción, aprendizaje, transferencia e impacto.	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching. Grado de utilidad del coaching.	Ordinal Muy malo: [18 - 24] Malo: [25 - 31] Regular: [32 - 38] Bueno: [39 - 45] Muy bueno: [46 - 54]						
			Aprendizaje	Conocimientos adquiridos Reforzamiento retención de conocimientos. Muestras de conductas iniciales							
				Transferencia		Capacidad de resolución de problemas. Efectividad del proceso de toma de decisiones. Enfoque hacia el cliente Transformación del clima laboral. Incremento de la eficiencia laboral					
						Impacto	Efectivización de los costos. Compromiso laboral Disminución de ausentismo Mayor satisfacción en el trabajo.				
			Rendimiento profesional				El rendimiento, responde a una gestión, proceso mediante el cual se debe crear un ambiente o entorno en que las profesionales tengan la oportunidad de producir lo máximo a sus capacidades. Se medirá a través del análisis de ejercicio libre de la profesión, secuencialización por cuenta propia y medios de producción y de recursos humanos.	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades Capacitación Comunicación Voluntad	Ordinal Muy malo: [20 - 27] Malo: [28 - 35] Regular: [36 - 43] Bueno: [44 - 51] Muy bueno: [52-60]	
									Secuencialización por cuenta propia.		Ejercitación Estrategias Por cuenta propia libertad Funciones específicas Claridad en metas y objetivos
				Medios de producción y de recursos humanos							Compromiso Utilidad Rendimiento Evaluación y emergencia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Coaching gerencial

Instrucciones: Estimado(a) mediante el siguiente cuestionario se procura conseguir información respecto a **Coaching gerencial** de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital en su participación. Es preciso indicar por su seguridad, su identidad se mantiene en secreto.

NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
Dimensión 1: Reacción				
1	<i>¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?</i>			
2	<i>¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?</i>			
Dimensión 2: Aprendizaje				
3	<i>¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?</i>			
4	<i>¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciarán sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?</i>			
5	<i>¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?</i>			
6	<i>¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?</i>			
7	<i>¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?</i>			
Dimensión 3: Transferencia				

8	<i>¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?</i>			
9	<i>¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?</i>			
10	<i>¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?</i>			
11	<i>¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?</i>			
12	<i>¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted a orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?</i>			
13	<i>¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable en el servicio de laboratorio del hospital?</i>			
14	<i>¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?</i>			
Dimensión 4: Impacto				
15	<i>¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?</i>			
16	<i>¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?</i>			
17	<i>¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?</i>			
18	<i>¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?</i>			

Cuestionario de Rendimiento profesional

Instrucciones: Estimado(a) mediante el siguiente cuestionario se procura conseguir información respecto a **Rendimiento Profesional** de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital en su participación. Es preciso indicar por su seguridad, su identidad se mantiene en secreto.

NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
Dimensión 1: Ejercicio libre de la profesión				
1	¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?			
2	¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?			
3	¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?			
4	¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?			
5	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan en el servicio de laboratorio?			
6	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?			
7	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?			
8	¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontánea creando un clima de confianza?			
9	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?			
Dimensión 2: Secuencialización por cuenta propia				

10	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?			
11	¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?			
12	¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?			
13	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?			
14	¿En el servicio de laboratorio se establecen horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?			
15	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?			
16	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?			
Dimensión 3: Medios de producción y de recursos humanos				
17	¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?			
18	¿En el servicio de laboratorio se ofrecen condiciones estratégicas para que se ejercite la Secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlados, cumplir las metas y objetivos?			
19	¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?			
20	¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?			

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Coaching gerencial.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....*Mónica Jara León*.....

DNI:29520907

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching gerencial	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching.	1. ¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Grado de utilidad del coaching.	2. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
	Aprendizaje	Conocimientos adquiridos.	3. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
			4. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciarán sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Reforzamiento retención de conocimientos.	5. ¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
			6. ¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		



	Muestras de conductas iniciales	7. ¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?	X	X	X	X		
Transferencia	Capacidad de resolución de problemas.	8. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?	X	X	X	X		
		9. ¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?	X	X	X	X		
	Efectividad del proceso de toma de decisiones.	10. ¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?	X	X	X	X		
	Enfoque hacia el cliente.	11. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?	X	X	X	X		
		12. ¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted a orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?	X	X	X	X		
	Transformación del clima laboral.	13. ¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable el servicio de laboratorio del hospital?	X	X	X	X		
	Incremento de la eficiencia laboral.	14. ¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?	X	X	X	X		
Impacto	Efectivización de los costos.	15. ¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?	X	X	X	X		
	Compromiso laboral.	16. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?	X	X	X	X		

	Disminución de ausentismo	17. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X		
	Mayor satisfacción en el trabajo	18. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impactopositivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Educación Medica

Nombre del Experto: Yucra Ccasa Mónica Joba



Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Rendimiento profesional.

3. TESISISTA:

Br, Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma..... 

DNI: 29520907

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento profesional	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. ¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			3. ¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
		Capacitación	4. ¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?	X		X		X		X		
			5. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan el servicio de laboratorio?	X		X		X		X		
		Comunicación	6. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional?	X		X		X		X		



		participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?									
		7. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?	X	X		X		X			
		8. ¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontanea creando un clima de confianza?	X	X		X		X			
	Voluntad	9. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?	X	X		X		X			
Secuencialización por cuenta propia	Ejercitación	10. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?	X	X		X		X			
	Estrategias	11. ¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?	X	X		X		X			
	Por cuenta propia libertad	12. ¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?	X	X		X		X			
	Funciones específicas	13. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?	X	X		X		X			
		14. ¿En el servicio de laboratorio se establece horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?	X	X		X		X			
		15. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?	X	X		X		X			



Medios de producción y de recursos humanos	Claridad en las metas y objetivos	16. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?																		
	Compromiso	17. ¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?																		
	Utilidad	18. ¿En el servicio de laboratorio se ofrece condiciones estratégicas para que se ejercite la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlado, cumplir las metas y objetivos?																		
	Rendimiento	19. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?																		
	Evaluación y emergencia	20. ¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?																		

Grado: Magister en Educación médica

Nombre del Experto: Yucra Ccasa Mónica Joba


 Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **YUCRA CCASA**
Nombres **MONICA JOBA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **29520907**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **15/06/2013**
Resolución/Acta **0786-2013-UCV**
Diploma **A1533447**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001018102

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/12/2022 00:24:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Coaching gerencial.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI




NO



Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI:17826325

EXPERTO

Profa. Marta Robles Rincón
Asesora Familiar y Comunitaria
CMP 15438 RNE 28691



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching gerencial	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching.	1. ¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Grado de utilidad del coaching.	2. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
	Aprendizaje	Conocimientos adquiridos.	3. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
			4. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciarán sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Reforzamiento retención de conocimientos.	5. ¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
			6. ¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		



	Muestras de conductas iniciales	7. ¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?	X	X	X	X		
Transferencia	Capacidad de resolución de problemas.	8. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?	X	X	X	X		
		9. ¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?	X	X	X	X		
	Efectividad del proceso de toma de decisiones.	10. ¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?	X	X	X	X		
	Enfoque hacia el cliente.	11. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?	X	X	X	X		
		12. ¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted a orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?	X	X	X	X		
	Transformación del clima laboral.	13. ¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable el servicio de laboratorio del hospital?	X	X	X	X		
	Incremento de la eficiencia laboral.	14. ¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?	X	X	X	X		
Impacto	Efectivización de los costos.	15. ¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?	X	X	X	X		
	Compromiso laboral.	16. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?	X	X	X	X		



	Disminución de ausentismo	17. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X		
	Mayor satisfacción en el trabajo	18. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Educación Medica

Nombre del Experto: Robles Briceño Flor de María



Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR

Robles Briceño Flor de María
Medicina Familiar y Comunitaria
CMP 15436 RNE 28891

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Rendimiento profesional.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI: 17826325

EXPERTO

Pedro de Mante Robles Briceño
Medicina Familiar y Comunitaria
CNP 15436 RNE 20691



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento profesional	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. ¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			3. ¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
		Capacitación	4. ¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?	X		X		X		X		
			5. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan el servicio de laboratorio?	X		X		X		X		
		Comunicación	6. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional?	X		X		X		X		



		participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?	/							
		7. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?	X		X		X		X	
		8. ¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontanea creando un clima de confianza?	X		X		X		X	
	Voluntad	9. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?	X		X		X		X	
Secuencialización por cuenta propia	Ejercitación	10. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?	X		X		X		X	
	Estrategias	11. ¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?	X		X		X		X	
	Por cuenta propia libertad	12. ¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?	X		X		X		X	
	Funciones específicas	13. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?	X		X		X		X	
		14. ¿En el servicio de laboratorio se establece horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?	X		X		X		X	
		15. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?	X		X		X		X	



	Claridad en las metas y objetivos	16. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?	X		X		X		X		
Medios de producción y recursos humanos	Compromiso	17. ¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?	X		X		X		X		
	Utilidad	18. ¿En el servicio de laboratorio se ofrece condiciones estratégicas para que se ejercite la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlado ,cumplir las metas y objetivos?	X		X		X		X		
	Rendimiento	19. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?	X		X		X		X		
	Evaluación y emergencia	20. ¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Educación Medica

Nombre del Experto: Robles Briceño Flor de María


Firma del experto

Robles Briceño Flor de María
Medicina Familiar y Comunitaria
CMP 15436 RNE 26691

: EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROBLES BRICEÑO**
Nombres **FLOR DE MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17826325**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION MEDICA**
Fecha de Expedición **15/04/17**
Resolución/Acta **0065-2017-UCV**
Diploma **052-005624**
Fecha Matrícula **22/07/2008**
Fecha Egreso **31/08/2009**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001021733

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/12/2022 10:28:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Coaching gerencial.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI:18181606

EXPERTO

Mg. Giovane del Pilar Barales Encinas
CIRUJANO DENTISTA
ESPECIALISTA EN REHABILITACION ORAL
C.O.P. 0740 - RNE 1255



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching gerencial	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching.	1. ¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Grado de utilidad del coaching.	2. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
	Aprendizaje	Conocimientos adquiridos.	3. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
			4. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciaran sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Reforzamiento retención de conocimientos.	5. ¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
			6. ¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		



	Muestras de conductas iniciales	7. ¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?	X	X	X	X		
Transferencia	Capacidad de resolución de problemas.	8. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?	X	X	X	X		
		9. ¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?	X	X	X	X		
	Efectividad del proceso de toma de decisiones.	10. ¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?	X	X	X	X		
	Enfoque hacia el cliente.	11. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?	X	X	X	X		
		12. ¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted a orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?	X	X	X	X		
	Transformación del clima laboral.	13. ¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable el servicio de laboratorio del hospital?	X	X	X	X		
	Incremento de la eficiencia laboral.	14. ¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?	X	X	X	X		
Impacto	Efectivización de los costos.	15. ¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?	X	X	X	X		
	Compromiso laboral.	16. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?	X	X	X	X		

	Disminución de ausentismo	17. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X	
	Mayor satisfacción en el trabajo	18. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impactopositivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?	X		X		X		X	

Grado: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

Nombre del Experto: Bardales Encinas Giovana del Pilar



Mg. Giovana del Pilar Bardales Encinas
 CIRUJANO DENTISTA
 ESPECIALISTA EN REHABILITACION ORAL
 C.O.P. 6740 - RNE 1255

Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Rendimiento profesional.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....

DNI: 18181606

EXPERTO

Mg. Grevera del Pilar Bermúdez Encina
CIRUJANO DENTISTA
ESPECIALISTA EN REHABILITACION ORL
C.O.P. 8740 - RNEF 1258



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento profesional	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. ¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			3. ¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
		Capacitación	4. ¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?	X		X		X		X		
			5. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan en el servicio de laboratorio?	X		X		X		X		
		Comunicación	6. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional?	X		X		X		X		



		participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?									
		7. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?	X	X	X	X					
		8. ¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontanea creando un clima de confianza?	X	X	X	X					
	Voluntad	9. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?	X	X	X	X					
Secuencialización por cuenta propia	Ejercitación	10. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?	X	X	X	X					
	Estrategias	11. ¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?	X	X	X	X					
	Por cuenta propia libertad	12. ¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?	X	X	X	X					
	Funciones específicas	13. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?	X	X	X	X					
		14. ¿En el servicio de laboratorio se establece horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?	X	X	X	X					
		15. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?	X	X	X	X					

	Claridad en las metas y objetivos	16. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?	X	X	X	X		
Medios de producción y de recursos humanos	Compromiso	17. ¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?	X	X	X	X		
	Utilidad	18. ¿En el servicio de laboratorio se ofrece condiciones estratégicas para que se ejercite la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlado, cumplir las metas y objetivos?	X	X	X	X		
	Rendimiento	19. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?	X	X	X	X		
	Evaluación y emergencia	20. ¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?	X	X	X	X		

Grado: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

Nombre del Experto: Bardales Encinas Giovana del Pilar



Mg. Giovana del Pilar Bardales Encinas
CIRUJANO DENTISTA
ESPECIALISTA EN REHABILITACION ORAL

Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARDALES ENCINAS**
Nombres **GIOVANA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **18181605**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **17/05/19**
Resolución/Acta **0140-2019-UCV**
Diploma **052-062713**
Fecha Matrícula **14/10/2017**
Fecha Egreso **19/01/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001021741

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/12/2022 10:32:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Coaching gerencial.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI: 16705330

EXPERTO

HOSPITAL PROVINCIAL BELEN DE LAMBAYEQUE



Mg. Rosa E. Begazo Novabuena
OBSTETRA ESPECIALISTA
C.O.P. 10363 R.N.E. 934 - E.01

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching gerencial	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching.	1. ¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Grado de utilidad del coaching.	2. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
	Aprendizaje	Conocimientos adquiridos.	3. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
			4. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciarán sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Reforzamiento retención de conocimientos.	5. ¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
			6. ¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		



	Muestras de conductas iniciales	7. ¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?	X	X	X	X		
Transferencia	Capacidad de resolución de problemas.	8. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?	X	X	X	X		
		9. ¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?	X	X	X	X		
	Efectividad del proceso de toma de decisiones.	10. ¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?	X	X	X	X		
	Enfoque hacia el cliente.	11. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?	X	X	X	X		
		12. ¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted a orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?	X	X	X	X		
	Transformación del clima laboral.	13. ¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable el servicio de laboratorio del hospital?	X	X	X	X		
	Incremento de la eficiencia laboral.	14. ¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?	X	X	X	X		
Impacto	Efectivización de los costos.	15. ¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?	X	X	X	X		
	Compromiso laboral.	16. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?	X	X	X	X		



	Disminución de ausentismo	17. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X		
	Mayor satisfacción en el trabajo	18. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Investigación y docencia

Nombre del Experto: *Begazo Norabuena Rosa Elizabeth*

Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR

HOSPITAL PROVINCIAL BELÉN DE LAMBAYEQUE



Mg. Rosa E. Begazo Norabuena
OBSTETRA ESPECIALISTA
C.O.P. 18968 R.N.E. 834-E.01

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Rendimiento profesional.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI:16705330

EXPERTO

HOSPITAL PROVINCIAL BELEN DE LAMBAYEQUE



Mg. Rosa E. Begazo Novadilla
OBSTETRA ESPECIALISTA
C.O.P. 10363 R.N.E. 14217 15



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento profesional	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. ¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			3. ¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
		Capacitación	4. ¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?	X		X		X		X		
			5. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan el servicio de laboratorio?	X		X		X		X		
		Comunicación	6. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional?	X		X		X		X		



			participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?										
			7. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?	X	X	X	X						
			8. ¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontanea creando un clima de confianza?	X	X	X	X						
	Voluntad		9. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?	X	X	X	X						
Secuencialización por cuenta propia	Ejercitación		10. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?	X	X	X	X						
	Estrategias		11. ¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?	X	X	X	X						
	Por cuenta propia libertad		12. ¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?	X	X	X	X						
	Funciones específicas			13. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?	X	X	X	X					
				14. ¿En el servicio de laboratorio se establece horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?	X	X	X	X					
				15. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?	X	X	X	X					

	Claridad en las metas y objetivos	16. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?	X		X		X		X		
Medios de producción y de recursos humanos	Compromiso	17. ¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?	X		X		X		X		
	Utilidad	18. ¿En el servicio de laboratorio se ofrece condiciones estratégicas para que se ejercite la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlado, cumplir las metas y objetivos?	X		X		X		X		
	Rendimiento	19. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?	X		X		X		X		
	Evaluación y emergencia	20. ¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Investigación y docencia


Nombre del Experto: Begazo Norabuena Rosa Elizabeth



Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR

HOSPITAL PROVINCIAL CESAR DE VALLEJO



Mg. Rosa E. Begazo Norabuena
OBSTETRA ESPECIALISTA
C.O.R. 10363 R.N.E. 034 - E.01



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BEGAZO NORABUENA**
Nombres **ROSA ELIZABETH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16705330**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**
Fecha de Expedición **08/03/2013**
Resolución/Acta **15-2013-CU**
Diploma **A1415706**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001021751

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/12/2022 10:38:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Coaching gerencial.

3. TESISISTA:

Br. Tesen Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI:40778154

EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Coaching gerencial	Reacción	Grado de satisfacción con el Coaching.	1. ¿Usted considera que los trabajadores de servicio muestran su satisfacción respecto a la gestión del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Grado de utilidad del coaching.	2. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio demuestran tener conocimientos de la utilidad de las enseñanzas recibidas en la gestión del coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
	Aprendizaje	Conocimientos adquiridos.	3. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio desarrollan aprendizajes efectivos gracias a las orientaciones de coaching gerencial implementado en el Hospital?	X		X		X		X		
			4. ¿Considera que los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital repotenciarán sus destrezas a consecuencia del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
		Reforzamiento retención de conocimientos.	5. ¿Se realiza una retroalimentación periódica de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		
			6. ¿Se realizan acciones de retención de los conocimientos y destrezas adquiridas por los trabajadores del servicio de laboratorio por medio del coaching gerencial implementado en el hospital?	X		X		X		X		



Transferencia	Muestras de conductas iniciales	7. ¿Se realizan talleres de interaprendizaje donde los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital demuestran el desarrollo de conocimientos y destrezas adquiridas?	X		X		X		X		
	Capacidad de resolución de problemas.	8. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas por acción del coaching gerencial le sirven a los trabajadores del servicio de laboratorio para desarrollar su capacidad de resolución de problemas en su centro de trabajo?	X		X		X		X		
		9. ¿El trabajador del servicio de laboratorio percibe que el entrenamiento recibido del coach es efectivo para la solución de problemas presentados en el trabajo?	X		X		X		X		
	Efectividad del proceso de toma de decisiones.	10. ¿El trabajador del servicio de laboratorio demuestra capacidad para el procesamiento e interpretación de resultados con la ayuda del coaching?	X		X		X		X		
	Enfoque hacia el cliente.	11. ¿Considera que los conocimientos y destrezas adquiridas mediante el coaching gerencial están enfocados a generar estrategias y actitudes para la satisfacción de las necesidades de los pacientes?	X		X		X		X		
		12. ¿Considera que el entrenamiento recibido por el coach le permite a usted orientar sus esfuerzos y desempeño en el logro de la atención de los pacientes?	X		X		X		X		
	Transformación del clima laboral.	13. ¿El entrenamiento y la metodología del trabajo en equipo del coaching gerencial contribuyen a la generación de un clima laboral saludable el servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X		
	Incremento de la eficiencia laboral.	14. ¿El entrenamiento y la metodología del coaching gerencial contribuyen al incremento de la eficiencia y calidad de atención de los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital?	X		X		X		X		
	Impacto	Efectivización de los costos.	15. ¿Gracias a las acciones del coaching gerencial, considera que el trabajador del servicio de laboratorio del hospital se consolida como un experto en incrementando sus competencias lo cual permite la reducción del costo del servicio?	X		X		X		X	
		Compromiso laboral.	16. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en el compromiso de los trabajadores del servicio de laboratorio?	X		X		X		X	



	Disminución de ausentismo	17. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impacto positivo en la disminución del ausentismo de los trabajadores del servicio de laboratorio del hospital?	X		X		X		X		
	Mayor satisfacción en el trabajo	18. ¿Las sesiones de coaching gerencial generan un impactopositivo en la satisfacción hacia el trabajador del servicio de laboratorio en el hospital mejorando la cultura y clima organizacional?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Salud Publica y Desarrollo Humano

Nombre del Experto: *Chiroque Castro Roxana Paola*

Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Rendimiento profesional.

3. TESISISTA:

Br. Teseq Inga Jessica Mirelli

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado, el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Firma.....



DNI:40778154

EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento profesional	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. ¿En el servicio de laboratorio se dan diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores que laboran en el servicio de laboratorio aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
			3. ¿En el servicio de laboratorio del hospital la jefatura brinda las condiciones para el ejercicio libre de la profesión?	X		X		X		X		
		Capacitación	4. ¿El hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional para los trabajadores?	X		X		X		X		
			5. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presentan el servicio de laboratorio?	X		X		X		X		
		Comunicación	6. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio comparten información y conocimiento de actualización en temas que lo ayude a mejorar su rendimiento profesional	X		X		X		X		



		participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional?									
		7. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio facilitan la comunicación con los pacientes, con la jefatura del servicio y los demás servicios?	X	X		X		X			
		8. ¿En el servicio de laboratorio la comunicación Directivos/trabajadores /pacientes es fluida y espontanea creando un clima de confianza?	X	X		X		X			
	Voluntad	9. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio son sensibles a las preocupaciones e inquietudes de los pacientes?	X	X		X		X			
Secuencialización por cuenta propia	Ejercitación	10. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio ejercen la secuencialización de estrategias para el rendimiento profesional?	X	X		X		X			
	Estrategias	11. ¿La jefatura del hospital en coordinación con la del servicio establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin afectar las funciones específicas?	X	X		X		X			
	Por cuenta propia libertad	12. ¿En el hospital a través de la jefatura del servicio de laboratorio se respeta la planificación de las actividades programadas?	X	X		X		X			
	Funciones específicas	13. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con sus obligaciones de atención a los pacientes?	X	X		X		X			
		14. ¿En el servicio de laboratorio se establece horarios accesibles a situaciones de discapacidades de los trabajadores del servicio que lo requieran?	X	X		X		X			
		15. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio cumplen con el horario de atención?	X	X		X		X			



Medios de producción y de recursos humanos	Claridad en las metas y objetivos	16. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio sienten libertad para su rendimiento profesional?	X		X		X		X		
	Compromiso	17. ¿Las autoridades del hospital garantizan la atención de las necesidades de los pacientes?	X		X		X		X		
	Utilidad	18. ¿En el servicio de laboratorio se ofrece condiciones estratégicas para que se ejercite la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlado ,cumplir las metas y objetivos?	X		X		X		X		
	Rendimiento	19. ¿Los trabajadores del servicio de laboratorio asisten normalmente a su trabajo y si faltan lo justifican?	X		X		X		X		
	Evaluación y emergencia	20. ¿La jefatura del servicio de laboratorio promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		X		

Grado: Magister en Salud Publica y Desarrollo Humano

Nombre del Experto: *Chiroque Castro Roxana Paola*


Firma del experto

: EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHIROQUE CASTRO**
Nombres **ROXANA PAOLA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40778154**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**
Rector **VICTOR RAUL LOZANO IBAÑEZ**
Secretaria General **BERTHA ROSA MALABRIGO DE VERTIZ**
Decano De Postgrado **VICTOR HUGO CHANDUVI CORNEJO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN SALUD PUBLICA Y DESARROLLO HUMANO**
Fecha de Expedición **20/06/2014**
Resolución/Acta **2400-2014-R-UPAO**
Diploma **A1773274**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001021898

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/12/2022 11:58:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CONFIABILIDAD:

Estadísticas de fiabilidad - Piloto		
Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Coaching gerencial	.861	18
Cuestionario de Rendimiento profesional	.859	20

Nota. El piloto ha sido aplicado a 20 trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital

La confiabilidad de los instrumentos es muy alta (Alfa de Cronbach > 0.81)

Escala: Fiabilidad_Coaching gerencial

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	18

Escala: Fiabilidad Rendimiento Profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	20

VALIDEZ:

Tabla 5

Coefficiente V de Aiken del Cuestionario de Rendimiento profesional

ITEMS	V AIKEN	Dimensiones y Variable		V AIKEN
P1	1.0		Ejercicio libre de la profesión	1.0
P2	1.0	Dimensiones	Secuencialización por cuenta propia	1.0
P3	1.0		Medio de producción y de recursos humanos	1.0
P4	1.0	Variable	Rendimiento profesional	1.0
P5	1.0			
P6	1.0			
P7	1.0			
P8	1.0			
P9	1.0			
P10	1.0			
P11	1.0			
P12	1.0			
P13	1.0			
P14	1.0			
P15	1.0			
P16	1.0			
P17	1.0			
P18	1.0			
P19	1.0			
P20	1.0			

Nota. La validación la realizaron cinco expertos con grado de maestría

El instrumento posee una validez por expertos muy alta.

Tabla 6*Coefficiente V de Aiken del Cuestionario de Coaching gerencial*

ITEMS	V AIKEN	Dimensiones y Variable		V AIKEN
P1	1.0		Relación	1.0
P2	1.0	Dimensiones	Aprendizaje	1.0
P3	1.0		Transferencia	1.0
P4	1.0		Impacto	1.0
P5	1.0		Variable Coaching gerencial	1.0
P6	1.0			
P7	1.0			
P10	1.0			
P11	1.0			
P12	1.0			
P13	1.0			
P14	1.0			
P15	1.0			
P16	1.0			
P17	1.0			
P18	1.0			

Nota. La validación la realizaron cinco expertos con grado de maestría.

El instrumento posee una validez por expertos muy alta.

Anexo 04. Matriz de consistencia

Título: Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque.

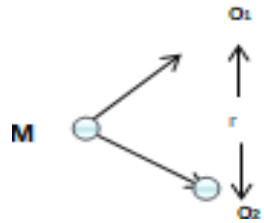
Autor: Tesen Inga, Jessica Mirelli

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema principal</p> <p>P_P ¿Qué relación existe entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022?.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1 ¿Cuál es el nivel de Coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque?</p> <p>P2 ¿Cuál es el nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque?</p> <p>P3 ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del coaching gerencial y</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O_G. Determinar la relación entre el Coaching gerencial con el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1 Identificar el nivel de Coaching gerencial de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque.</p> <p>O2. Identificar el nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque.</p> <p>O3.Determinar la relación entre las dimensiones del coaching gerencial y rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H_G.</p> <p>Hi: Existe relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque 2022.</p>	Variable 1: Coachinggerencial				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
			Reacción	<i>Grado de satisfacción con el Coaching.</i>	1	Nunca =1	<p><i>Muy malo:</i> [18 - 24]</p> <p><i>Malo:</i> [25 - 31]</p> <p><i>Regular:</i> [32 - 38]</p> <p><i>Bueno:</i> [39 - 45]</p> <p><i>Muy bueno:</i> [46 - 54]</p>
				<i>Grado de utilidad del coaching.</i>	2		
			Aprendizaje	<i>Conocimientos adquiridos.</i>	3,4	Casi siempre =2	
				<i>Reforzamiento retención de conocimientos.</i>	5,6		
				<i>Muestras de conductas iniciales.</i>	7		
			Transferencia	<i>Capacidad de resolución de problemas</i>	8,9	Siempre =3	
				<i>Efectividad del proceso de toma de decisiones.</i>	10		
				<i>Enfoque hacia el cliente.</i>	11,12		
				<i>Transformación del clima laboral</i>	13		
			Impacto	<i>Incremento de eficiencia laboral.</i>	14		
				<i>Efectivización de los costos.</i>	15		
				<i>Compromiso laboral.</i>	16		
				<i>Disminución de ausentismo</i>	17		
	<i>Mayor satisfacción en el trabajo.</i>	18					
Variable 2: Rendimiento Profesional							
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y Rangos			
Ejercicio libre de la profesión	<i>Oportunidades</i>	1,2,3	Nunca =1	<p><i>Muy malo:</i> [18 - 24]</p>			
	<i>Capacitación</i>	4,5					
	<i>Comunicación</i>	6,7,8					
	<i>Voluntad</i>	9					

el rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque?	de la Región de Lambayeque		Secuencializa ción por cuenta propia	<i>Ejercitación</i>	10	Casi siempre =2	<i>Malo:</i> [25 - 31]
				<i>Estrategias</i>	11		
				<i>Por cuenta propia libertad</i>	12		
				<i>Funciones específicas</i>	13,14, 15		
				<i>Claridad en metas y objetivos</i>	16		
			Medios de producción y de recursos humanos.	<i>Compromiso</i>	17	Siempre =3	<i>Regular:</i> [32 - 38]
				<i>Utilidad</i>	18		
				<i>Rendimiento</i>	19		
				<i>Evaluación y emergencia</i>	20		
				<i>Bueno:</i> [39 - 45]			
				<i>Muy bueno:</i> [46 - 54]			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo</p> <p>La presente, investigación realizada es no experimental, básica de enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) el conocimiento debe ser objetivo, y se originó desde un proceso deductivo, mediante recolección y análisis de datos se demuestran hipótesis antes propuestas. En el estudio con el propósito de ver la relación de variables se planteó hipótesis que luego de un análisis estadístico se demostró.</p> <p>Diseño</p> <p>De nivel descriptivo correlacional: descriptivo debido a que buscó en las variables de investigación analizar cualidades, comportamiento, que fueron medidas. Es correlacional porque su finalidad fue ejecutar la validación estadística del nivel de relación entre las variables por intermedio de un índice numérico denominado índice de correlación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).</p>	<p>Población</p> <p>Arias & Covinos, (2021) definen a población como conjunto infinito o finito de sujetos con características idénticas o comunes, la que está delimitado por el investigador. La población en el estudio fue no probabilística, estuvo constituida por 50 trabajadores del laboratorio de un hospital de la ciudad de Chiclayo censados previamente.</p> <p>Muestra</p> <p>Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) definen a la muestra como un subconjunto representativo de la población o el universo, la información recogida será extraída de la muestra.</p> <p>La muestra se divide en probabilísticas y no probabilísticas, la primera se refiere a un sub grupo de población cuyos elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidas y en la segunda, debido a que tienen aspectos comunes, su elección está referida a las características que el investigador busca en el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Serna, (2019) sostuvo que la muestra es un subgrupo de la población, siendo no</p>	<p>Variable 1: Coaching gerencial</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Tesen Inga, Jessica Mirelli</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital las Mercedes</p> <p>Variable 2: Rendimiento Profesional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Tesen Inga, Jessica Mirelli</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital las Mercedes</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de ítems S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems α = Coeficiente de alfa de Cronbach.</p> <p>coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, Hauke &</p>

Es transversal, ya que la información de las variables del presente estudio fue recogida en un tiempo único.



Donde:

M: Muestra

O1: Coaching gerencial(v1)

O2: Rendimiento Profesional (v2)

R : Relación entre v1 y v2

probabilística, la muestra en el estudio será el total de la población.

Kossowski (2011) precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables

Anexo 5. Resultados

5.1. Identificar el nivel de coaching gerencial del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque.

Tabla 7

Nivel de coaching gerencial del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2.0	2.0	2.0
	Regular	13	26.0	26.0	28.0
	Bueno	17	34.0	34.0	62.0
	Muy bueno	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota: obtenido del software SPSS.V 25

Respecto a sus dimensiones

Tabla 8

5.2. Dimensiones del coaching gerencial del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.

Dimensiones	Reacción		Aprendizaje		Transferencia		Impacto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy malo	2	4.00%	2	4.00%	0	0.00%	0	0.00%
Malo	1	2.00%	0	0.00%	1	2.00%	15	30.00%
Regular	26	52.00%	20	40.00%	17	34.00%	20	40.00%
Bueno	11	22.00%	17	34.00%	21	42.00%	7	14.00%
Muy bueno	10	20.00%	11	22.00%	11	22.00%	8	16.00%
Total	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

Nota: n=frecuencia; %=porcentaje; obtenido del software SPSS.V 25

Dimensiones de la variable 2

Tabla 9

5.3 Dimensiones de la variable rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.

Dimensiones	Ejercicio libre de la profesión		Secuencialización por cuenta propia		Medios de producción y de recursos humanos	
	n	%	n	%	n	%
Muy malo	1	2.00%	0	0.00%	0	0.00%
Malo	3	6.00%	1	2.00%	15	30.00%
Regular	25	50.00%	17	34.00%	18	36.00%
Bueno	9	18.00%	21	42.00%	6	12.00%
Muy bueno	12	24.00%	11	22.00%	11	22.00%
Total	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

Nota: n=frecuencia; %=porcentaje; obtenido del software SPSS.

Figura 2

Nivel de rendimiento profesional de los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022.



Nota: Obtenido del Software SPSS

En la figura 2 se encontró un nivel muy bueno respecto al rendimiento profesional de los trabajadores (34%) en el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022, el 34% un nivel bueno, el 30% un nivel regular y el 2% un nivel malo, de ello se entiende, que los trabajadores están cumpliendo y desarrollando en gran forma sus labores.

Respecto a la dimensión ejercicio libre de la profesión de la variable rendimiento profesional en gran medida los trabajadores presentaron un nivel regular (50%) en el servicio de laboratorio de un hospital de la Región de Lambayeque, 2022; respecto a la dimensión secuencialización un nivel bueno (42%), respecto a la dimensión medios de producción y de recursos humanos un nivel regular (36%).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS DE LA CRUZ MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la Región Lambayeque", cuyo autor es TESEN INGA JESSICA MIRELLI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS DE LA CRUZ MANUEL DNI: 17570208 ORCID: 0000-0001-9568-2443	Firmado electrónicamente por: RDELACRUZMA el 14-01-2023 18:10:09

Código documento Trilce: TRI - 0519014