



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coaching Personal y la organización de puntos de vacunación
con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Baque Alejandro, Walter Alexis (ORCID: 0000-0002-6738-4454)

ASESOR

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta obra a Dios, por permitirme llegar a este momento y por velar por mí en el camino hacia esta meta.

A mi familia por su incondicional apoyo y por ser el motivo de mi felicidad y fuente de mi fortaleza.

A mi prometida por motivarme cada día a superarme y a prevalecer sobre las dificultades de la vida.

A mis maestros que supieron dirigir, corregir y comprender en todo momento; gracias por su paciencia.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme sabiduría y brindarme el don de tomar las mejores decisiones.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena por abrirme las puertas para realizar la investigación.

Al Dr. Luque Ramos Carlos por incentivar me a continuar con el trabajo, enseñándome alternativas que solucionen los problemas presentados durante la elaboración de proyecto.

Al Ing. Rodríguez Antonio por ayudarme con la logística y conexión con Prefectura.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la población	21
Tabla 2. Características de la muestra.....	21
Tabla 3. Validación de juicio de expertos.....	24
Tabla 4. Nivel descriptivo de la variable Organización de los puntos de vacunación	27
Tabla 5. Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción del Control de Fases de Vacunación.....	28
Tabla 6. Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción del Proceso de Vacunación.....	29
Tabla 7. Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción de la Atención al Usuario	30
Tabla 8. Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción de la Organización del Espacio Físico	31
Tabla 9. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para posttest grupo experimental y control Hipótesis General	32
Tabla 10. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Hipótesis General	33
Tabla 11. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para posttest grupo experimental y control Primera Hipótesis Específica.....	34
Tabla 12. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Primera Hipótesis Específica	35
Tabla 13. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para posttest grupo experimental y control Segunda Hipótesis Específica	36
Tabla 14. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Segunda Hipótesis Específica	37
Tabla 15. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para posttest grupo experimental y control Tercera Hipótesis Específica	38
Tabla 16. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Tercera Hipótesis Específica	39
Tabla 17. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para posttest grupo experimental y control Cuarta Hipótesis Específica	40

Tabla 18. Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y postest Cuarta Hipótesis Específica	41
Tabla 19. Cálculo del Tamaño de la Muestra.....	66
Tabla 20. Prueba de KMO y Bartlett	84
Tabla 21. Varianza total explicada	84
Tabla 22. Coeficiente de correlación de Pearson	85
Tabla 23. Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	85
Tabla 24. Datos de los participantes.....	89

Resumen

Esta investigación se realizó para mejorar la percepción de los trabajadores en la organización de los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena, ya que estos no percibían los problemas de tipo administrativo y operativo en el control de las fases de vacunación, proceso de vacunación, atención al usuario y la organización del espacio físico. El objetivo general fue determinar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. La metodología fue cuasiexperimental con enfoque cuantitativo y aplicada; la muestra consistió en 20 trabajadores de los puntos de vacunación, al azar se escogieron 10 participantes para el grupo control y 10 para el grupo experimental con similares características. Los resultados se reflejaron mediante la Prueba U de Mann-Whitney (O1 y O2; O2 y O4) que dejó valor de $p = <,001$ en ambas comparaciones y la diferencia de porcentajes del grupo experimental y control fue 100% en la hipótesis general. Se concluyó que el Coaching Personal obtuvo un resultado significativo en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Palabras clave: Programa, Coaching Personal, Organización.

Abstract

This research was carried out to improve the perception of workers in the organization of the vaccination points of the Canton Santa Elena, since they did not perceive the administrative and operational problems in the control of the vaccination phases, vaccination process, care the user and the organization of the physical space. The general objective was to determine the influence of Personal Coaching in the perception of the organization of vaccination points with personnel from the Santa Elena Canton Prefecture, 2021. The methodology was quasi-experimental with a quantitative and applied approach; The sample consisted of 20 workers from the vaccination points, 10 participants were randomly chosen for the control group and 10 for the experimental group with similar characteristics. The results were reflected by the Mann-Whitney U test (O1 and O2; O2 and O4) that left p value = $<.001$ in both comparisons and the difference in percentages of the experimental and control group was 100% in the general hypothesis. . It was concluded that Personal Coaching obtained a significant result in the perception of the organization of vaccination points with personnel from the Santa Elena Canton Prefecture, 2021.

Keywords: Program, Personal Coaching, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

Culminando el 2019, emergió un agente patógeno letal que en cuestiones de meses figuró como una importante amenaza para la vida de los seres humanos, donde se realzó el riesgo de muerte en especial para las personas más vulnerables, económica y físicamente hablando. El responsable de este caos fue un virus denominado covid-19, que tuvo como característica principal tener un nivel de contagio muy elevado y una desmesurada velocidad de transmisión, producto de la facilidad de la movilización humana en todo el mundo; las repercusiones que ha dejado hasta el momento son la inestabilidad político-económica, debido a las inequidades sociales que se vieron potenciadas por los determinantes sociales de la salud (DDS), por la paralización de los mercados internacionales y el nulo comercio. La pandemia del covid-19 ha causado inmensurables e irreparables estragos en la población humana, a tal punto que, la sociedad tuvo una fuerte presión para poder crear una vacuna que reduzca la incidencia de mortalidad provocada por este agente zoonótico. Esto fue una prioridad mundial debido a la recesión económica, política y social, que se hizo más notable en las regiones más pobres del mundo, como es el caso de varios países de América Latina. (Marquina & Jaramillo, 2021)

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, con fecha de corte del 20/10/2021, se registran 241'411.380 casos confirmados de covid-19 en todo el mundo; de igual forma, el número de personas vacunadas registradas hasta el 19/10/2021 asciende a 6.545'309.084; mientras que el número de muertes por covid-19 corresponde a 4'912.112 personas fallecidas. Por otra parte, América es el continente con la mayor cantidad de casos confirmados con 92'399.661, seguido del continente europeo con 73'921.143 (OMS, 2021). Las vacunas que se aplican en la actualidad tienen su origen en diferentes laboratorios en el mundo y para su adquisición, las potencias mundiales realizaron gestiones con dichos laboratorios para asegurarse una considerable cantidad de estas dosis, incluso antes de que fueran comercializadas.

A nivel nacional, de acuerdo con el informe descrito por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, se puso en acción con fecha del 31 de mayo del 2021 el Plan de Vacunación 9/100, con la finalidad de llegar al total de nueve millones de

inoculados en todo el país en el lapso de 100 días y lograr la inmunidad de rebaño con el 72% de la población vacunada, además de reducir la mortalidad, morbilidad y los niveles de contagio del virus COVID-19 (MSP, 2021). Dentro de esta modalidad, se incluye la implementación de los puntos de vacunación, que, de acuerdo con el MSP, hace referencia al lugar “dónde se realizará este proceso, el mismo que deberá ser seleccionado de acuerdo con el espacio físico, tomando en consideración la población que se ha planificado con base a las fases establecidas para el cumplimiento de los objetivos (MSP, 2021, pág. 68)”.

A nivel regional, en este contexto en la Provincia de Santa Elena, se implementaron puntos fijos y móviles de vacunación, que estaban a la vez conformados por brigadas en las cuales el número de ellas dependía de la cantidad de población a vacunar; esta se programó por grupos poblacionales, donde se priorizó a los grupos de riesgo de acuerdo con las fases de vacunación (0, 1, 2, 3 y 4), se tomaron en cuenta las características de la población y la cobertura a cumplir. Para el proceso de vacunación se conformaron brigadas en estos lugares, el Ministerio de Salud Pública realizó convenios con Gobiernos Autónomos Descentralizados, tanto provinciales como cantonales que proporcionaron talento humano para tal labor (enfermeros, médicos, digitadores y personal de apoyo), además de contar con la presencia de otras instituciones que brindaban seguridad de los biológicos y en el proceso de vacunación, como son las fuerzas armadas. Para este proceso se contaban con planes de trabajo específicos para cada establecimiento; además, se contaba con un diseño de flujograma de seguimiento de órdenes proporcionado por el MSP para la organización de los puntos de vacunación, donde se describían las funciones de cada individuo.

A nivel institucional, en la Dirección Distrital 24D01 – Salud del cantón Santa Elena, este proceso se desarrolló simultáneamente con el resto del país, las brigadas de inmunización se encuentran conformadas por integrantes del Ministerio de Salud Pública como organizadores, quienes cuentan con apoyo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, para la vacunación, digitación y anotación; además del personal del Municipio de Santa Elena. En estos lugares se evidencia dificultades observadas durante el proceso, en primer lugar y como detonante de las demás dificultades: la falta de organización local en los

puntos fijos de vacunación, esto hace referencia a la habilidad práctica de los líderes de los puntos fijos para liderar al talento humano a su disposición; con la delegación de las diferentes funciones asignadas por punto de vacunación, como son: coordinador, coordinador logístico, coordinador de seguridad, vacunador, digitador, guías, verificadores, logística, personal médico, seguridad externa. (MSP, 2021). De acuerdo con la planificación preestablecida, la inoculación debía funcionar sin inconvenientes, sin embargo, no se habían considerado las barreras laborales como son los constructos psicológicos hipotéticos o personalidades del talento humano (características como el temperamento, actitud, pensamiento, estado de ánimo, sentimientos y emociones); que, en presencia de otros factores como los conflictos socio-políticos surgidos por diferencias de ideologías por parte de personal de apoyo de determinada institución que impedía el trabajo en equipo, lo cual era totalmente ajeno a la vacunación; de modo que provocan lentitud, poca productividad e ineficiencia en el proceso, dejando al usuario como principal afectado. Asimismo, en la inmunización en establecimientos educativos, donde se agregó el personal del Ministerio de Educación (autoridades y docentes) encargados de la logística y organización dentro de los planteles educativos, nuevamente, se presentaron problemas originados por las relaciones interpersonales del talento humano de las instituciones intervinientes, por errores en la vacunación y en el registro de los datos, por lo que la relación entre los trabajadores no es la mejor; cabe destacar que los errores se han presentado por parte de personal de todas las instituciones mencionadas y sin distinción de jerarquía o función que ejecute. Es así como la armonía laboral se ve contrastada por poca motivación laboral, además, las actividades no se realizan eficientemente, el desempeño de los integrantes de los puntos de vacunación se ve afectado, se disminuye el rendimiento del grupo y esto trae consigo mayor cantidad de errores prevenibles. En lo que respecta a la percepción de una ideal organización de los puntos de vacunación, este aspecto no presenta ninguna alteración según los trabajadores.

De modo que, se planteó el siguiente problema general, ¿Cómo influye el Coaching Personal en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021?

La justificación teórica de la presente investigación se basa en que proporcionará un conocimiento de mejora de la percepción para una variable de importancia significativa como es la organización de los puntos de vacunación como uno de los componentes del servicio de salud, pretendiendo contribuir en un aspecto específico desde el conocimiento en un área de estudio. La justificación práctica viene dada en que el programa propuesto Coaching Personal tiene un uso aplicativo a otros entornos similares donde se realiza la investigación, además, fomentará una mejora del aspecto social en el talento humano que conforman los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena, se impulsará el crecimiento personal individual de cada integrante con ello se pretende resolver un problema como es la adecuada organización de los puntos de vacunación, a través de este trabajo. La justificación metodológica está dada, dado que el investigador propone un programa de Coaching Personal en el que incluye técnicas para conocer una realidad y poderla transformar, viabilizando la mejora de una realidad en el servicio de salud. Asimismo, esta propuesta de programa puede aplicarse a contextos similares. El impacto del trabajo a la sociedad viene dado en que permitirá beneficiar a una población de usuarios desde el servicio de salud enmarcado bajo líneas de cumplimiento en el sector salud, para determinar un servicio de calidad en la población del cantón Santa Elena de manera generalizada. De igual manera, se constituye base esencial y referente para la ejecución de diferentes investigaciones relacionadas al tema, donde se busque comparar dimensiones, variables e indicadores en similares o diferentes contextos.

De esta forma, el objetivo principal es: Determinar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. El objetivo trazado se concreta mediante la consecución de los siguientes objetivos específicos: Establecer la influencia del Coaching Personal en la percepción del control de las fases de vacunación de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Además de Estimar la influencia del Coaching Personal en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Asimismo, Evaluar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la atención al usuario de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Por último,

Establecer la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. La hipótesis general que se pretende comprobar queda formulada de la siguiente forma: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. De igual forma, se plantean las siguientes premisas específicas para la investigación: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción del control de las fases de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021; además de, el Coaching Personal influye en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021; de igual forma, el Coaching Personal influye en la percepción de la atención al usuario en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021; finalmente, el Coaching Personal influye en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar validez como sustento referencial, se procedió a recopilar información sobre estudios con similar estructura metodológica, por lo que se presentan los siguientes trabajos que han sido ordenados por orden de antigüedad, destacando los trabajos con una aproximación referente a las variables de estudio. Cabe recalcar que el Coaching Personal tiene variadas formas de aplicación, como es el estudio de la motivación laboral utilizando herramientas que permiten potenciar este aspecto en los empleados. Por lo general, los estudios que se realizan con la variable Coaching Personal son estudios cuasiexperimentales, pero no hay mucha evidencia científica actual donde se relacione esta variable con la percepción de la organización de puntos de vacunación, ya que esta es comúnmente estudiada de forma descriptiva. Por lo que se procede a abordar bibliografías buscando el fenómeno con las variables por separado y con diseños metodológicos que tienen una relación estructural o un fin similar a esta investigación. Los estudios han sido ordenados conforme a la antigüedad de publicación:

En lo que respecta al impacto del Programa de Coaching en organizaciones:

A nivel internacional, en Israel, una investigación realizada por Bozer et al. (2021), denominado: *The influence of organizational coaching context on pre-coaching motivation and the role of regulatory focus: An experimental study*. Se propuso responder de manera analítica a los factores contextuales e individuales del Coaching en el lugar de trabajo como intervención sensible al contexto. Las teorías en las cuales se basaron fueron de enfoque regulatorio y de motivación de capacitación, el objetivo fue proponer y examinar un modelo teórico que represente la motivación previa al Programa de Coaching de los trabajadores en su lugar de trabajo. La metodología fue cuasiexperimental. La hipótesis planteada sostiene que los empleados tenían una percepción del contexto de Coaching organizacional como un proceso de desarrollo o corrección. Los resultados hallados permitieron reflexionar que el Programa de Coaching organizacional influye en los focos regulatorios situacionales de los trabajadores por encima de las disposiciones crónicas. También, se evidenció que el enfoque de promoción situacional de los empleados medió la relación indirecta del Coaching organizacional y la motivación previo al programa. Por otra parte, se concluyó que es muy importante la

participación del personal de recursos humanos en las instituciones durante el comienzo de un Programa de Coaching en el sitio laboral, interviniendo en las asignaciones que se proporcionan a los participantes antes del programa. Por último, se reveló la importancia de aportar una retroalimentación informal de la organización al trabajador previo al Programa de Coaching.

Adicionalmente, un estudio realizado en Portugal, por Fontes y Dello (2020), el cual se tituló: *An Experimental Field Study on the Effects of Coaching: The Mediating Role of Psychological Capital*. El fin del estudio se basó en la proposición del capital psicológico o PsyCap, que consiste en un conjunto de recursos individuales positivos como potencial mediador. Además, se hizo énfasis en la búsqueda del Coaching relacionado a modelos donde se establecen objetivos y se conservan recursos es significativo para mejorar PsyCap y a la vez el rendimiento individual de los participantes, así como al análisis observacional de la duración de los efectos en el paso del tiempo. El diseño metodológico aplicado fue cuasiexperimental con 56 trabajadores de una institución de marketing, la muestra fue escogida al azar tanto al grupo control, como al grupo experimental. Se realizó un pretest antes de la intervención y posterior a este, el programa tuvo una duración de 4 meses. Los resultados revelaron que el Coaching tuvo una significancia positiva en el modelo PsyCap, respecto a las actitudes laborales y una de las dimensiones de desempeño laboral. El rol mediador de PsyCap estuvo sustentado por actitudes laborales; los efectos en la relación de ambos se mantuvieron en el tiempo de manera positiva.

Asimismo, en otra investigación de más antigüedad en Israel, Kushnir et al. (2008) realizaron la investigación: *The effects of a coaching Project in nursing on the coaches' training motivation, training outcomes, and job performance: An experimental study*. El propósito del estudio consistió resumidamente en averiguar los efectos producidos por un programa de coaching aplicado al personal de enfermería, donde se evaluaron parámetros como la motivación formativa de los coaches, los métodos de aprendizaje de habilidades, la autoeficacia, actitudes profesionales y el desempeño laboral. La hipótesis formulada consistió en que el programa elevaría el nivel de desempeño de los entrenadores, pero no en un grupo control. El diseño metodológico fue cuasiexperimental. El procedimiento consistió en que se realizó el programa innovador en una Carrera de Enfermería en una

Universidad en Israel, donde los recién egresados se convertían en coaches para los estudiantes que cursaban el tercer año de estudios. El método aplicado además consistió en que se dividió la muestra al azar en dos grupos, uno experimental y otro control, 22 entrenadores y 30 de control; las características de la población eran similares para los dos grupos tanto en aspectos demográficos como en las notas promedio. Como instrumentos se utilizó autoinformes y un test de simulación. Entre los resultados, se obtuvo que los coaches elevaron el nivel de la motivación al entrenar, la autoeficacia y la transferencia conductual de varias habilidades de enfermería, que les permitió potenciar las habilidades específicas de manejo de fármacos y habilidades de comunicación principalmente, en el grupo de control hubo un contraste con el grupo experimental; los entrenadores obtuvieron una transferencia de comportamiento positiva y se evidenció un rendimiento laboral óptimo. De modo que se concluyó que el programa elevó efectivamente el nivel de desempeño de los recién graduados que ejercieron el rol de coach, mejorando significativamente las habilidades de enfermería complejas.

Por otra parte, en Estados Unidos, un estudio de Barrett (2006), el cual tuvo como título: *The effects of group coaching on executive health and team effectiveness: a quasi-experimental field study*. El objetivo consistió en la examinación del coaching grupal como una actividad de desarrollo de liderazgo que surge como consecuencia de este programa. Dentro de este estudio, el autor reflexionó acerca de las supuestas debilidades del programa de Coaching, entre la que destaca una corta duración y poca intensidad en contraste con el programa del Coaching Ejecutivo. Los precedentes que el autor encontró sobre el programa de Coaching son inherentes al contexto de la aplicación, además, los problemas hallados en lo que respecta a la aplicación del programa está relacionado directamente con las variables con las cuales se relaciona el Coaching. Las hipótesis planteadas se formularon con la finalidad de comprender los efectos producidos por el Coaching grupal, incursionando en la dimensión salud ejecutiva y agotamiento en lo que respecta a la parte interna de la persona, así como la eficacia del trabajo en equipo y la productividad como parte externa y social de la persona intervenida. El diseño metodológico fue cuasiexperimental, donde se seleccionó una muestra de 42 personas de un grupo control y 42 personas de un grupo experimental, en el cual solo se aplicó posttest al grupo control. Los resultados respecto a las hipótesis

indicaron que el programa de Coaching grupal influyó efectivamente en el grupo experimental participante, que se traduce como una disminución del agotamiento laboral, aun así, no muestra influencia en la productividad en el trabajo.

Por último, en Reino Unido, un estudio de Gyllensten y Palmer (2005), cuyo tema del artículo es: *Can Coaching Reduce Workplace Stress? A Quasi-Experimental Study*. El cual presentó resultados acerca de la primera parte de una investigación que infirió acerca de que el lugar de trabajo el Coaching influye en la disminución del estrés laboral. Como muestra se escogió a 31 trabajadores de una institución económica de Reino Unido, el diseño metodológico fue cuasiexperimental. Se procedió a medir los indicadores depresión, ansiedad y estrés con un pretest antes de la intervención y un posttest después de la misma, en un grupo experimental y un grupo control. Entre los resultados obtenidos, destacan el nivel disminuido de ansiedad y estrés en el grupo experimental, a diferencia del grupo control donde los resultados fueron similares al pretest. Aun así, en el indicador depresión, se evidenció que hubo una disminución significativa mayor en el grupo control que en el experimental. Respecto a la técnica de análisis factorial ANOVAS mixtas, no se evidenciaron interacciones representativas entre el indicador tiempo y la intervención para reducir la depresión, ansiedad o estrés. Como conclusión destacó que altos niveles de efectividad produjo el Programa de Coaching en los intervenidos.

Referente a factores que influyen en el proceso de vacunación:

A nivel nacional, Sangoluisa et al. (2019) estudiaron los factores que afectan al proceso de inmunización en la comunidad étnica Chachis, el objetivo de esta investigación consistió en identificar los factores que afectan al proceso de inmunización en la comunidad étnica Chachis. El método utilizado fue un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal, la población que se estudió fue las familias con niños menores de cinco años en el sector Chachis, la muestra constó de 30 participantes. Como resultados se obtuvo que el proceso de vacunación se ve afectado por factores como el nivel de instrucción académica, así como por la propia cultura y por no recibir un trato cordial proveniente de los trabajadores de la salud hacia los Chachis. Como conclusión se obtiene que hay un proceso de vacunación deficiente en el sector indígena Chachis, entre los

factores que influyen directamente en este aspecto se encuentran los factores socioculturales, lo que provoca inconformidad en la población, además de un riesgo de complicaciones por enfermedades prevenibles por vacunación.

En lo concerniente al efecto del Coaching en instituciones en Ecuador, un estudio en Machala, realizado por Granja et al. (2020) que se tituló Coaching como herramienta fundamental dentro de las empresas comerciales, cuyo propósito se basó en determinar la incidencia que sustenta el Programa de Coaching en instituciones del sector comercial de la ciudad de Machala. El enfoque aplicado a este tema es de enfoque cuantitativo, la muestra fue calculada en base a una fórmula de población infinita; los datos se procesaron mediante el software estadístico SPSS y Excel, los cuales permitieron visualizar como influye el Programa de Coaching en las empresas comerciales. Se concluyó que gracias a los análisis de resultados que arrojó la tabulación de datos, estos permitieron comprobar la hipótesis planteada acerca de que efectivamente el Coaching influye positivamente en la administración de las empresas comerciales.

De igual manera, un artículo científico realizado en Guayaquil por Ortiz et al. (2020), el cual se denominó Coaching: liderazgo y desarrollo profesional. Tuvo como finalidad el análisis del Coaching como instrumento en el aprendizaje y desarrollo empresarial. Los métodos aplicados fueron de enfoque cualitativo documental, el estudio se basó en la aplicación del Coaching en el área de trabajo con resultados de éxitos en los casos prácticos. Entre los resultados obtenidos están la optimización de las cualidades y habilidades empresariales, la cual es un aspecto importante en la consecución de objetivos y en la organización de las instituciones. El Coaching empresarial es un potente instrumento que potencia el recurso humano, incentiva el fortalecimiento de las habilidades, cambios de perspectivas, incrementa el rendimiento laboral, fomenta el liderazgo y mejora la toma de decisiones. Este Programa es un proceso que permite inspirar a los participantes a que alcancen su máximo potencial. Se concluyó que efectivamente el Coaching influye en la organización del recurso humano, incrementando el nivel de rendimiento y optimizando el clima laboral.

A nivel local, no se registran evidencias científicas de grado de maestro o de artículos científicos referentes a las dos variables de investigación.

El trabajo de investigación se encuentra sustentado por las siguientes concepciones y teorías, donde se definen las variables de investigación Programa de Coaching Personal y percepción de la organización de puntos de vacunación, con sus respectivas dimensiones e indicadores, de modo que reflejamos lo siguiente:

En primera instancia, con el fin de aclarar lo referente al término percepción, al cual se hace mención repetidamente en la formulación del problema, objetivos, hipótesis, dimensiones de la variable dependiente, resultados y conclusiones, se procede a definir esta palabra articulada a la variable dependiente. La percepción hace mención a la forma en cómo las personas recrean impresiones e infieren sobre otras personas o acontecimientos desde una perspectiva soberana, dicho de otra forma, es la perspectiva de una persona que ha formado producto de una eventualidad o de la personalidad de otro individuo. Hay cuatro características esenciales que forman parte de la percepción social: la observación, la atribución, la integración y la confirmación (Monreal et al., 2017). En el contexto del estudio la percepción indica la impresión que tienen los trabajadores acerca de la organización de los puntos de vacunación y sobre los procesos inherentes a esta variable. La percepción de las personas generalmente está influenciada por factores internos y externos que pueden contrastar con la realidad de dicha situación, estos factores son propios de cada persona como la personalidad, el temor a perder un empleo, el temor al rechazo, entre otros.

Seguidamente, se define lo que corresponde a la variable dependiente Organización de los puntos de vacunación, la cual involucra la disponibilidad de la vacuna, categorización de la población a vacunar, dirección del talento humano disponible, movilización, infraestructura para la aplicación de la vacuna, registro del proceso, comunicación y promoción, reportes, entre otros. Esta expresión está compuesta por los términos organización que comprende una asociación de personas que tienen una relación entre ellos y usan recursos de diferentes idiosincrasias con la finalidad de lograr una meta en común (Camarena, 2016). El otro término es puntos de vacunación, el cual indica los lugares físicos, los recursos humanos y materiales, el biológico, la logística, planificación, entre otras; en el ámbito de la inmunización.

Esta organización se ve alterado por factores inherentes a las cualidades humanas que causan dificultades durante la atención a los pacientes, tornando a la vacunación ineficiente, inefectiva, demorada, y comprometiendo la calidad de la atención brindada. Los conflictos presentes son debido a problemas de motivación personal, relaciones interpersonales, autoconocimiento y autoestima. Adicionalmente, respecto a los actores que participan dentro de los puntos de vacunación, están en primer lugar el gobierno nacional, así como organismos multilaterales, de cooperación y asistencia técnica; el Ministerio de Salud (que localmente gestiona estos establecimientos) y otras instituciones referentes al sector salud (IESS, ISFA, ISPOL, red de salud privada); gobiernos autónomos descentralizados cantonales, parroquiales; prefecturas; juntas provinciales; Fuerzas Armadas (FFAA), Policía Nacional; Ministerio de Educación (MINEDUC), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES); líderes comunitarios y líderes religiosos; todos con diferentes roles en lo que respecta la inoculación a la comunidad.

En lo que respecta a las dimensiones la variable dependiente, se diferencian cuatro, la primera es percepción del control de las fases de vacunación, la cual se compone de las terminologías control que indica una examinación frecuente o una comprobación de un proceso o evento (Comas et al., 2015). El otro término es el de fases de vacunación, las cuales se definen en los periodos de vacunación de los diferentes grupos poblacionales de acuerdo con priorización por vulnerabilidad, de esta forma quedaron conformadas las siguientes fases: fase 0 comprendió las fechas del 31 de mayo al 15 de junio del 2021 en la cual los vacunados fueron los adultos mayores, adultos con edades entre 50 a 64 años con enfermedades crónicas, discapacidades, personal de salud y personal que esté en riesgo latente de contagio. La siguiente fue la fase 1: del 15 de junio al 15 de julio del 2021, comprendió la inmunización de todas las personas de 50 a 64 años, personas de 16 a 49 años con enfermedades graves, discapacidades, enfermedades crónicas; la fase 2: del 15 de julio al 30 de agosto del 2021, se procedió a la vacunación de toda la población de entre 16 a 49 años; la fase 3: desde el 1 al 5 de septiembre consistió en la vacunación de los rezagados de las fases anteriores (MSP, 2021); también se presentaron otras fases donde se procedió a la vacunación de la población infantil y adolescente controlada en dos grupos (de 5 a 11 años y de 12

a 17) a partir del 18 de octubre del 2021; estas fases se han complementado con la colocación de las respectivas segundas y terceras dosis (refuerzo). De modo que el control de las fases de vacunación comprende entre otras cosas a la fiabilidad, en lo que respecta a la información que los puntos de vacunación proporcionan a los usuarios acerca de la disponibilidad de los biológicos, resolver las dudas, autoevaluación sobre la participación durante las fases de vacunación, principalmente.

Por otra parte, la dimensión percepción del proceso de vacunación se compone de dos términos que, por separado, proceso se distingue como un conjunto de elementos que están en un determinado orden, involucra la participación de recursos humanos y materiales en búsqueda de un fin preestablecido (Salazar, 2013). Mientras que, vacunación se interpreta como una suma de acciones cuyo fin radica en proporcionar las vacunas a una población específica, las vacunas son biológicos compuestos por virus y bacterias vivos atenuados, las cuales estimulan el sistema inmune del receptor, quien desarrolla anticuerpos para prevenir complicaciones ante la exposición de este agente en otra próxima ocasión (Galindo & Molina, 2020).

El proceso de vacunación en Ecuador empezó priorizando al personal de salud y grupos de riesgo, de acuerdo con las fases de vacunación. Cuando la vacunación empezó a la población en general hubo la necesidad de crear puntos de vacunación fijos en sectores estratégicos que permitieran una afluencia considerable de personas para que la inoculación sea efectiva, masiva y de la forma adecuada para los pacientes. Durante la formación de estos puntos de vacunación, el ente rector de salud Ministerio de Salud Pública (MSP), recibió diferentes tipos de ayudas de parte de varias instituciones y organizaciones públicas y privadas, entre ellos, el apoyo con provisión de talento humano. Los responsables de coordinar los puntos de vacunación fueron personal del MSP.

Adicionalmente, el indicador capacidad de respuesta hace referencia a la suficiencia de las instituciones en lo que respecta a la prestación de un servicio activo, con eficacia y eficiente; una característica de una buena organización consiste en que ningún usuario debe rogar para recibir atención. Por ende, esta

característica es la suma de la prontitud y la disposición con la que se proporciona un servicio para satisfacer una demanda (Minoletti et al., 2018).

Además, el indicador seguridad hace referencia a la situación en la cual los riesgos son reducidos y controlados, tanto los que pueden causar daño físico, psicológico o material; con el fin de cuidar de la salud y la integridad de un individuo y de la comunidad en general. En otros términos, es la garantía que las personas tienen de no ser propensas a recibir daño, amenazas, peligros o algún riesgo, en esencia es la cualidad de sentirse protegido, ante todo (Parra et al., 2020). En relación con el contexto del tema de investigación, se refiere a la protección de la integridad física, psicológica y social de los trabajadores de los puntos de vacunación y de los usuarios que asisten a ellos.

La dimensión percepción de la atención al usuario se compone de dos terminologías, la atención al usuario se refiere entre otras cosas a las acciones interrelacionadas que son ofertadas por un proveedor, de modo que el usuario obtiene el producto o servicio en un lugar y momento oportuno, consiste también en hacer uso correcto de dicho producto o servicio (Ibarra & Rúa, 2018). Por ello, la percepción de la atención al usuario se interpreta como recreación autocrítica acerca del servicio brindado a los usuarios desde la perspectiva de los propios trabajadores. Dentro de esta dimensión está inmerso el indicador motivación, el cual es un estado de sensaciones que generan autoconfianza para conseguir las metas trazadas.

Respecto a la dimensión percepción de la organización del espacio físico, previamente se ha definido el término organización, de modo que se procede a definir espacio físico, el cual consiste en el espacio donde se colocan los elementos físicos y en donde se presentan los fenómenos que cuentan con una posición y dirección referente (Kuri, 2013). Por ende, la dimensión mencionada hace constancia de los elementos físicos que conforman los puntos de vacunación, el nivel de ejecución de los procesos, debilidades, fortalezas, entre otras.

Asimismo, el indicador elementos tangibles consiste en todo lo que es percibido por alguno de los cinco sentidos, es decir, todo lo que es material (Torres & Luna, 2017). En el contexto del presente proyecto de investigación los elementos tangibles

comprenden el equipamiento apropiado para el funcionamiento de los puntos de vacunación, las instalaciones físicas adecuadas, el aspecto físico de los trabajadores y la presencia de los insumos necesarios para la vacunación.

Por otra parte, el fundamento teórico científico con la cual se basa esta investigación es la Teoría Organizacional que contiene los elementos: estructura organizacional que se encuentra relacionada con el comportamiento organizacional, a la vez estos influyen en los conflictos y los 3 mencionados anteriormente tienen un efecto en la toma de decisiones por la parte administrativa. De modo que este esquema tiene una relación intrínseca con el fenómeno de la presente investigación, debido a que se presentan problemas en la toma de decisiones de la parte administrativa. (Metlich, 2006)

La investigación sobre el efecto del Programa del Coaching Personal sobre la percepción de la organización de los puntos de vacunación es relevante para formar una fundamentación epistemológica y filosófica como sustento en pro de lograr un elevado estado reflexivo de los participantes que son los trabajadores de los puntos de vacunación, con el fin de que ellos pongan en práctica las técnicas aprendidas en las sesiones y no quede únicamente como una vana participación; asimismo este estudio abre la puerta a creación de nuevos contextos y formas de la investigación cuasiexperimental asociando a variables con términos independientes (palabras articuladas) que no se usan muy a menudo en estos diseños de investigación. Este esquema se ha planteado en una fundamentación teórica con sustento epistemológico que incluyen la reflexión de los participantes.

Continuamente, se identifica y define a la variable independiente: Coaching Personal, el cual hace referencia a un proceso que involucra dos personas como mínimo, consta de 3 elementos entre los cuales identificamos al coach como la persona que va a influir en el crecimiento personal y profesional de otra persona a la cual se denomina como coachee, quien es el elemento de recepción de las habilidades del coach; por último, se identifica al coaching como el medio donde el coach produce una motivación en el coachee. (Rodríguez, 2018)

Otra definición de Coaching personal es la expuesta por Muñoz y Díaz (2014), la cual sugiere que las personas que están involucradas como coachees se preparan

para superar barreras, por medio de habilidades emocionales, empezando por cambios de perspectiva, razonamiento, autocrítica reflexiva, entre otras. Por medio de herramientas que permiten entender el nivel de automotivación que el coachee posee, con el fin de mejorar las facultades cualitativas que están disminuidas.

Una de las dimensiones que están arraizadas a lo que significa el coaching es el auto – conocimiento, según Merino (2015), comprende una vía al empoderamiento, además de la adecuada salud psicológica, a un estado armónico personal, con consecuencias positivas en su desenvolvimiento, traduciéndose como bienestar en todas las esferas de la vida de una persona. Se puede entender entonces como la percepción que la persona posee acerca de sus cualidades como son habilidades, fortaleza, capacidad; que le permiten estar apto para asumir roles o responsabilidades.

De igual forma, el desarrollo personal forma parte de las dimensiones que conforman el proceso de coaching, entendiéndose como las fortalezas humanas medibles cuali-cuantitativamente, que pueden evolucionar sin límite. (Cortés et al., 2021) Además, este término se refiere a la actualización del estado psicoafectivo e intelectual de un individuo, en conjunto con el desarrollo de sus habilidades innatas. Puede incluir la formulación de metas individuales, reconocimiento de las barreras presentes, planteamiento de objetivos claros y específicos. (Jiménez, 2015)

Continuamente, se brinda una explicación sobre el indicador automotivación, que de acuerdo con González (2019), orienta a la motivación como un proceso íntimo y psíquico que origina y exacerba las cualidades de una persona, la cual está influenciada a su vez por factores externos, condiciones físicas y sociales que pertenecen al entorno del ser humano, además de las situaciones internas como la personalidad. Se puede asumir, que la motivación es una respuesta interna del individuo ante un estímulo externo del entorno.

En este contexto, (Fernández & Montero, 2016), hacen una reflexión de la inteligencia emocional y la relación con las cualidades básicas del ser humano entre las que integran prácticas como el control de los sentimientos y emociones, consciencia de los sentimientos y emociones ajenos, la automotivación y las relaciones entre personas; que en conjunto promueven el desarrollo de la

inteligencia emocional, esto sin que llegue a entenderse como si hayan sido producto de dichas prácticas.

Por otra parte, el siguiente indicador que involucra el proceso de coaching personal es la autoconfianza, sobre la cual Haro (2019), presupone que involucra un juicio auto – perceptivo sobre nuestras propias cualidades, fortalezas y debilidades; de modo que cada persona conozca su capacidad y aptitud; es necesario entender que, no se refiere a un juicio que hace referencia a alguna actividad específica que amerite abordar sus capacidades, sino más bien se refiere a juntar desordenadamente las habilidades, fortalezas y capacidades que posee una persona y que ella misma forme un percepción de estas.

Continuamente, el siguiente indicador estudiado es la autoestima, este término se puede definir de manera general, ya que forma parte integral y única de cada ser humano y tiene influencia en todos los aspectos de la vida que lo rodean. Por lo que Hamacheck (1981), citado por Alonso et al. (2007), mencionaron que para definir la autoestima es necesario conocer también lo que significa autoconcepto, de modo que el autoconcepto comprende la parte cognitiva de sí mismo, mientras que la autoestima hacer referencia a la parte afectiva, ambas con estrecha relación entre sí.

Por su parte, un concepto más actualizado de autoestima, de acuerdo con López el al. (2021), indica que integra una evaluación subjetiva que hace un individuo de su propia personalidad, esto incluye además emociones, pensamientos y sentimientos que tienen que ver con la confianza, habilidades y aptitudes para superar desafíos. Esta evaluación puede ser productiva o contraproducente para el individuo y su forma de manifestarla con el mundo se evidencia en como percibe y reacciona ante las circunstancias. La autoestima se comienza a desarrollar desde la infancia y se modifica en base a las experiencias que la persona atraviesa durante su vida.

Adicionalmente, el último indicador de la variable proceso de coaching corresponde a las relaciones interpersonales, este término indica la interacción entre al menos dos personas, lo cual es parte inherente de la naturaleza humana y permite una vida en sociedad (Hancock et al., 2021). En dependencia del contexto sociocultural,

es el resultado de la convivencia entre dos individuos y los resultados que se obtienen a nivel individual y entre dicha interacción (Salinas & Ortiz, 2020), como es el autoconocimiento, confianza, autoestima, entre otros (Moreno & Pérez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, puesto que permitió el recojo de información a través de datos medibles desde instrumentos de recolección de información (Hernández & Mendoza, 2018). La investigación fue de tipo aplicada, ya que se propuso la creación de conocimiento producto de una intervención directa al problema (Baena, 2014), en este caso haciendo referencia a la percepción de la organización de los puntos de vacunación y el efecto que el Programa de Coaching Personal causó en esta variable. El diseño de la presente investigación fue experimental, debido a que intencionalmente se manipuló la variable independiente (Hernández & Mendoza, 2018); por medio de un pre y postest para medir el efecto producido por el Coaching Personal en la organización de los puntos de vacunación. Dentro de este se consideró el nivel cuasiexperimental, porque se basó en la comprobación de una hipótesis mediante una respuesta brindada al problema identificado, este estudio permitió comparar grupos control y experimental y analizar la medida en cómo un factor influye en los resultados de la variable dependiente (Iglesias, 2015).

Esquema cuasiexperimental:

	Pretest		Postest
G.E:	O1	----- X -----	O2
G.C:	O3	-----	O4

Donde:

- G.E: es grupo experimental
- G.C: es grupo control
- O1: Observación pretest G.E
- X: Programa de Coaching Personal
- O2: Observación postest G.E
- O3: Observación pretest G.C
- O4: Observación postest G.E

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente

➤ Programa

Definición operacional: Se aplica a diferentes contextos, Comprende un proceso donde se buscó desarrollar el crecimiento personal del talento humano que labora en los Puntos de Vacunación del Cantón Santa Elena, además, es indispensable para mantener una salud adecuada, mejorar las relaciones interpersonales con la familia y en el ámbito laboral; asimismo brinda otras oportunidades como desarrollar una mejor organización de la vida social y del tiempo de ocio. Este proceso fue integrado por un factor clave, la motivación; con el fin de que los participantes puedan visualizar nuevos caminos, fortalezcan sus habilidades, manejen bien sus emociones, mejoren la capacidad de resolución de conflictos y puedan hacer frente a los cambios.

3.2.2. Variable dependiente

➤ Organización de puntos de vacunación

Definición conceptual: El MSP definió a los puntos de vacunación como al lugar “dónde se realizará el proceso de vacunación, el mismo que deberá ser seleccionado de acuerdo con el espacio físico, tomando en consideración la población que se ha planificado con base a las fases establecidas para el cumplimiento de los objetivos (MSP, 2021, pág. 68)”.

Definición operacional: Este término hace referencia a la gestión local de los establecimientos intersectoriales destinados para vacunación, donde se gestiona la disponibilidad de la vacuna, se organiza la población a vacunar, se organiza al personal disponible para cubrir las funciones que demanda el punto de vacunación, se gestiona el traslado de las vacunas e insumos, se adecua la infraestructura para la vacunación, se evalúa el proceso de inmunización, entre otros, puede ser medible a través de las dimensiones: Percepción del control de las fases de vacunación, percepción del proceso de vacunación, percepción de la atención al usuario y percepción de la organización del espacio físico.

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en el apartado de Anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población correspondió al total del personal que está laborando en los puntos de vacunación de la Dirección Distrital 24D01 – Salud, del Cantón Santa Elena, correspondiente a 187 personas, se clasificaron por instituciones de la siguiente manera: 34 personas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, 68 personas del Ministerio de Salud Pública y 85 personas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.

Tabla 1.

Características de la población

Características	Instituciones			Total
	Personal del MSP	Personal de Prefectura	Personal de Municipalidad	
Talento humano	68	34	85	187

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Tabla 2.

Características de la muestra

Características	Instituciones		Total
	Personal del MSP	Personal de Prefectura	
Talento humano	10	10	20

Fuente: Elaboración propia

Tanto el personal de MSP como el de Prefectura cumplen roles operativos y administrativos, de modo que se selecciona tanto para grupo control y experimental 10 trabajadores con roles administrativos y 10 con funciones operativas que se distribuyen equitativamente tanto para el grupo experimental como para el grupo control.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionó a 20 personas.

Criterios de inclusión

Personal que laboraba en las instituciones (Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena y Ministerio de Salud Pública).

Personal que formaba parte del talento humano en los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

Personal que firmó el consentimiento informado y da la autorización para participar en el Programa de Coaching Personal.

Criterios de exclusión:

Personal que laboraba en otras instituciones participantes en los puntos de vacunación

Personal que no formaba parte del talento humano de los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

Personal que no firmó el consentimiento informado ni la autorización para participar en el programa de coaching personal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en esta investigación fue la encuesta, la cual es una herramienta para recolectar datos cuantitativos (Ther, 2017); el instrumento utilizado fue un cuestionario, el cual se responsabilizó de ofrecer la información necesaria en base a un conjunto de preguntas estructuradas de forma organizada, en secuencia y coherentemente (Fernández, 2007). El documento constó de 42 ítems con una sola opción de respuesta cada una, además del uso de una escala de Likert del 1 al 5 para medir desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo; el cuestionario se dividió en 4 dimensiones y en 7 indicadores, además de la recolección de datos personales como el sexo, edad, educación, estado civil y cargo del encuestado. El instrumento se aplicó a los trabajadores de los puntos de vacunación de Santa Elena, de acuerdo con el criterio muestral aplicado en modalidad de pretest, antes de la intervención, y posttest luego de la intervención.

Ficha técnica del instrumento utilizado:

Nombre del Instrumento: Percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Autor: Autoría propia

Aplicación: De manera individual con una duración de 20 minutos

Objetivo: Determinar la influencia del Coaching Personal en la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021

Forma de evaluación: Puntuación total de 42 - 98 percepción de deficiente organización, 99 – 154 percepción de regular organización y 155 – 210 percepción de buena organización. Puntuación máxima 210, mínima 42. Además de escalas por dimensiones.

N° de Preguntas: 42

Adicionalmente, se aplicó la técnica de observación directa que permitió ampliar el panorama desde un enfoque reflexivo-inductivo, por la forma en cómo se organizaron los puntos de vacunación considerando la aplicación del Programa de Coaching Personal. Durante el Programa se registró lo observado respecto al efecto provocado por el Coaching Personal en la población objeto de estudio. También se utilizaron herramientas propias del Programa como lista de asistencia y material para el desarrollo de actividades.

Validez

El instrumento fue validado por el juicio de 3 expertos, los cuales aprobaron el contenido del cuestionario, en los parámetros de relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y el ítem y la relación entre el ítem y la opción de respuesta, de modo que se comprobó que era fiable con respaldo de expertos con trayectoria en la temática. Este proceso consiste en la evaluación de forma crítica por expertos en el tema de investigación, los cuales fueron encargados de dar sustento lógico-científico a la información que es recolectada por el instrumento, con los criterios de pertinencia, claridad, relevancia y suficiencia (López et al., 2019). Además, se realizó la validez

de constructo de los ítems por dimensiones y variables, para el análisis se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual dio como resultado el puntaje mínimo de 0.891 en la correlación de la variable organización del espacio físico con la percepción de la atención al usuario, de modo que todas las correlaciones bilaterales fueron significativas en el nivel 0.01 y 0.05, lo que indica que las variables se encuentran correlacionadas entre sí. Asimismo, se realizó un análisis factorial con la Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), de acuerdo con el muestreo realizado resultó en 0.613 que se interpreta como un cuestionario muy bueno. La prueba de esfericidad de Bartlett proporcionó una significancia de $<.001$, de modo que se comprueba que las preguntas están relacionadas entre sí.

Tabla 3.

Validación de juicio de expertos

Experto	Grado	Nombre y Apellidos	Criterios
1	Ph.D.	Cercado Mancero, Alicia Gabriela	Pertinencia Claridad
2	Ph.D.	Fariño Cortez, Juan Enrique	Relevancia Suficiencia
3	Mg	Zorrilla González, Meiby Carolina	Contexto

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Con la finalidad de establecer la confiabilidad del cuestionario se realizaron pruebas de confiabilidad, las cuales son responsables de asegurar que las preguntas tengan contenido confiable (Manterola et al., 2018). De modo que se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de prefectura de los puntos de vacunación que no formaron parte de la muestra, pero coinciden en características específicas similares a la muestra; a este grupo se le aplicó el método de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual tuvo una estadística de fiabilidad de 0.986 en los 42 ítems analizados, lo cual se traduce como 98.6% de confianza para el cuestionario aplicado. En lo que respecta al grupo experimental y al grupo control, se les realizó el pretest y postest, antes y después del Programa de Coaching Personal.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se realizaron las actividades de diseño, adaptación y validación de los cuestionarios, para posteriormente realizar una prueba piloto con

ellos en otra institución de salud con funciones similares a las ejercidas por la institución objeto. Asimismo, se solicita a la Universidad César Vallejo el documento de autorización firmado por la autoridad competente para entregarlo en la Prefectura de Santa Elena, de modo que se obtiene la autorización para aplicar el instrumento de recolección de información al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Cantón Santa Elena; luego, se informó al personal que labora en los puntos de vacunación, sobre el objetivo del estudio para que puedan participar informadamente; se mantiene en reserva la identidad de los participantes. Es así como se escoge a 20 trabajadores de los puntos de vacunación, entre personal operativo y administrativo, tanto de MSP como de Prefectura. De esa muestra se extrajo aleatoriamente a la mitad de trabajadores al cual se denominó grupo control y a la otra mitad se los llamó grupo experimental; a ambos se les aplicó un pretest, con las orientaciones e instrucciones respectivas a las unidades de análisis, en el marco del respeto para poder obtener una información confiable de los usuarios; luego, se tenderá al proceso de recojo de información de los trabajadores de los puntos de vacunación para llevarla a la realización del análisis y sistematización estadística, salvaguardando los resultados. Luego se procedió a impartir dos sesiones de Coaching Personal al grupo experimental, cumpliendo con la programación y contenido preestablecido; finalmente se culminó el programa con un postest aplicado a los dos grupos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos teóricos utilizados para analizar los datos de manera científica fueron el estadístico descriptivo, ya que el proceso de tratamiento de la información se realizó a través de la creación de una base de datos en el programa Microsoft Excel®, donde se organizó, tabuló y registró todos los datos a medir. Asimismo, se analizó la información por medio del programa SPSS® v. 28. Además, otro método utilizado para el análisis de datos correspondió al estadístico inferencial, ya que, a partir de la información recolectada, se pretendió determinar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, también.

3.7. Aspectos éticos

Para que el estudio se desarrolle normalmente se necesitó del consentimiento de las unidades de análisis, el cual fue plasmado dando su confirmación de manera verbal y escrita; no siendo importante la aprobación mediante un Comité de ética; dadas las características de la investigación y las normas técnicas vigentes: la información del usuario interno estuvo disponible para fines serios, certificando completamente el derecho a la privacidad. El acceso a la información recabada de la muestra requiere mantener con suma discreción los resultados obtenidos. Además, la investigación se basa en los principios bioéticos que forman parte integral de la formación y servicios prestados por los profesionales de la salud, los cuales son la no maleficencia, autonomía, beneficencia y justicia. Asimismo, se tuvo en cuenta el respeto estricto a los derechos de autor evitando plagio de toda información.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Estadísticos descriptivos

Tabla 4.

Nivel descriptivo de la variable Organización de los puntos de vacunación

Nivel	Pretest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Percepción de buena organización	10	100%	10	100%
Percepción de una regular organización	0	0%	0	0%
Percepción de deficiente organización	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%
Nivel	Postest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Percepción de buena organización	10	100%	0	0%
Percepción de una regular organización	0	0%	10	100%
Percepción de deficiente organización	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Fuente: Base de datos

Respecto a la información de la tabla 4, en referencia a la variable organización de los puntos de vacunación, durante el pretest (antes del programa), tanto el grupo control como el grupo experimental obtuvieron un 100% de porcentaje en el nivel de percepción de buena organización. Ningún participante tuvo un resultado total de la prueba por debajo de 155 puntos.

Sin embargo, en lo que concierne al postest, el grupo control se mantuvo en el 100% de los participantes que obtuvieron resultados elevados en la prueba y se ubicaron en el nivel de percepción de una buena organización; mientras que, el 100% del grupo experimental obtuvo puntajes de 99 a 154 puntos, ubicándose en

el nivel de percepción de una regular organización. En ninguna de las pruebas realizadas los participantes obtuvieron resultados totales de 42 a 98.

Tabla 5.

Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción del Control de Fases de Vacunación

Nivel	Pretest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	9	90%	7	70%
Regular	1	10%	3	30%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Nivel	Postest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	7	70%	0	0%
Regular	3	30%	10	100%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Fuente: Base de datos

La tabla 5 muestra los resultados de la dimensión percepción del control de fases de vacunación, los resultados muestran que el 90% de los participantes del grupo control calificaron como percepción buena del control de las fases de vacunación, además el 10% de este grupo lo calificó como regular; por otra parte, el 70% del grupo experimental lo calificó como bueno y el 30% como regular en el pretest.

En lo que respecta al postest, los resultados no variaron para el grupo control, ya que el 70% tuvieron un puntaje de bueno en la prueba, de igual forma el 30% de ese mismo grupo lo calificaron como regular. Sin embargo, el grupo experimental obtuvo puntajes menores, por ello, el 100% de este grupo obtuvo puntajes que calificaron como regular percepción del control de las fases de vacunación, posterior a la intervención.

Tabla 6.*Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción del Proceso de Vacunación*

Nivel	Pretest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	10	100%	10	100%
Regular	0	0%	0	0%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Nivel	Postest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	10	100%	0	0%
Regular	0	0%	10	100%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Fuente: Base de datos

Los datos que se presentan en la tabla 6 muestran los resultados de la dimensión percepción del proceso de vacunación, el puntaje obtenido por el 100% de los participantes del grupo control fue alto, por ende, la percepción que ellos tuvieron acerca del proceso de vacunación fue buena; asimismo, el grupo experimental tuvo un 100% de puntaje elevado, de modo se ubicaron en el nivel bueno.

En los resultados del postest, se muestra una similitud en el grupo control, ya que todos ellos 100% se mantuvieron con los puntajes elevados, de modo que su calificación obtuvo un nivel de bueno; pero en el grupo experimental se evidenció una diferencia respecto al pretest, ya que el 100% de los participantes respondieron de diferente forma en la dimensión de percepción del proceso de vacunación, obteniendo un nivel regular del proceso de vacunación.

Tabla 7.*Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción de la Atención al Usuario*

Nivel	Pretest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	10	100%	10	100%
Regular	0	0%	0	0%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%
Nivel	Postest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	9	90%	0	0%
Regular	1	10%	10	100%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%

Fuente: Base de datos

Los datos presentes en la tabla 7, hacen referencia a la dimensión percepción de la atención al usuario. En este sentido, los participantes del grupo control 100% y del grupo experimental 100% obtuvieron puntajes elevados que los posicionaron a todos en el nivel de buena percepción de la atención al usuario, ninguno de los dos grupos obtuvo un nivel de regular ni deficiente.

Por otra parte, el postest reveló cambios significantes nuevamente, tanto para el grupo control como para el experimental, el 90% del grupo control obtuvo puntuaciones elevadas por ende se ubicaron en el nivel bueno y el 10% restante se ubicó en el nivel regular; sin embargo, el 100% del grupo experimental obtuvo puntajes diferentes al pretest, de modo que se ubicaron en el nivel regular. Ninguno de los grupos obtuvo puntaje bajo que los ubicara en el nivel deficiente.

Tabla 8.

Nivel Descriptivo de la Dimensión Percepción de la Organización del Espacio Físico

Nivel	Pretest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	1	10%	0	0%
Regular	9	90%	10	100%
Deficiente	0	0%	0	0%
TOTAL	10	100%	10	100%
Nivel	Postest			
	Control		Experimental	
	n	%	n	%
Bueno	0	0%	0	0%
Regular	9	90%	8	80%
Deficiente	1	10%	2	20%
TOTAL	10	100%	10	100%

Fuente: Base de datos

Los datos que se observan en la tabla 8, en referencia a la dimensión percepción de la organización del espacio físico, donde se obtuvieron puntajes diferentes a las demás dimensiones. Es así como en el pretest, el 10% de los participantes de grupo control obtuvieron puntajes totales elevados que los ubicaron en el nivel bueno; mientras que el 90% obtuvieron una puntuación con un nivel de regular. El 100% del grupo experimental se ubicaron en el nivel de regular. Ninguno de los participantes se ubicó en el nivel deficiente.

En contraste, el postest mostró resultados diferentes respecto al pretest, por una parte, el grupo control obtuvo un 90% de nivel regular en la organización del espacio físico y 10% tuvieron un nivel deficiente. Por otra parte, el 80% del grupo experimental obtuvo puntuaciones con un nivel regular y el restante 20% obtuvieron puntuaciones bajas que ubicaron en el nivel deficiente la percepción de la organización del espacio físico.

Estadístico inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El Programa de Coaching Personal no influye en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Ha: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Tabla 9.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para postest grupo experimental y control Hipótesis General

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest	Control	10	15,50	155,00
	Experimental	10	5,50	55,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,797
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

En la tabla 9 se evidencian los resultados analizados del postest mediante la prueba U de Mann-Whitney para la hipótesis general, se observó que hubo un Z de -3,797 \leq -1,96 y como resultado una significancia asintótica bilateral <,001 que es <0,05.

Tabla 10.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y postest Hipótesis General

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental	Postest	10	5,50	55,00
	Pretest	10	15,50	55,00
	Total	20		
	Estadísticos de prueba			
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,794
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

La presente tabla muestra los resultados acerca de la comparación no paramétrica del grupo experimental resultante entre el pre y postest. Se obtuvo un valor de Z - 3,794 que resultó en una significancia asintótica bilateral <,001.

Por ende, debido a estos dos resultados realizados para seguir el esquema cuasiexperimental donde se compara O1 X O2 y O2 con O4, se acepta la hipótesis alterna que el Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Hipótesis específica 1

Ho: El Programa de Coaching Personal no influye en la percepción del control de las fases de vacunación que se realiza en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Ha: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción del control de las fases de vacunación que se realiza en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Tabla 11.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para postest grupo experimental y control Primera Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest	Control	10	15,30	153,00
	Experimental	10	5,70	57,00
	Total	20		
	Estadísticos de prueba			
	U de Mann-Whitney		2,000	
	W de Wilcoxon		57,000	
	Z		-3,664	
	Significancia Asintótica (bilateral)		<,001	

Fuente: Base de datos

En la tabla 11 se presentan los resultados de la Prueba de Mann-Whitney para la primera hipótesis específica que es Percepción del Control de las fases de vacunación, se obtuvo un valor de Z de $-3,664 \leq -1,96$ con una significancia asintótica bilateral de $<,001 < 0,05$.

Tabla 12.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Primera Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental H1	Posttest	10	5,50	55,00
	Pretest	10	15,50	155,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-4,359
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba U de Mann-Whitney para el grupo experimental en el pretest y posttest, referente a la primera hipótesis específica, los datos dejaron un valor de Z de -4,359 con una significancia <,001.

Por lo que se concluye, en base a las dos comparaciones (O1 y O2; O2 y O4), que la hipótesis alterna es aceptada, el Coaching Personal como Programa influye en la percepción del control de las fases de vacunación que se realiza en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: El Programa de Coaching Personal no influye en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Ha: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Tabla 13.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para postest grupo experimental y control Segunda Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest	Control	10	15,50	155,00
	Experimental	10	5,50	55,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,808
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

En la tabla 13 se observan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney en el postest para la segunda hipótesis específica, se obtuvo que el valor de Z fue de $-3,808 \leq -1,96$ con una significancia asintótica bilateral de $<,001$ que es $<0,05$.

Tabla 14.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y postest Segunda Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental H2	Postest	10	5,50	55,00
	Pretest	10	15,50	155,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,804
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

La tabla 14 muestra los resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para el grupo experimental en el pre y postest de la segunda hipótesis específica; se obtuvo un valor Z de -3,804 que resulta en una significancia <,001.

De modo que se interpreta, en base a las comparaciones (O1 y O2; O2 y O4), que la hipótesis alterna es aceptada, el Coaching Personal influye en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: El Programa de Coaching Personal no influye en la percepción de la atención al usuario en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Ha: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la atención al usuario en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Tabla 15.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para postest grupo experimental y control Tercera Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest	Control	10	15,50	155,00
	Experimental	10	5,50	55,00
	Total	20		
	Estadísticos de prueba			
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,823
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

En lo que respecta a la tabla 15, se exponen los resultados del postest aplicando la prueba U de Mann-Whitney con la tercera hipótesis específica, donde hubo un valor de Z de $-3,823 \leq -1,96$ de modo que la significancia asintótica bilateral fue de $<,001$ que es $<0,05$.

Tabla 16.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y posttest Tercera Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental H3	Posttest	10	5,50	55,00
	Pretest	10	15,50	155,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,797
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

Los resultados de la tabla 16 de la Prueba de Mann-Whitney para el grupo experimental en el pre y posttest, respecto a la tercera hipótesis específica, dejó como el valor Z de -3,797 que tuvo como consecuencia una significancia <,001.

Por tal motivo, basado en las dos comparaciones, se acepta la hipótesis alterna que el Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la atención al usuario en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Hipótesis específica 4

Ho: El Programa de Coaching Personal no influye en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Ha: El Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Tabla 17.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para postest grupo experimental y control Cuarta Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Postest	Control	10	13,50	135,00
	Experimental	10	7,50	75,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			20,000
	W de Wilcoxon			75,000
	Z			-2,315
	Significancia Asintótica (bilateral)			,021

Fuente: Base de datos

Los datos de la tabla 17 muestran los resultados del postest aplicado la prueba U de Mann-Whitney a la cuarta hipótesis específica, se obtuvo que el valor de Z fue de $-2,315 \leq -1,96$ por lo consiguiente una significancia asintótica bilateral de ,021 que es $<0,05$.

Tabla 18.

Resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para grupo experimental pre y postest Cuarta Hipótesis Específica

	Evaluación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental H4	Postest	10	5,50	55,00
	Pretest	10	15,50	155,00
	Total	20		
Estadísticos de prueba				
	U de Mann-Whitney			,000
	W de Wilcoxon			55,000
	Z			-3,842
	Significancia Asintótica (bilateral)			<,001

Fuente: Base de datos

Los datos de la tabla 18 muestran los resultados de la Prueba U de Mann-Whitney para el grupo experimental en el pre y postest referente a la cuarta hipótesis específica, dejó un valor Z de -3,842 con una significancia <,001.

Posterior a los resultados de las 2 comparaciones en la prueba U de Mann-Whitney, se acepta la hipótesis alterna que el Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

V. DISCUSIÓN

El Programa de Coaching Personal en trabajadores de Prefectura se ejecutó debido a la insuficiente organización que tienen los puntos de vacunación que son liderados por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, con apoyo de esta institución; quien proporcionó recursos humanos para satisfacer la demanda por el contexto de la inmunización para la prevención del covid-19, además de la vacunación de esquemas regulares en la campaña recuperación de esquemas, cubriendo la zona urbana y rural del cantón Santa Elena, con apoyo logístico, resguardo e intervención de otros departamentos como el MIES, MINEDUC, FFAA, entre otros. Los puntos de vacunación cuentan con un protocolo de organización, el cual es aplicado en relación con la disponibilidad de los recursos disponibles. El talento humano es altamente sensible a situaciones conflictivas que terminan perjudicando el proceso de vacunación. Los propios trabajadores de estos lugares a primera instancia no percibieron una deficiencia en la organización, debido a que se trata de las actividades que ellos mismo realizan, por ende, necesitaron de intervención para mejorar el autoconocimiento y desarrollo personal en lo que respecta a su motivación, autoestima, autoconfianza y con las relaciones interpersonales que ellos manejan.

De acuerdo con el Plan Nacional de Vacunación e Inmunización contra el COVID-19 “PLAN VACUNARSE” Ecuador 2021, la organización y liderazgo en los puntos de vacunación es responsabilidad del MSP como institución que ejerce la gobernanza y rectoría en el Sistema de Salud del país, con colaboración y articulación de instituciones multilaterales, gobiernos descentralizados, que ayudan principalmente en la parte operativa de los puntos de vacunación. (MSP, 2021) Dentro de este contexto, los resultados mostraron que el 100% del grupo experimental tuvo una variación en el postest respecto al pretest aplicado antes del programa. Evers et al. (2006), realizaron una investigación cuasiexperimental sobre la eficacia y el Coaching, donde implementaron un programa que duró 4 meses, al finalizar se volvieron a medir las variables, en los resultados se evidenció que efectivamente la eficacia puntuó significativamente más alto el grupo al que se le aplicó el programa. Gyllensten y Palmer (2005), estudiaron el efecto del Coaching en el estrés y la ansiedad, se obtuvo que con el Programa estas alteraciones se

disminuyeron en el grupo experimental, en el grupo control los resultados se mantuvieron.

El grupo experimental de este estudio en la evaluación de la variable organización de los puntos de vacunación posterior a la intervención, se evidenció que ninguno (0%) brindó respuestas que llevaran a una alta puntuación (155-210) que sea interpretada como una elevada percepción de buena organización de los puntos de vacunación, de igual manera, ninguno (0%) proporcionó respuestas que condujeran a una baja puntuación total (42-98) que indicara que la organización era deficiente; en cambio, todos (100%) obtuvieron puntajes totales intermedios (99-154) que llevaron a interpretar como una regular percepción de la organización, a diferencia del pretest donde el 100% del grupo experimental obtuvo puntajes que se interpretaron como una buena percepción de organización de los puntos de vacunación, de modo que hubo un 100% de alteración de la percepción en el grupo experimental. Esto coincidió con lo expuesto por Bozer et al. (2021) quienes encontraron que el Coaching influye en los focos regulatorios situacionales de los empleados. Además, Meister (2014) halló que el Coaching de manera general, desarrolla el liderazgo en el participante, lo empodera y mejora el proceso de toma de decisiones. Leite & Borges (2021) mencionaron que existen pocos estudios específicos que midan la efectividad del Coaching.

Gorrochotegui et al. (2014), encontraron que posterior a un Programa de Coaching, el grupo experimental que ejerce roles administrativos mejora exponencialmente el potencial de liderazgo y desempeñan un mejor rol administrativo, además da oportunidades a que en esas personas se genere un cambio para bien con una perspectiva autocrítica. Asimismo, Ratiu et al. (2016), investigaron el desarrollo de habilidades gerenciales por medio del Coaching, el estudio experimental constó con dimensiones de conducta como el liderazgo, los resultados sugieren que en el postest los comportamientos administrativos tenían una mejor facilidad de desarrollo sobre todo a nivel subordinado, estas son influenciadas por escalas transformacionales y transaccionales. Este estudio dejó como resultado respecto a la hipótesis general que el Programa de Coaching Personal influye en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021; comprobado por la prueba U de Mann-Whitney

realizada para la comparación del esquema cuasiexperimental entre la observación O2 y O4 en el postest entre el grupo control y experimental, dejó como resultado un valor de Z de -3,797 que es $\leq -1,96$ de modo que tuvo una significancia asintótica bilateral de $<,001$ que es $<0,05$; Asimismo, en la comparación según el esquema O1 y O2 del grupo experimental que tuvo un valor Z de 3,794 que resultó en una significancia asintótica bilateral $<,001$. Esto va de acuerdo con los criterios de los autores de otros estudios revisados, la significancia que produce el Programa de Coaching Personal en la percepción de la organización de los puntos de vacunación varió en el grupo experimental de una buena percepción en el pretest a una regular percepción en el postest, esto indica que los participantes reflexionaron sobre la calidad con la que ejercían las actividades, se logró esto debido a que dentro del Programa se incluyeron potentes herramientas que permitieron a los participantes autocalificarse, además de elevar su nivel de autocrítica y mejorar la autoestima y el liderazgo. Según los principios de la administración científica de Frederick Winslow Taylor, el Principio de Planeación y Preparación son importantes para que el trabajo no sea improvisado y se promuevan condiciones adecuadas del trabajo para que la organización sea un éxito. Gyllensten y Palmer (2005) obtuvieron una buena efectividad relacionada con la intervención del Programa Coaching, ya que tuvo una media de 6,4 (de 0,51) con un mínimo de 6 y un máximo de 7; los valores en la escala de Likert pasaron de 1 (en absoluto) a 7 (muy eficaz) en el grupo experimental.

Los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión control de fases de vacunación comprendieron en el postest que el 70% de los participantes del grupo control obtuvieron puntajes elevados (29-35) en esta dimensión, que se interpretaron como un buen control de las fases de vacunación, el 30% restante obtuvieron puntajes intermedios (17-28) que les ubicó en regular control de las fases de vacunación; por otra parte, en el grupo experimental hubo una variación de los porcentajes del 70% de los individuos que inicialmente habían obtenido puntajes elevados que los clasificara como buen control, para la post evaluación el 100% obtuvieron puntajes intermedios que los categorizó como regular control de las fases de vacunación. Mientras, en el grupo control hubo un 20% de variación, en el experimental fue 70% en el postest. De acuerdo con el estudio citado, elaborado por Kushnir et al. (2008), a diferencia del grupo control, el grupo

experimental mejoró la autoeficacia y la transferencia conductual de las habilidades específicas de cada profesión, se obtuvo una transferencia de comportamiento positivo y un mejor rendimiento laboral. Theeboom et al. (2014) mostraron los resultados de un metaanálisis sobre los efectos positivos del coaching con valores de $g=0,43$ en el afrontamiento y de $g=0,74$ en la autorregulación dirigida a objetivos; por lo que de manera general se evidencia que el Coaching es un programa efectivo en las instituciones. Barret (2006) trabajó con 84 personas 42 de grupo control y 42 de grupo experimental, con un diseño cuasiexperimental, los resultados indican que la intervención en el grupo experimental afectó positivamente en los trabajadores.

Asimismo, los resultados estadísticos inferenciales de la prueba U de Mann-Whitney que se realizó a la primera hipótesis específica, respecto al postest, dejaron un valor de Z de -3,664 que es $\leq -1,96$ como consecuencia dejó una significancia asintótica bilateral de $<,001$ que es $<0,05$; de igual forma, en lo que respecta a la comparación del pre y postest del grupo experimental (O1---X---O2), se obtuvo un valor de Z de -3,664 que resulta en una significancia de $<,001$; por ello se aceptó la primera hipótesis específica alterna que consiste en que el Programa de Coaching Personal mejora la percepción del control de las fases de vacunación que se realiza en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021; según Fontes y Dello (2020) quienes concluyeron que con el Programa de Coaching se elevan los indicadores resolución de problemas (FU, 51) $=0.096$, $p= .76$; y comunicación $F(1,51) = 0.085$, $p = .77$; en la interpretación de estos resultados se indica que estos indicadores mejoraron con la aplicación del Programa en el grupo experimental.

Respecto a los resultados acerca de la segunda dimensión proceso de vacunación, en el postest el 100% del grupo control obtuvo puntajes elevados (59-80) que los ubicaron en el nivel de buen proceso de vacunación, mientras que en el grupo experimental se apreció un cambio del 100% de la perspectiva de los participantes, los cuales en el pretest el 100% respondieron de tal manera que se ubicaron en el nivel de buen proceso de vacunación, pero en el postest el 100% se ubicó en el nivel de regular proceso de vacunación (37-58). Sangoluisa et al. (2019) resaltaron que el proceso de vacunación es afectado por factores socioculturales, así como por el déficit en el buen trato a los pacientes en la comunidad los Chachis de Santo

Domingo, esto genera un evidente riesgo en la población no vacunada en contraer enfermedades prevenibles por vacunación. Bozer et al. (2013) hallaron una significativa relación entre la consecución de los objetivos del Programa y el nivel de motivación justo antes de la intervención, la autoeficacia propuesta es una relación afirmativa acerca de la mejora del desempeño laboral en el grupo experimental posterior al Programa. Granja et al. (2020) concluyeron que la efectividad de una intervención de Coaching afecta positivamente el rol administrativo de las instituciones indiferente de la actividad comercial que realice la organización.

Noh & Kim (2019) obtuvieron resultados en un Programa de Coaching aplicado a estudiantes universitarios, donde compararon el grupo control con el grupo experimental pre - post intervención, se visualizó que el grupo experimental tuvo una significancia mayor en los datos posttest ($F(1,89) = 4,27, p = 0,039$), así como también hubo una significancia positiva en la práctica ($t(89) = 3,10, p = 0,003$), en el contenido de la práctica ($t(89) = 3,88, p < 0,001$) y en la autorreflexión ($t(89) = 3,36, p = 0,001$). En el presente estudio, los datos referentes a la prueba de Mann-Whitney en el posttest para la segunda hipótesis específica en el posttest comparando grupo experimental y control, consistieron en un valor de Z de -3,808 que es $\leq -1,96$ lo cual deja una significancia de $<,001$ que es $<0,05$; adicionalmente, la comparación de los resultados del grupo experimental en el pre y posttest dejó un valor Z de -3,804 y una significancia $<,001$; lo que indica que se acepta la segunda hipótesis alterna que el Programa de Coaching Personal mejora la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

De igual manera, los datos obtenidos de la dimensión percepción de la atención al usuario en el posttest, el grupo control varió en 10% respecto al pretest, es así como el 90% obtuvo puntajes elevados (55-75) ubicándose en el nivel de buena percepción y el restante 10% obtuvieron puntajes intermedios (35-54) que los ubicaron en regular percepción; por otra parte el grupo experimental tuvo una variación del 100% de los participantes quienes en el posttest se ubicaron con puntajes intermedios en un nivel regular a diferencia del pretest que todos se ubicaron en el nivel buena percepción. Malette & Feltz (2000), estudiaron un grupo

control de (n=24) y un grupo experimental de (n=36), los resultados indicaron que resultó un efecto positivo en el posttest en el grupo experimental gracias al Programa de Coaching educativo, la eficacia fue percibida por los entrenadores en quienes se aplicó el programa a diferencia del grupo control.

Heredia & Angulo (2020), obtuvo resultados similares a la hipótesis específica tercera en el posttest, de acuerdo al criterio aplicado, es así como los internos de enfermería tenían una perspectiva elevada de liderazgo transformacional que con la intervención esa percepción disminuyó, generando una sensación de autoconcepto, autoestima y automotivación para poder fortalecer este aspecto aún más; la diferencia fue significativa del 12% de mejoría en la aplicación del Programa de Coaching, se realizó una prueba de normalidad que resultó mayor a 0,05. La información procesada en este estudio, por el programa SPSS acerca de la Prueba U de Mann-Whitney ejecutada en el posttest para el análisis de la tercera hipótesis específica midiendo el resultado de las puntuaciones del grupo experimental y control, dejó un valor de Z de -3,823 por tal motivo deja una significancia $<,001$; de igual forma, fueron revisados los resultados del grupo experimental en el pre y posttest donde se obtuvo un valor Z de -3,797 con una significancia $<,001$; que se traduce como la aceptación de la hipótesis específica alterna el Programa de Coaching Personal mejora la percepción de la atención al usuario en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Adicionalmente, los datos que se obtuvieron en el posttest en el análisis de la cuarta dimensión específica difieren tanto en el grupo control como en el grupo experimental, observándose una diferencia evidente en el grupo experimental, es así como el 80% del grupo experimental obtuvieron puntajes intermedios (10-15) que los ubicaron en el nivel regular y el 20% restante obtuvieron puntajes bajos (4-9) que es interpretado como una deficiente organización del espacio físico. El grupo control mantuvo el 90% en el nivel regular, pero varió el 10% que pasó de ser percibido como una organización en el pretest a una deficiente organización en el posttest. Cabe recalcar que estos resultados son los que más relación tienen en los resultados tanto pretest como posttest en los dos grupos de estudio, ya que, en total el 85% de los participantes perciben una regular organización y el 15% restante perciben una deficiente organización del espacio físico. Estos resultados se

perciben en estos porcentajes debido a la falta de equipamiento adecuado para el funcionamiento de los puntos de vacunación, así como las instalaciones físicas no son las más apropiadas para el proceso, el aspecto íntegro de los trabajadores en algunos casos hace falta mejorar y además porque no existen los insumos necesarios para el proceso de vacunación como los tachos para la correcta clasificación de los desechos, en ocasiones no hay las jeringas apropiadas, entre otras cosas. Espinoza et al. (2020), coinciden en este aspecto, en la vecina región del Perú, donde las situaciones del Sistema de Salud son similares (tripartitos muy segmentados), casi el 43.7% coincidían en que la principal dificultad en la salud pública a nivel nacional es el déficit de recursos humanos y el déficit presupuestal 38.2%, así como la carencia de insumos y medicamentos y la mala infraestructura; los participantes eran talento humano que cumplía roles administrativos o gerenciales en los establecimientos de salud.

Por último, los datos obtenidos de la Prueba U de Mann-Whitney aplicada en el postest respecto a la cuarta hipótesis específica, concluyeron en un valor de $Z = -2,315$ que es $\leq -1,96$ que dejó como resultado una significancia asintótica bilateral de ,021 que es $<0,05$; de igual manera, se realizó la comparación de resultados del grupo experimental durante el pre y postest, se obtuvo un valor Z de $-3,842$ con una significancia $<,001$; por lo que se aceptó la hipótesis alterna el Programa de Coaching Personal mejora la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Granja et al. (2020) concluyeron que el Programa de Coaching es un instrumento que genera un gran impacto dentro de las instituciones, ya que influye positivamente en el ambiente de trabajo, mejora las relaciones humanas, mejora las aptitudes, el autoconcepto y el desarrollo personal.

VI. CONCLUSIONES

1. En primer lugar, se determinó que el Programa de Coaching Personal influyó en la percepción de la organización de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Sustentado por la Prueba U de Mann-Whitney aplicada para la comparación no paramétrica independiente del postest entre el grupo control y experimental, la cual dejó una significancia $<,001$; así como la comparación no paramétrica independiente del grupo experimental en el pretest y postest (O2 y O4) que dejó un valor Z de -3,794 con una significancia de $<,001$ y donde se evidenció que la diferencia entre los rangos del grupo control y el grupo experimental fue del 100% en el postest, es así como el 100% del grupo experimental tuvo cambios de percepción en la comparación (O1 y O2), de modo que respondieron de manera diferente en relación con el pretest, los resultados estadísticos descriptivos del grupo control mostraron que no hubo variación en los dos tiempos (pre y postest).
2. Los resultados mostraron que el Programa de Coaching Personal influyó en la percepción del control de las fases de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Debido a que se encontró en la Prueba U de Mann-Whitney en la relación (O2 y O4) un valor con significancia $p = <,001$, así como en la relación (O1 y O2) una significancia $<,001$; además hubo una diferencia entre el grupo experimental y el grupo control en los resultados del postest, ya que el 20% de los participantes del grupo control cambiaron de perspectiva en las respuestas, mientras que el 70% del grupo experimental cambiaron su perspectiva. La diferencia fue de 50%.
3. Los resultados mostraron que el Programa de Coaching Personal influyó en la percepción del proceso de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Esto comprobado por la prueba U de Mann-Whitney ejecutada en los datos del postest, puesto que se obtuvo una significancia en la comparación de resultados (O2 y O4) $p = <,001$ en la diferenciación de los grupos control y experimental, de igual manera en la relación (O1 y O2) una significancia $<,001$, entre el pre y

posttest del grupo experimental. El 100% del grupo experimental tuvo un cambio de perspectiva en lo referido al pretest, los resultados del grupo control no variaron en las dos pruebas.

4. Los resultados mostraron que el Programa de Coaching Personal influyó en la percepción de la atención al usuario de los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Esto se demostró por medio de la Prueba U de Mann-Whitney aplicada en el posttest del grupo control y experimental, la cual dejó una significancia $<,001$; además, de la comparación del grupo experimental en el pre y posttest, que dejó una significancia $<,001$; la diferencia entre los resultados del posttest fue de 90%, donde el 100% del grupo experimental tuvo un cambio de percepción en las respuestas, mientras que el grupo control solo 10% lo hicieron.
5. Los resultados mostraron que el Programa de Coaching Personal influyó en la percepción de la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. Esto confirmado por la Prueba U de Mann-Whitney aplicada en el posttest al grupo control y experimental, que dejó una significancia de $,021$; así como una comparación del grupo experimental en el pre y posttest, que resultó en una significancia $<,001$ y con una diferencia entre los porcentajes de las respuestas del posttest entre el grupo experimental y control de 10%, indicando que el 20% del grupo experimental presentó resultados diferentes y el 10% del grupo control lo hizo de igual forma. Además, esta dimensión es la que más bajo puntuó de las cuatro, teniendo resultados estadísticos descriptivos, teniendo datos de una percepción de organización del espacio físico deficiente en 15% de los participantes sumados grupo control y experimental y un 85% de participantes que percibieron esta organización como regular.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Prefecto Provincial siga adoptando este método de incremento de autoconocimiento y desarrollo personal para mejorar la autoestima, autoconfianza, automotivación y las relaciones personales, como es el Coaching Personal con sus herramientas: Ser, hacer, tener; Rueda de la vida, objetivos SMART, afilar el hacha, empoderarse desde los logros de la vida, visualización guiada, etc. Debido a la evidencia presentada y al elevado nivel efectividad.
2. El director distrital del MSP debería promover el uso de Coaching Personal no solo a las áreas de trabajos operativos sino también directamente administrativos, donde también hay otras formas de aplicación como son el Coaching Organizacional y Ejecutivo; debido a que se ha observado que esta potente herramienta tiene efectos positivos y eficaces que pueden hacer que el liderazgo y la gerencia mejoren exponencialmente en cualquiera de los niveles jerárquicos aplicados.
3. Es pertinente que los jefes de talento humano de MSP y Prefectura, participen de manera activa en el potenciamiento de la motivación laboral por medio de incentivos, reconocimientos, etc.; de modo que se aumente el desempeño en el trabajo y la percepción de la organización de estos lugares mejore. Esto contribuirá a que el usuario final (paciente que recibe la vacuna) quede satisfecho por una atención brindada con calidad y calidez humana.
4. Es oportuno que el jefe del departamento vinculación con la comunidad cree un programa para la formación de Coach o entrenadores en Prefectura, para que cuenten con un facilitador que permanentemente realice sesiones con los empleados, de modo que el nivel de desempeño total de la institución se fortalezca y mejore en el aspecto más difícil y volátil que tienen las instituciones que es el recurso humano.
5. Es importante que los jefes directos del personal operativo y administrativo que recibieron el programa brinden apoyo y motivación a los trabajadores constantemente, con el fin de que los resultados del Programa aplicado se prolonguen el mayor tiempo posible y el autoconocimiento y desarrollo personal, traducido como motivación y desempeño laboral sean parte

cotidiana del grupo de trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

REFERENCIAS

- Alonso, Murcia, G., Murcia, J., Herrera, Gómez, Comas, & Ariza. (2007). Self esteem and interpersonal relationships among freshmen in the collage of Health Science at Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia). *Revista de Salud Uninorte*, XXIII(1), 32-42. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a05.pdf>
- ASESCO. (2018). *El Coaching se hace mayor. El libro blanco del Coaching*. España: Editorial Círculo Rojo.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barrett, P. (2006). The Effects of Group Coaching on Executive Health and Team Effectiveness: A Quasi-Experimental Field Study. *Regent University. ProQuest Dissertations*. <https://www.proquest.com/openview/4445a35f5b6d564731e1018bfe8818e5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- BCE. (2021). *Reporte de pobreza, ingreso y desigualdad. Resultados a junio de 2021*. Quito: Banco Central del Ecuador. Gobierno de la República del Ecuador. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/PobrezaJun2021.pdf>
- Bozer, Delegach, & Kotte. (2021). The influence of organizational coaching context on pre-coaching motivation and the role of regulatory focus: An experimental study. *Wiley Online Library. Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.21462>
- Bozer, Sarros, & Santora. (2013). The role of coachee characteristics in executive coaching for effective sustainability. *Journal of Management Development*, 32(3), 277-294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02621711311318319>
- Camarena. (2016). The organization as system: the contemporary organizational model. *Revista Oikos Polis*, 1(1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext

- Comas, Nogueira, Romero, & Lumpuy. (2015). Integration of management control tools. Analysis of a case study. *Revista Enfoque UTE*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v6n3.65>
- Cortés, Petra, Acosta, Reynaga, Fouilloux, García, & Piedra. (2021). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, XX(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33588/fem.202.881>
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). Main problems in the management of health facilities in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012
- Evers, Brouwers, & Tomic. (2006). A quasi-experimental study on management coaching effectiveness. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 174-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.174>
- Fernández. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario? *Butlletí la Recerca - Institut de Ciències de l'Educació - Universitat de Barcelona*. <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha8-cast.pdf>
- Fernández, A., & Montero, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 53-66. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1412120415>
- Fontes, & Dello. (2020). An Experimental Field Study on the Effects of Coaching: The Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Psychology*, 70(0), 459-488. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12260>
- Galindo, & Molina. (2020). Vaccination Sustainability and Anti-Vaccine Movements in the Times of the New Coronavirus. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000500003

- González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Revista Psicología en Estudio*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Goroochotegui, Vicente, & Torres. (2014). Evaluation of a Coaching Process for Administrators and its Impact on the School Climate. *Educación y educadores*, 17(1), 111-131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.1.6>.
- Granja, Angel, & Pacheco, T. (2020). Coaching as a fundamental tool within commercial companies. *Digital Publisher*, 5(6), 473-485.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.442>
- Gyllensten, & Palmer. (2005). Can Coaching Reduce Workplace Stress? A Quasi-Experimental Study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), 74-85. https://www.researchgate.net/profile/Stephen-Palmer-6/publication/316116446_Can_Coaching_Reduce_Workplace_Stress_A_Quasi-Experimental_Study/links/54ff65ff0cf2741b69f75e17/Can-Coaching-Reduce-Workplace-Stress-A-Quasi-Experimental-Study.pdf
- Hanco, Carpio, Laura, & Flores. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista Comunic@cción*, XII(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Haro, M. (2019). Autoconfianza versus Autoeficacia del traductor: Propuesta Terminológica y Estado de la Cuestión. *Revista Artigos*, XXXII(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.5007/2175-7968.2019v39n2p204>
- Heredia, F., & Angulo, C. (2020). Effectiveness of coaching to strengthen the transformational leadership in nursing inners of a Private University of Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400073

- Hernández, & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Revista científica scielo Medicentro Electrónica*, 3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578
- Ibarra, & Rua. (2018). Evaluación de la calidad en la atención al usuario del servicio de urgencias del hospital público de Yopal en Casanare, Colombia. *Revista NOVA*, 16(29). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24702018000100021
- Iglesias. (2015). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Centro de Publicaciones Educativas y material Didactico.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: Aportes de la orientación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, XV(1), 1-29. <https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624>
- Kuri, E. (2013). Representations and Meanings in the Space-Society Relationship: a Theoretical Reflection. *Revista Sociológica*, 28(78), 69-98. <https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v28n78/v28n78a3.pdf>
- Kushnir, Ehrenfeld, & Shalish. (2008). The effects of a coaching project in nursing on the coaches' training motivation, training outcomes, and job performance: An experimental study. *Internal Journal of Nursing Studies. Elsevier*, 45(6), 837-845. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.010>
- Leite, N., & Borges, J. (2021). Coaching em organizações: quais são as evidências científicas sobre sua efetividade? *Revista Praxis Psy*, 22(35). <https://doi.org/https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.157>

- López, Avello, Palmero, Sánchez, & Quintana. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- López, Fernández, Torres, Cardona, & Lemos. (2021). Wellbeing and self-esteem: a comparative study in students of the National Police Academy Schools. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, XIII(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22335/rlct.v13i2.1399>
- Malete, L., & Feltz, D. (2000). The Effect of a Coaching Education Program on Coaching Efficacy. *The Sport Psychologist*, 14(4), 410-417. <https://doi.org/https://doi.org/10.1123/tsp.14.4.410>
- Manterola, Grande, Otzen, García, Salazar, & Quiroz. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Marquina, & Jaramillo. (2021). COVID-19: Quarantine and Psychological Impact on the population. *Scientific Electronic Library Online*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>
- Matsumoto, N. (2014). Development of Servqual Model for the measurement of the service quality in the publicity company Ayuda Experto. *Revista Perspectivas*, 181-209. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941264005.pdf>
- Meister. (2014). The influence of Executive Coaching on organizational performance. *Revista Da Graduação*, 7(1). <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/graduacao/article/view/18296>
- Merino, I. (2015). Una nueva "vacuna": la del autoconocimiento. Autoconocimiento a través de la neurociencia, la inteligencia emocional y el mindfulness. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, xvii(68). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S1139-76322015000500018>
- Metlich. (2006). Contribuciones de la teoría de la organización a la productividad científica. *Revista Innovar*, 16(27).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000100010

Minoletti, Soto, Sepúlveda, Toro, & Irarrázaval. (2018). Mental health response capacity in primary care in Chile: a contribution to Alma-Ata. *Revista Panamericana de Salud Pública*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.136>

Monreal, Perera, Martínez, & Selva. (2017). The medical community's perceptions of management of the layoff process. *Revista Cadernos de Saúde Pública Reports in Public Health*, 33(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0102-311X00041915>

Moreno, & Pérez. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES DERECHO*. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

MSP. (2021). *Fases de vacunación en Ecuador*. Ministerio de Salud Pública.

MSP. (2021). *Plan de Comunicación y Educomunicación contra la COVID-19 y mantenimiento de medidas de bioseguridad*. Quito: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/PLAN-Comunicacio%CC%81n-y-educomunicacio%CC%81n-COVID_19-Vacunacio%CC%81n-y-medidas-de-bioseguridad.4-agos.pdf

MSP. (2021). *Plan de vacunación 9/100. Instructivo para el funcionamiento logístico de las estrategias de vacunación para el plan de vacunación contra covid-19. Versión 3*. Quito: Ministerio de Salud Pública.

MSP. (2021). *Plan Nacional de Vacunación e Inmunización contra el COVID – 19 “PLAN VACUNARSE”*. Quito: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/01-Plan-nacional-de-vacunacion-e-inmuniczacion-contra-el-COVID-19-Ecuador-2021-1.pdf>

Muñoz, C., & Díaz, O. (2014). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *Revista Suma de Negocios*, V(11). [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70020-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70020-5)

- Noh, G., & Kim, D. (2019). Effectiveness of a self-directed learning program using blended coaching among nursing students in clinical practice: a quasi-experimental research design. *BMC Medical Education*, 19(225). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12909-019-1672-1>
- OMS. (2021). *Panel de control de la OMS sobre el coronavirus (COVID-19)*. Organización Mundial de la Salud. <https://covid19.who.int/>
- Ortiz, Alvarez, Coronel, & Acosta. (2020). Coaching: liderazgo y desarrollo profesional. *Revista Universidad de Guayaquil*, 131(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.53591/rug.v131i2.1354>
- Parra, Perales, Quezada, & Torres. (2020). Occupational health and safety: educational intervention for cleaning workers in research sectors. *Revista Salud Pública de México*, 61(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.21149/10026>
- Ratiu, David, & Baban. (2016). Developing Managerial Skills Through Coaching: Efficacy of a Cognitive-Behavioral Coaching Program. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 34, 244-266. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10942-016-0256-9>
- Rodríguez, Á. (2018). *Coaching personal* (Primera ed.). Málaga, España: Interconsulting Bureau S.L. .
- Salazar, H. (Mayo de 2013). *Definición de Proceso*. Economía. Gestione a su favor: <https://economia.org/proceso.php>
- Salinas, & Ortiz. (2020). Interpersonal relationships and health outcomes during the COVID-19 pandemic. *Revista médica de Chile*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020001001533>
- Sangoluisa, Carrión, Rodríguez, & Parcon. (2019). Factors that affect the immunization process in the ethnic community of Chachis, Ecuador 2018. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600709

- Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
- Ther, F. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*(8), 17-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2004.n8-02>
- Torres, & Luna. (2017). Assessment of banking service quality perception using the SERVPERF model. *Revista Contaduría y Administración*, 62, 1270-1293. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.01.009>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo influye el Coaching Personal en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021?	Determinar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.	El Programa de Coaching Personal influye la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.		Diseño: Experimental	Población: 187
			Variable independiente	Tipo: Cuasiexperimental	Muestra: 20
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Coaching personal	Enfoque: Cuantitativo	Tipo de muestreo Muestreo no probabilístico por conveniencia del autor
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la influencia del Programa de Coaching Personal en la percepción del control de las fases de Vacunación que se realiza en los puntos de vacunación? • ¿Cuál es la influencia del Programa de Coaching Personal en la percepción del proceso de vacunación? • ¿Cuál es la influencia del Programa de Coaching Personal en la percepción de la atención al usuario? • ¿Cuál es la influencia del Programa de Coaching Personal en la organización del espacio físico? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la influencia del Programa de Coaching Personal en el control de las fases de vacunación que se realiza en los puntos de vacunación. • Estimar la influencia del Programa de Coaching Personal en el proceso de vacunación. • Evaluar la influencia del Programa de Coaching Personal en la percepción de la atención al usuario. • Establecer la influencia del Programa de Coaching Personal en la organización del espacio físico en los puntos de vacunación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa de Coaching Personal mejora el control de las fases de vacunación en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. • El Programa de Coaching Personal mejora el proceso de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. • El Programa de Coaching Personal mejora la percepción de la atención al usuario con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. • El Programa de Coaching Personal mejora la organización del espacio físico en los puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021. 	Variable dependiente Organización de los puntos de vacunación Unidad de análisis Personal de Prefectura		Criterios de inclusión Personal que firma el consentimiento informado

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALAS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Variable independiente: Coaching personal	También conocido como “Life Coaching”, consiste en un proceso de auto - conocimiento y desarrollo personal que contribuye a fomentar la automotivación, el desarrollo de la autoconfianza, así como una sana autoestima, aplicada tanto en las relaciones personales, como en cualquier otro ámbito. Aquí coincide la persona que contrata el servicio con la que desarrolla el proceso. (ASESCO, 2018, pág. 31)*	El Programa de Coaching Personal es un proceso que permite mejorar las aptitudes y habilidades específicas individuales, para un mejor desempeño en una organización, en este caso, se aplica al personal de las diferentes instituciones que laboran coordinadamente.	Auto – conocimiento y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Automotivación • Autoconfianza • Autoestima • Relaciones interpersonales 		
Variable dependiente: Organización de los puntos de vacunación	Se define como punto de vacunación al establecimiento dónde se realiza el proceso de vacunación, el mismo que debe ser seleccionado de acuerdo con el espacio físico, tomando en consideración la población que se ha planificado con base a las fases de vacunación establecidas para el cumplimiento de los objetivos. (MSP, 2021, pág. 68)**	Los puntos de vacunación son lugares estratégicos de concentración masiva de personas para inmunización, en este caso se han implementado para la vacunación contra el covid-19.	Percepción del control de las Fases de vacunación	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilidad 	Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Percepción del proceso de vacunación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de respuesta • Seguridad • Relación laboral 		
			Percepción de la atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Motivación 		
			Percepción de la organización del espacio físico	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos tangibles 		

Fuente: Elaboración propia

* ASESCO. (2018). El Coaching se hace mayor. El libro blanco del Coaching. España: Editorial Círculo Rojo.

** MSP. (2021). Plan de vacunación 9/100. Instructivo para el funcionamiento logístico de las estrategias de vacunación para el plan de vacunación contra covid-19. Versión 3. Quito: Ministerio de Salud Pública.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

INFORMACIÓN GENERAL

Saludos, soy Baque Alejandro Walter, Licenciado en Enfermería, me encuentro realizando el Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura, Perú. Estoy realizando un experimento acerca de: Programa de Coaching Personal y su influencia en la percepción de la organización de puntos de vacunación MSP/Prefectura, Cantón Santa Elena, 2021; por lo que agradezco los 15 minutos que le tomará responder la presente encuesta que consta de dos partes; la primera parte, consiste en recabar datos personales sobre usted, mientras que la segunda se trata de preguntas sobre el control de las fases de vacunación, el proceso de vacunación, percepción de la atención al usuario y la organización del espacio físico.

Por tal motivo, le solicito que responda de la forma más real posible, ya que los datos que proporcionará el estudio permitirán determinar la influencia del Programa de Coaching Personal en la percepción de la organización de los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena, con el fin de mejorar dicho aspecto. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que responda todas las preguntas sin dejar casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, no será accesible a otras personas, por lo que se garantiza el anonimato en el estudio

Datos personales:

Sexo	Hombre ()	Mujer ()		
Edad	< 20 ()	20 – 39 ()	40 – 64 ()	> 64 ()
Educación	Primaria ()	Secundaria ()	Superior ()	
Estado civil	Casado ()	Soltera ()	Unión libre ()	Separado/divorciado ()
Cargo	Administrativo ()	Operativo ()		

Instrucciones: A continuación, se plantean ítems que indicarán en qué medida concuerda según su punto de vista con las siguientes afirmaciones; se distinguen de acuerdo con los siguientes niveles:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Dimensión: Control de las Fases de vacunación Indicador: Fiabilidad	1	2	3	4	5
1	¿El punto de vacunación brinda información oportuna a los usuarios acerca de la disponibilidad de las vacunas?					
2	¿Cuándo un usuario tiene un problema, tienen un sincero interés en resolverlo?					
3	¿Cuándo inició la labor en los puntos de vacunación lo hizo bien por primera vez?					
4	¿El punto de vacunación brinda el servicio de la vacunación de manera oportuna?					
5	¿Los coordinadores se aseguran de que los registros sean libres de error?					
6	¿La población a vacunar es específica a la fase de vacunación en que se encuentra?					
7	¿El servicio de la vacunación es brindado en jornadas con el tiempo apropiado para cubrir la demanda?					

N°	Dimensión: Proceso de Vacunación Indicador: Capacidad de respuesta	1	2	3	4	5
8	¿Los trabajadores del punto de vacunación nunca están demasiado ocupados para ayudar a los pacientes?					
9	¿Los coordinadores de los puntos de vacunación mantienen informados a los usuarios respecto a cuándo se ejecutará la inoculación y qué biológicos se administrará?					
10	¿La atención en el punto de vacunación es un servicio rápido?					
11	¿Están dispuestos a ayudar a los pacientes trabajando en equipo?					
12	¿Los trabajadores del punto de vacunación tienen el nivel de conocimiento para responder a las preguntas de los pacientes?					
	Indicador: Seguridad					
13	¿La seguridad de los trabajadores es más importante que la seguridad de los pacientes?					
14	¿El comportamiento de los trabajadores influye confianza en los usuarios?					
15	¿El usuario se siente seguro durante el proceso de vacunación?					
16	¿Junto a sus compañeros, son corteses de manera constante con los pacientes?					
	Indicador: Relación laboral					
17	¿Los factores interpersonales entre trabajadores afectan el proceso de la vacunación?					
18	¿Las relaciones con sus compañeros son buenas?					
19	¿Los altercados no se originan por motivos evitables?					
20	¿El proceso de vacunación es un trabajo articulado multidisciplinario y multisectorial, donde todos persigan los mismos objetivos?					
21	¿El trabajo sin armonía optimizaría el proceso de vacunación?					
22	¿No hace falta tomar medidas respecto a la organización de horarios, designación de brigadas, derivación del talento humano por necesidad?					
23	¿La organización de los puntos de vacunación no tiene ninguna necesidad de mejoría?					
N°	Dimensión Percepción de la atención al usuario Indicador: Empatía	1	2	3	4	5
24	¿Se brinda atención individualizada a los usuarios?					
25	¿La atención que da al usuario es humanizada e integral?					
26	¿Como trabajador del punto de vacunación, se preocupa de los intereses de los clientes?					
27	¿Entiende las necesidades específicas de los usuarios?					
28	¿Los puntos de vacunación tienen horarios de atención convenientes para los pacientes?					
	Indicador: Motivación					
29	¿No es importante aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?					
30	¿No es fundamental disponer de ingresos regulares?					
31	¿Prefiere tener una relación estrecha con los compañeros de trabajo?					
32	¿La valoración que tienen los demás sobre mí es más importante que la opinión de mí mismo?					
33	¿Prefiere este trabajo debido a que implica establecer contacto con los pacientes o compañeros de trabajo?					
34	¿Le es indiferente que alguien intente atribuirse el mérito de algo que ha conseguido?					
35	¿No le motiva llegar tan lejos como pueda, ni encontrar sus propios límites?					
36	¿No es importante formar parte de un grupo de trabajo unido para la consecución de objetivos?					

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

37	¿Los logros laborales proporcionan una importante sensación de autorrespeto?					
38	¿Prefiere hacer cosas que sabe hacer bien en lugar de intentar hacer cosas nuevas, cumplir otras funciones?					
N°	Dimensión Organización del espacio Físico Indicador: Elementos tangibles	1	2	3	4	5
39	¿El punto de vacunación puede mejorar en el equipamiento apropiado para su funcionamiento?					
40	¿Las instalaciones físicas del punto de vacunación son adecuadas para el proceso?					
41	¿Los trabajadores del punto de vacunación se ven pulcros?					
42	¿Existen todos los insumos necesarios para el proceso de la vacunación?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Cálculo del tamaño de la muestra

Tabla 19.

Cálculo del Tamaño de la Muestra

Población	Instituciones			Total
	Personal del MSP	Personal de Prefectura	Personal de Municipalidad	
Talento humano	68	34	85	187
Muestra	Instituciones		Total	
	Personal del MSP	Personal de Prefectura		
Talento humano	10	10	20	

Fuente: Elaboración propia

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionó a 20 personas. Tanto el personal de MSP como el de Prefectura cumplen roles operativos y administrativos, de modo que se selecciona tanto para grupo control y experimental 10 trabajadores con roles administrativos y 10 con funciones operativas que se distribuyen equitativamente al azar tanto para el grupo experimental como para el grupo control.

Anexo 5: Validez de los instrumentos de recolección de datos

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching Personal y la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable dependiente: Organización de los puntos de vacunación	Percepción del proceso de vacunación Es una intervención que consiste en administrar una vacuna a un individuo, comprende indicadores como la capacidad de respuesta que tiene el equipo para desempeñar las funciones, así como la percepción de la seguridad que brinda el proceso de vacunación; asimismo, está inmerso la relación laboral y la influencia que tiene en el proceso; en este contexto se aplica para la Inmunización de vacunas contra el covid-19 y la Inmunización a niños menores de 5 años con esquemas de captación temprana y tardía. Estas intervenciones involucran a todo un equipo de salud	• Capacidad de respuesta	¿Los trabajadores del punto de vacunación nunca están demasiado ocupados para ayudar a los pacientes?						X		X		X		X		
			¿Los coordinadores de los puntos de vacunación mantienen informados a los clientes con respecto a cuándo se ejecutará la inoculación y qué biológicos se administrará?						X		X		X		X		
			¿La atención en el punto de vacunación es un servicio rápido?						X		X		X		X		
			¿Están dispuestos a ayudar a los pacientes trabajando en equipo?						X		X		X		X		
			¿Los trabajadores del punto de vacunación tienen el nivel de conocimiento para responder a las preguntas de los pacientes?						X		X		X		X		
		• Seguridad	¿La seguridad de los trabajadores es más importante que la seguridad de los pacientes?						X		X		X		X		
	¿El comportamiento de los trabajadores influye confianza en los usuarios?							X		X		X		X			
			¿El usuario se siente seguro durante el proceso de vacunación?						X		X		X		X		

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

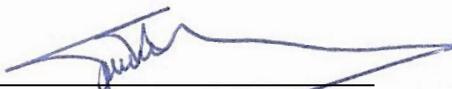
<p>conformado por profesionales de múltiples disciplinas y personal que cumple funciones específicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral 	¿ Junto a sus compañeros, son corteses de manera constante con los pacientes?							X			X			X					
		¿ Los factores interpersonales entre trabajadores afectan el proceso de la vacunación?								X			X			X				
		¿ Las relaciones con sus compañeros son buenas?								X			X			X				
		¿ Los altercados no se originan por motivos evitables?								X			X			X				
		¿ El proceso de vacunación es un trabajo articulado multidisciplinario y multisectorial, donde todos persigan los mismos objetivos?								X			X			X				
		¿ El trabajo sin armonía optimizaría el proceso de vacunación?								X			X			X				
		¿ No hace falta tomar medidas respecto a la organización de horarios, designación de brigadas, derivación del talento humano por necesidad?								X			X			X				
		¿ La organización de los puntos de vacunación no tiene ninguna necesidad de mejora?								X			X			X				
<p>Percepción de la organización del espacio físico Esta variable hace referencia al orden del lugar donde se realiza el proceso de vacunación, comprende la adecuación de los establecimientos, cumpliendo las normas básicas de saneamiento y los insumos apropiados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos tangibles 	¿ El punto de vacunación puede mejorar en el equipamiento apropiado para su funcionamiento?							X			X			X					
		¿ Las instalaciones físicas del punto de vacunación son adecuadas para el proceso?								X			X			X				
		¿ Los trabajadores del punto de vacunación se ven pulcros?								X			X			X				
		¿ Existen todos los insumos necesarios para el proceso de la vacunación?								X			X			X				
<p>Percepción de la atención al usuario Esta dimensión refleja la apreciación que el trabajador tiene sobre la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía 	¿ Se brinda atención individualizada a los usuarios?							X			X			X					
		¿ La atención que da al usuario es humanizada e integral?								X			X			X				
		¿ Como trabajador del punto de vacunación, se preocupa de los intereses de los clientes?								X			X			X				

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

<p>atención que brinda al paciente, es una forma de evaluación autocrítica donde el trabajador evalúa su actuación más que todo en la parte humana; además, hace referencia a la motivación que tiene el trabajador al momento de brindar la atención en los puntos de vacunación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	¿Entiende las necesidades específicas de los usuarios?							X		X		X		X			
		¿Los puntos de vacunación tienen horarios de atención convenientes para los pacientes?								X		X		X		X		
		¿No es importante aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?								X		X		X		X		
		¿No es fundamental disponer de ingresos regulares?								X		X		X		X		
		¿Prefiere tener una relación estrecha con los compañeros de trabajo?								X		X		X		X		
		¿La valoración que tienen los demás sobre mí es más importante que la opinión de mí mismo?								X		X		X		X		
		¿Prefiere este trabajo debido a que implica establecer contacto con los pacientes o compañeros de trabajo?								X		X		X		X		
		¿Le es indiferente que alguien intente atribuirse el mérito de algo que ha conseguido?								X		X		X		X		
		¿No le motiva llegar tan lejos como pueda, ni encontrar sus propios límites?								X		X		X		X		
		¿No es importante formar parte de un grupo de trabajo unido para la consecución de objetivos?								X		X		X		X		
		¿Los logros laborales proporcionan una importante sensación de autorrespeto?								X		X		X		X		
¿Prefiere hacer cosas que sabe hacer bien en lugar de intentar hacer cosas nuevas, cumplir otras funciones?								X		X		X		X				
<p>Percepción del control de las fases de vacunación El control de las fases de vacunación hace referencia a la fiabilidad, donde está</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilidad 	¿El punto de vacunación brinda información oportuna a los usuarios acerca de la disponibilidad de las vacunas?							X		X		X		X			
		¿Cuándo un usuario tiene un problema, tienen un sincero interés en resolverlo?								X		X		X		X		
		¿Cuándo inició la labor en los puntos de vacunación lo hizo bien por primera vez?								X		X		X		X		
		¿El punto de vacunación brinda el servicio de la vacunación de manera oportuna?								X		X		X		X		

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

involucrado que el proceso de vacunación en los puntos específicos proporcione información certera acerca de la organización local de acuerdo a la fase de vacunación en que se encuentre.	¿Los coordinadores se aseguran de que los registros sean libres de error?							X		X		X		X		
	¿La población a vacunar es específica a la fase de vacunación en que se encuentra?							X		X		X		X		
	¿El servicio de la vacunación es brindado en jornadas con el tiempo apropiado para cubrir la demanda?							X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa de la Organización de Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la organización de los Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FARIÑO CORTEZ JUAN ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

específicas.	• Relación laboral	¿Los factores interpersonales entre trabajadores afectan el proceso de la vacunación?							X			X			X			X		
		¿Las relaciones con sus compañeros son buenas?							X			X			X			X		
		¿Los altercados no se originan por motivos evitables?							X			X			X			X		
		¿El proceso de vacunación es un trabajo articulado multidisciplinario y multisectorial, donde todos persigan los mismos objetivos?							X			X			X			X		
		¿El trabajo sin armonía optimizaría el proceso de vacunación?							X			X			X			X		
		¿No hace falta tomar medidas respecto a la organización de horarios, designación de brigadas, derivación del talento humano por necesidad?							X			X			X			X		
		¿La organización de los puntos de vacunación no tiene ninguna necesidad de mejoría?							X			X			X			X		
Percepción de la organización del espacio físico Esta variable hace referencia al orden del lugar donde se realiza el proceso de vacunación, comprende la adecuación de los establecimientos, cumpliendo las normas básicas de saneamiento y los insumos apropiados	• Elementos tangibles	¿El punto de vacunación puede mejorar en el equipamiento apropiado para su funcionamiento?							X			X			X			X		
		¿Las instalaciones físicas del punto de vacunación son adecuadas para el proceso?							X			X			X			X		
		¿Los trabajadores del punto de vacunación se ven pulcros?							X			X			X			X		
		¿Existen todos los insumos necesarios para el proceso de la vacunación?							X			X			X			X		
Percepción de la atención al usuario Esta dimensión refleja la apreciación que el trabajador tiene sobre la atención que brinda al paciente, es una forma de	• Empatía	¿Se brinda atención individualizada a los usuarios?							X			X			X			X		
		¿La atención que da al usuario es humanizada e integral?							X			X			X			X		
		¿Como trabajador del punto de vacunación, se preocupa de los intereses de los clientes?							X			X			X			X		
		¿Entiende las necesidades específicas de los usuarios?							X			X			X			X		

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

<p>evaluación autocrítica donde el trabajador evalúa su actuación más que todo en la parte humana; además, hace referencia a la motivación que tiene el trabajador al momento de brindar la atención en los puntos de vacunación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	¿Los puntos de vacunación tienen horarios de atención convenientes para los pacientes?							X		X		X		X			
		¿No es importante aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?								X		X		X		X		
		¿No es fundamental disponer de ingresos regulares?								X		X		X		X		
		¿Prefiere tener una relación estrecha con los compañeros de trabajo?								X		X		X		X		
		¿La valoración que tienen los demás sobre mí es más importante que la opinión de mí mismo?								X		X		X		X		
		¿Prefiere este trabajo debido a que implica establecer contacto con los pacientes o compañeros de trabajo?								X		X		X		X		
		¿Le es indiferente que alguien intente atribuirse el mérito de algo que ha conseguido?								X		X		X		X		
		¿No le motiva llegar tan lejos como pueda, ni encontrar sus propios límites?								X		X		X		X		
		¿No es importante formar parte de un grupo de trabajo unido para la consecución de objetivos?								X		X		X		X		
		¿Los logros laborales proporcionan una importante sensación de autorrespeto?								X		X		X		X		
¿Prefiere hacer cosas que sabe hacer bien en lugar de intentar hacer cosas nuevas, cumplir otras funciones?								X		X		X		X				
<p>Percepción del control de las fases de vacunación</p> <p>El control de las fases de vacunación hace referencia a la fiabilidad, donde está involucrado que el proceso de vacunación en los puntos específicos proporcione información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilidad 	¿El punto de vacunación brinda información oportuna a los usuarios acerca de la disponibilidad de las vacunas?							X		X		X		X			
		¿Cuándo un usuario tiene un problema, tienen un sincero interés en resolverlo?								X		X		X		X		
		¿Cuándo inició la labor en los puntos de vacunación lo hizo bien por primera vez?								X		X		X		X		
		¿El punto de vacunación brinda el servicio de la vacunación de manera oportuna?								X		X		X		X		
		¿Los coordinadores se aseguran de que los registros sean libres de error?								X		X		X		X		

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

certera acerca de la organización local de acuerdo a la fase de vacunación en que se encuentre.	¿La población a vacunar es específica a la fase de vacunación en que se encuentra?						X		X		X		X		
	¿El servicio de la vacunación es brindado en jornadas con el tiempo apropiado para cubrir la demanda?						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa de la Organización de Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la organización de los Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALICIA GABRIELA CERCADO MANCERO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching Personal y la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable dependiente: Organización de los puntos de vacunación	Percepción del proceso de vacunación Es una intervención que consiste en administrar una vacuna a un individuo, comprende indicadores como la capacidad de respuesta que tiene el equipo para desempeñar las funciones, así como la percepción de la seguridad que brinda el proceso de vacunación; asimismo, está inmerso la relación laboral y la influencia que tiene en el proceso; en este contexto se aplica para la Inmunización de vacunas contra el covid-19 y la Inmunización a niños menores de 5 años con esquemas de captación temprana y tardía. Estas intervenciones involucran a todo un equipo de salud	• Capacidad de respuesta	¿Los trabajadores del punto de vacunación nunca están demasiado ocupados para ayudar a los pacientes?						X		X		X				
			¿Los coordinadores de los puntos de vacunación mantienen informados a los clientes con respecto a cuándo se ejecutará la inoculación y qué biológicos se administrará?						X		X		X		X		
			¿La atención en el punto de vacunación es un servicio rápido?						X		X		X		X		
			¿Están dispuestos a ayudar a los pacientes trabajando en equipo?						X		X		X		X		
		• Seguridad	¿Los trabajadores del punto de vacunación tienen el nivel de conocimiento para responder a las preguntas de los pacientes?						X		X		X		X		
			¿La seguridad de los trabajadores es más importante que la seguridad de los pacientes?						X		X		X		X		
			¿El comportamiento de los trabajadores influye confianza en los usuarios?						X		X		X		X		
			¿El usuario se siente seguro durante el proceso de vacunación?						X		X		X		X		
			¿Junto a sus compañeros, son corteses de manera constante con los pacientes?						X		X		X				

RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

conformado por profesionales de múltiples disciplinas y personal que cumple funciones específicas.	• Relación laboral	¿Los factores interpersonales entre trabajadores afectan el proceso de la vacunación?							X			X		X			
		¿Las relaciones con sus compañeros son buenas?							X			X		X			
		¿Los altercados no se originan por motivos evitables?							X			X		X			
		¿El proceso de vacunación es un trabajo articulado multidisciplinario y multisectorial, donde todos persigan los mismos objetivos?							X			X		X			
		¿El trabajo sin armonía optimizaría el proceso de vacunación?							X			X		X			
		¿No hace falta tomar medidas respecto a la organización de horarios, designación de brigadas, derivación del talento humano por necesidad?							X			X		X			
		¿La organización de los puntos de vacunación no tiene ninguna necesidad de mejoría?							X			X		X			
Percepción de la organización del espacio físico Esta variable hace referencia al orden del lugar donde se realiza el proceso de vacunación, comprende la adecuación de los establecimientos, cumpliendo las normas básicas de saneamiento y los insumos apropiados	• Elementos tangibles	¿El punto de vacunación puede mejorar en el equipamiento apropiado para su funcionamiento?							X			X		X			
		¿Las instalaciones físicas del punto de vacunación son adecuadas para el proceso?							X			X		X			
		¿Los trabajadores del punto de vacunación se ven pulcros?							X			X		X			
		¿Existen todos los insumos necesarios para el proceso de la vacunación?							X			X		X			
Percepción de la atención al usuario Esta dimensión refleja la apreciación que el trabajador tiene sobre la	• Empatía	¿Se brinda atención individualizada a los usuarios?							X			X		X			
		¿La atención que da al usuario es humanizada e integral?							X			X		X			
		¿Como trabajador del punto de vacunación, se preocupa de los							X			X		X			

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

<p>atención que brinda al paciente, es una forma de evaluación autocrítica donde el trabajador evalúa su actuación más que todo en la parte humana; además, hace referencia a la motivación que tiene el trabajador al momento de brindar la atención en los puntos de vacunación.</p>		intereses de los clientes?																		
		¿Entiende las necesidades específicas de los usuarios?							X		X		X		X					
		¿Los puntos de vacunación tienen horarios de atención convenientes para los pacientes?							X		X		X		X					
	<p>• Motivación</p>	¿No es importante aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?							X		X		X		X					
		¿No es fundamental disponer de ingresos regulares?							X		X		X		X					
		¿Prefiere tener una relación estrecha con los compañeros de trabajo?							X		X		X		X					
		¿La valoración que tienen los demás sobre mí es más importante que la opinión de mí mismo?							X		X		X		X					
		¿Prefiere este trabajo debido a que implica establecer contacto con los pacientes o compañeros de trabajo?							X		X		X		X					
		¿Le es indiferente que alguien intente atribuirse el mérito de algo que ha conseguido?							X		X		X		X					
		¿No le motiva llegar tan lejos como pueda, ni encontrar sus propios límites?							X		X		X		X					
		¿No es importante formar parte de un grupo de trabajo unido para la consecución de objetivos?							X		X		X		X					
	¿Los logros laborales proporcionan una importante sensación de autorrespeto?							X		X		X		X						
	¿Prefiere hacer cosas que sabe hacer bien en lugar de intentar hacer cosas nuevas, cumplir otras funciones?							X		X		X		X						
<p>Percepción del control de las fases de vacunación El control de las fases de vacunación hace referencia a la fiabilidad, donde está</p>	<p>• Fiabilidad</p>	¿El punto de vacunación brinda información oportuna a los usuarios acerca de la disponibilidad de las vacunas?						X		X		X		X						
		¿Cuándo un usuario tiene un problema, tienen un sincero interés en resolverlo?						X		X		X		X						
		¿Cuándo inició la labor en los puntos de vacunación lo hizo bien por primera vez?						X		X		X		X						

**RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

<p>involucrado que el proceso de vacunación en los puntos específicos proporcione información certera acerca de la organización local de acuerdo a la fase de vacunación en que se encuentre.</p>	<p>¿El punto de vacunación brinda el servicio de la vacunación de manera oportuna?</p>							X		X		X		X		
	<p>¿Los coordinadores se aseguran de que los registros sean libres de error?</p>							X		X		X		X		
	<p>¿La población a vacunar es específica a la fase de vacunación en que se encuentra?</p>							X		X		X		X		
	<p>¿El servicio de la vacunación es brindado en jornadas con el tiempo apropiado para cubrir la demanda?</p>							X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa de la Percepción de la organización de Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la percepción de la organización de los Puntos de Vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

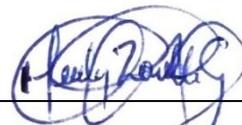
DIRIGIDO A: Personal que labora en los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ZORRILLA GONZÁLEZ MEIBY CAROLINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

Títulos del SENESCYT de expertos

Experto: Fariño Cortez Juan Enrique

Nombres:	FARIÑO CORTEZ JUAN ENRIQUE
Género:	MASCULINO
Nacionalidad:	ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-09-690707	2009-04-14	
MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-12-86028252	2012-10-23	
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - UNMSM	Extranjero		6041136776	2018-12-13	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VALIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"

Experto: Cercado Mancero Alicia Gabriela

Nombres:	CERCADO MANCERO ALICIA GABRIELA
Género:	FEMENINO
Nacionalidad:	ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
ESPECIALISTA EN SALUD COMUNITARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-02-80025	2002-05-27	
MASTER EN SALUD COMUNITARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-02-80053	2002-05-27	
DIPLOMA SUPERIOR EN CURRÍCULO POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO	Nacional		1010-09-694568	2009-07-02	
MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	Nacional		1013-07-664370	2007-07-10	
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - UNMSM	Extranjero		6041146446	2019-07-23	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"

Experta: Zorrilla González Meiby Carolina

Nombres: ZORRILLA GONZALEZ
MEIBY CAROLINA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Extranjero		6043188453	2021-11-12	

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 20.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,613
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	71,579
	gl	6
	Sig.	<,001

Fuente: Base de datos

La tabla 20 muestra los resultados de la Prueba KMO dejaron un resultado de ,613 por tal motivo se interpreta que el análisis factorial del cuestionario es muy bueno, asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett generó un Chi-cuadrado aproximado de 71,579 con una significancia <,001 por lo tanto indica que las preguntas del instrumento están correlacionadas y tienen significancia.

Tabla 21.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,126	78,151	78,151	3,126	78,151	78,151
2	,637	15,930	94,081			
3	,201	5,031	99,112			
4	,036	,888	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Base de datos

En la tabla 21 se observan los datos de la varianza total explicada realizada mediante el análisis factorial para medir la variable dependiente organización de puntos de vacunación por medio de las cuatro dimensiones del estudio, resultó una varianza de 78,151%; por ende se interpreta que el instrumento explica la variabilidad de esta variable.

Tabla 22.

Coefficiente de correlación de Pearson

		ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN	CONTROL DE FASES DE VACUNACIÓN	PROCESO DE VACUNACIÓN	PERCEPCIÓN DE LA ATENCIÓN AL USUARIO	ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO FÍSICO
ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN	Correlación de Pearson	1	,978**	,996**	,992**	,928**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	10	10	10	10	10
CONTROL DE FASES DE VACUNACIÓN	Correlación de Pearson	,978**	1	,962**	,957**	,914**
	Sig. (bilateral)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	10	10	10	10	10
PROCESO DE VACUNACIÓN	Correlación de Pearson	,996**	,962**	1	,990**	,909**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	10	10	10	10	10
PERCEPCIÓN DE LA ATENCIÓN AL USUARIO	Correlación de Pearson	,992**	,957**	,990**	1	,891**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	10	10	10	10	10
ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO FÍSICO	Correlación de Pearson	,928**	,914**	,909**	,891**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	10	10	10	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

La tabla 22 muestra los resultados del coeficiente de correlación de Pearson aplicado en la prueba piloto como criterio de validez del instrumento de recolección de datos, entre la variable dependiente organización de los puntos de vacunación y las cuatro dimensiones: control de las fases de vacunación, proceso de vacunación, percepción de la atención al usuario y la organización del espacio físico; dos correlaciones fueron positivas altas ya que se ubicaron entre los valores de 0,7 a 0,89; esta fue la correlación entre la organización del espacio físico y percepción de la atención al usuario y viceversa. Las demás correlaciones fueron positivas muy altas porque tuvieron puntajes de entre 0,9 a 0,99.

Tabla 23.

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	42

Fuente: Base de datos

En lo referente a la confiabilidad del instrumento, los datos de la prueba piloto fueron procesados y se le aplicó la prueba Alfa de Cronbach, la cual dejó como resultado ,986 en los 42 ítems analizados, por ello se interpreta que la fiabilidad de estas preguntas es excelente.

Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento



Oficio N° 476-GADPSE-UTH-2021

Santa Elena, 27 de diciembre del 2021

Doctor
Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Filial Piura.-

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo en nombre de quienes conformamos el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, me permito comunicarle que en atención a la solicitud de autorización para la realización del Trabajo de Investigación Científica: "COACHING PERSONAL Y LA ORGANIZACIÓN DE PUNTOS DE VACUNACIÓN CON PERSONAL DE PREFECTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA" que llevará a cabo el estudiante **WALTER ALEXIS BAQUE ALEJANDRO**, éstas han sido autorizadas por el Sr. José Daniel Villao, Prefecto Provincial.

En tal virtud, el estudiante iniciará su trabajo académico a partir de la presente fecha, dentro del **CONVENIO ESPECIFICO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA Y EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA - COORDINACIÓN ZONAL 5 DE SALUD – MSP, PARA EL PROYECTO PLAN VACUNACIÓN MASIVA A LA POBLACIÓN PENINSULAR**, mismo que tiene como objeto articular acciones con el fin de unificar recursos que contribuyan a la inmunización contra la COVID-19, en la provincia de Santa Elena.

Información que se da a conocer para los fines consiguientes.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**SAMMY DENISSE
BARAHONA
IZURIETA**

Lcda. Sammy Barahona Izurieta, MBA
**JEFE UNIDAD TALENTO HUMANO (E)
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE SANTA ELENA**

CC :Sr. José Daniel Villao/ Prefecto Provincial
Ab. Raúl Villao Borbor/ Director Administrativo
Ing. Antonio Rodríguez/ Analista B
Sr. Walter Baque / Estudiante

Anexo 8: Carta de presentación para trabajo de investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 11 de diciembre del 2021

SEÑOR
Ing. JOSÉ DANIEL VILLAO VILLAO
Director General
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA - GAPSE

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 11 de diciembre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

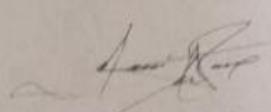
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

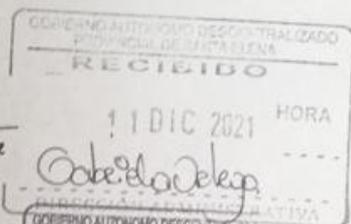
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: BAQUE ALEJANDRO WALTER ALEXIS
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "COACHING PERSONAL Y LA ORGANIZACIÓN DE PUNTOS DE VACUNACIÓN CON PERSONAL DE PREFECTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA, 2021".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Martín Edwin García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura




Anexo 9: Consentimiento informado

Estimado/a:

A través de este documento, le concedo la cordial invitación para que participe en el Programa de Coaching Personal con personal de Prefectura. Para que no tengas ninguna duda o problema, revisa con atención los siguientes puntos que especifican la información acerca del Programa:

Título de la Investigación: Coaching Personal y la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Nombre del investigador: Lic. Baque Alejandro Walter Alexis

Propósito del estudio: Determinar la influencia del Coaching Personal en la percepción de la organización de puntos de vacunación con personal de Prefectura del Cantón Santa Elena, 2021.

Beneficios por participar: Reconocer que existen oportunidades de mejora en la percepción de la organización que interviene personal del MSP/Prefectura en los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena.

Confidencialidad: La información será anónima, sin acceso ni manipulación de terceros. Los resultados serán publicados de manera digital sin nombres ni identificación, guardando el principio de confiabilidad.

Participación voluntaria: La participación es libre y voluntaria, es su decisión retirarse en cualquier momento del Programa, sin temor a represalia alguna.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído la presente y estoy consciente de todo lo que está escrito en este documento.

Santa Elena, ___ de diciembre del 2021

Firma

CI: _____

Anexo 10. Datos personales de los participantes

Tabla 24.

Datos de los participantes

	SEXO		EDAD		EDUCACIÓN		ESTADO CIVIL			CARGO	
	Hombre	Mujer	20 - 39	40 - 64	Superior	Secundaria	Casad@	Unión libre	Soltero	Operativo	Administrativo
n	8	12	12	8	17	3	5	8	7	10	10
%	40%	60%	60%	40%	85%	15%	25%	40%	35%	50%	50%

Fuente: Base de datos

Anexo 11: Programa de Coaching Personal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

PROGRAMA:

Programa de Coaching Personal con personal de Prefectura, Cantón
Santa Elena, 2021.

AUTOR

Lic. Baque Alejandro, Walter Alexis (ORCID: 0000-0002-6738-4454)

ASESOR

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

Piura – Perú

2021

I. PROGRAMA: “COACHING PERSONAL EN PERSONAL DE PREFECTURA”

1.1. Institución:	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena “Prefectura”
1.2. Destinatarios:	Personal de Prefectura
1.3. Coach:	Baque Alejandro Walter Alexis
1.4. Duración:	12 horas

II. FUNDAMENTACIÓN:

El Programa de Coaching Personal en personal de Prefectura es aplicable debido a la insuficiente organización que tienen los puntos de vacunación que lidera el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, en coordinación y apoyo con esta institución, la cual ha proporcionado recursos humanos para satisfacer la demanda de la vacunación por el contexto de la inmunización para la prevención del covid-19 y de esquemas regulares en la campaña Recuperación de esquemas, cubriendo la zona urbana y rural del cantón Santa Elena, con apoyo logístico, resguardo e intervención de otros departamentos como el MIES, MINEDUC, FFAA, entre otros. Los puntos de vacunación cuentan con un protocolo de organización, el cual es aplicado en relación con la realidad y los recursos disponibles. El talento humano es altamente sensible a situaciones conflictivas que terminan perjudicando el proceso de vacunación. Los propios trabajadores de estos lugares a primera instancia no perciben una deficiencia en la organización y al trabajo debido a que se trata de sus propias acciones, por ello es necesario que mejoren el autoconocimiento y desarrollo personal sobre su motivación, autoestima, autoconfianza y con las relaciones interpersonales que ellos manejan.

III. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN A INTERVENIR

Personal de Prefectura y MSP que labora en los puntos de vacunación que ejercen funciones tanto operativas como administrativas.

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

4.1. General:

Mejorar exponencialmente la motivación, autoestima, autoconfianza y relaciones interpersonales del personal de MSP/Prefectura.

4.2. Específicos

4.2.1 Desarrollar el Programa de Coaching Personal con personal de

MSP/Prefectura.

4.2.2 Desarrollar las herramientas propuestas

V. LIMITES DEL PROGRAMA

- 5.1. Población: Personal de MSP/Prefectura
- 5.2. Lugar: Espacios del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena
- 5.3. Tiempo: 2 días

VI. NUMERO DE SESIONES

- 2 Sesiones de Coaching
- 01 Pretest
- 01 Posttest

VII. CONTENIDO TEMÁTICO

- 7.1. Preparación para el Coach: Mano Coach
- 7.2. Ser, hacer, tener
- 7.3. Rueda de la vida
- 7.4. Objetivos SMART
- 7.5. Empoderarse desde los logros de la vida
- 7.6. Afilarse el hacha
- 7.7. Círculo de influencia y de preocupación
- 7.8. Línea de evaluación
- 7.9. La ventana de Johari
- 7.10. Toma de conciencia
- 7.11. Visualización guiada

VIII. METODOLOGIA

El método utilizado fue aplicado por medio de 2 sesiones de Coaching, donde las actividades desarrolladas se caracterizaron por utilizar herramientas direccionadas al desarrollo de la motivación, autoestima, autoconfianza y relaciones interpersonales; fueron tres: exposición de los problemas, análisis reflexivo y cambio de perspectiva. Se utilizó recursos: esferográficos, hojas de papel, rueda de la vida, reproductor de música.

IX. SITUACIÓN SIGNIFICATIVA

El contexto de la pandemia que actualmente está inherente en todos los procesos de salud pública en el país y el mundo hace que sea necesario el cuidado esencial y las medidas básicas de seguridad personal como el distanciamiento, uso de mascarillas, desinfección de las manos e instrumentos, para poder aplicar

programas con una considerable efectividad que tienen la necesidad y obligación de ser presenciales.

X. PROGRAMACION DE SESIONES DE COACHING

PRIMERA SESIÓN DE COACHING “CONTEXTO PERSONAL”

XI. DATOS INFORMATIVOS

- 11.1. Institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena “Prefectura”
- 11.2. Contenido: Preparación para el Coach: Mano Coach, Ser, hacer, tener; Rueda de la vida; Objetivos SMART; Empoderarse desde los logros de la vida; Afilar el hacha
- 11.3. Duración: 6 horas
- 11.4. Fecha: 10/12/2021
- 11.5. Coach: Baque Alejandro Walter Alexis

XII. PREPROGRAMA COACHING

Capacidad / capacidades	Preparación para el Coach
Competencia: MANO COACH	
<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita el cambio de estado antes de una sesión de Coaching • Alcanza el Estado Coach • Conexión cuerpo-mente • Coach centrado, abierto, consciente, conectado y con confianza • Accesibilidad total a un 	<p>La dinámica se trata de trasladarle a un determinado sitio donde te encuentres totalmente solo, de preferencia deberá ser un lugar cercano, se deberá realizar esta actividad minutos antes de darse por inaugurada la sesión.</p> <p>Dirija la mirada hacia su mano la misma que debe estar con la palma hacia arriba y totalmente abierta, la dinámica consiste en hacerse una interrogante.</p> <p>En el transcurso del juego a medida que son respondidas las preguntas se irán disminuyendo los dedos, hasta llegar al dedo pulgar, el dedo pulgar será el único que no moveremos.</p> <p>Se empezará realizando una pregunta al dedo meñique:</p> <p>¿Cuál es la intensidad de su respiración?</p> <p>Se observará de manera minuciosa el progreso de respiración</p>



<p>recurso práctico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consciencia interna y externa 	<p>durante los primeros 2 minutos para se le pedirá que sus inhalaciones y exhalaciones sean realizadas pausadamente.</p> <p>Una vez que la respiración se vuelva normal, es decir con un grado de relajación se procederá a bajar el dedo meñique, manteniendo los demás dedos de la mano abiertos.</p> <p>La siguiente pregunta será dirigida al dedo anular: ¿Qué pensamientos pasan por tu mente justo ahora?</p> <p>Se observarán por unos minutos los pensamientos el tiempo que se requiera, una manera para ayudar a su efectividad es mantener una respiración relajada y dejando ir cada uno de los pensamientos que se atraviesen.</p> <p>En el momento que esté totalmente su mente en blanco es decir en un grado de relajación, libre de imágenes pensamientos, recuerdos etc., se deberá bajar el dedo anular, dando como resultado quedaran tanto el dedo anular como el meñique flexionados sobre la palma de la mano.</p> <p>La tercera interrogante será dirigida hacia el dedo índice: ¿Cuál es el sentido de venir hoy a este lugar?</p> <p>La persona que dirige este programa exclamara frases como “para ser un excelente coaching, para ser un buen oyente, para ser un excelente colaborador en múltiples procesos” estas frases mocionaran un recordatorio para el deleite que podrás obtener posterior a la sesión coaching.</p> <p>Una vez que ya sienta usted desde su interior la razón o el sentido de estar en la sesión, podrá bajar el dedo índice teniendo en cuenta que serían los dedos índices, corazón y anular los que estarían apegados a la palma de la mano.</p> <p>La última pregunta será realizada al dedo pulgar: ¿Se encuentra lista?</p> <p>Con esto hemos dado por culminada la sesión, el coach por medio de una inspiración, y una sonrisa demostrara satisfacción del proceso atravesado, previamente giran la muñeca con el pulgar arriba.</p>	   
---	---	---

XIII. FASES Y RECURSOS

FASES Y RECURSOS	<p>La mano coach consta de cinco fases, con una pregunta y una respuesta - acción en cada fase.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los recursos necesarios serán nuestra mano abierta (izqda. o dcha.), con la palma de la mano hacia arriba, un espacio a solas (sala, auditorio), la observación, el diálogo interno y disponer de cinco-diez minutos antes de la sesión de coaching
TIEMPO	15 minutos

XIV. SER, HACER, TENER

Capacidad / capacidades	Mejorar el autoconocimiento: Ser, hacer, tener
Competencia: Ser, hacer, tener	
<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir quiénes somos realmente • Diferenciar de nuestras posesiones • Refuerza un autoestima real y sólida • Libera todo aspecto que puede ser temporal 	<p>Para iniciar este proceso es preciso realizarse la siguiente pregunta: ¿Quién soy?</p> <p>Para tener una respuesta ante esta interrogante es preciso que tomes unos minutos y meditar, ya que la mayoría de las personas no poseen un criterio claro de quienes son, y les resulta difícil determinar una respuesta precisa o real.</p> <p>Como ejemplo de respuesta puedes usar la siguiente referencia: Mi nombre es Lucas tengo veinte y nueve años. Tengo tres hijos los cuales son mi orgullo la mayor es Karoline, el de en medio es Jesús, y la menor Lupe, Actualmente estoy trabajando en una empresa pública "Municipalidad de Santa Elena" , mi cargo es Jefe de Talento Humano, Me considero un ser humano altruista, lleno de energía que en la mayoría de casos resulta ser contagiosa, Me gusta mucho hacer actividades recreativas en familia, sin embargo el futbol es mi deporte favorito, otra de las cosas que me gusta hacer es trabajos de investigación, vivo en un sector tranquilo, y mi relación con los vecinos y demás es muy buena y afectiva.</p> <p>A continuación, realizaremos las siguientes actividades: Les repartirán una hoja de papel en la cual vas a hacer tres líneas que la dividan y coloca en cada final los siguientes títulos: TENER, HACER Y SER.</p> <p>En este momento anota en la fila de tener todo lo que tengas, así mismo en hacer lo que tu hagas lo que te apasiona hacer, y por último lo que eres como te idénticas, quien eres.</p> <p>Considerando el ejemplo planteado anteriormente quedaría formulado de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener: veinte y nueve años, tres hijos, casa en sector tranquilo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer: jefe de Talento Humano, deporte, actividades recreativas. • Ser: enérgico, altruista, investigador. <p>A la observación de los resultados, podemos reconocer que Lucas tiene más afinidad por las cosas que tiene, es decir en la línea de tener, pues bien, a Lucas se le realiza la siguiente pregunta, ¿Qué pasaría y el día de mañana despertaras y todo lo que tienes ya no está?</p> <p>¿Cuáles serían las consecuencias si pierde su trabajo, tiene un accidente que le imposibilitara realizar deportes, fallecen sus familiares y su esposa se va sin retorno?</p> <p>Referente a los antes mencionado, se deberá meditar en que Lucas está totalmente enfocado en las cosas que tiene, cosas que son externas a Él, que son personas, cosas materiales, etc., De esta manera se puede definir que Lucas no está dándole mucho interés a lo que es El, como ser humano, de lo contrario está definiendo su vida, en todo lo que lo rodea.</p> <p>En la fila del HACER, se refiere a las acciones o actividades realizadas por Lucas, este es un panorama sano, ya que él está destacando lo que le realiza, y por ende él tiene el control de ello, sin embargo, no será nada seguro ya que, podría o perder el trabajo, o podría ocurrir algún evento que le impida continuar con todas las actividades que normalmente realizaba.</p>
--	--

XV. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de papel ▪ Bolígrafos ▪ Personal con disponibilidad de tiempo ▪ Sala o auditorio
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En una hoja de papel colocar la pregunta: ¿Quién soy yo? ▪ Una vez respondida la pregunta, dibuja una tabla dividida en tres columnas con los siguientes títulos: TENER, HACER, SER. ▪ Analizar la respuesta que ha colocado y ubicar en cada columna lo referente a lo que la persona tiene, los hechos o funciones que desempeña y lo que es como persona. ▪ Evaluar en qué columna se presentan más detalles, esto ayudará a analizar cómo se define la persona y en qué basa su valoración. ▪ Promover el pensamiento de mejoras que pueden realizar, empezando por la toma de conciencia de los resultados del ejercicio.

	▪ Exponer acerca de lo importante que es el SER, por encima del TENER y HACER.
TIEMPO	60 minutos

XVI. RUEDA DE LA VIDA

Capacidad / capacidades	Mejorar el autoconocimiento: Rueda de la vida
Competencia: Rueda de la vida	
<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Separar las distintas parcelas de la vida • Tener una visión clara sobre nuestra vida • Percibir áreas que necesitan mejora 	<p>Elaborar un círculo, luego lo tendrás que dividir en varias partes, para luego con la ayuda de un lápiz o bolígrafo marques puntos en los que determines en que escala se encuentra esta, tendrán una puntuación del 1 al 10 por medio de estos puntos sabremos qué tan favorable es esas áreas de sus vidas resulta más favorable que otra o si existe un equilibrio, lo cual casi nunca ocurre.</p> <p>Para iniciar esta actividad deberás seguir los siguientes pasos:</p> <p>En primer lugar, se deberá evaluar, para darle un sentido más concreto a esta actividad se asigna una puntuación que va del 1 al 10 esta va para cada una de las parcelas, como ejemplo podríamos decir en el ámbito de la salud, si señalamos con un punto cerca del centro del círculo, estaría marcándose la puntuación 1 por lo que desde el centro va a comenzar desde 1 hasta lo más externo que sería el 10.</p> <p>En segundo lugar, se deberá unir cada uno de los puntos, mediante las líneas, tal como lo puede observar en el siguiente ejemplo, está claro que cada persona obtendrá forma diferente, el cual es el objetivo.</p> <p>Para la comprensión de cada una de las parcelas de la rueda de la vida, se sugiere leer la siguiente descripción.</p> <p>1. Salud: ¿Estás siempre saludable? ¿Qué opinas sobre tu peso? ¿Controlas tus niveles de colesterol? ¿Sientes que eres una persona vital y fuerte? Estas son las preguntas que estarían respondiendo la parcela sobre tu estado de salud.</p> <p>2. Finanzas/Economía: ¿Es suficiente el ingreso económico diario que tiene? ¿Sientes que tus recursos económicos son suficientes para sobrevivir? ¿Puedes darte algunos caprichos o lujos como viajes y afines? ¿En qué situación o nivel económico te encuentras actualmente atravesando? ¿te parece apropiada la situación económica que tienes, te resulta favorable?</p> <p>3. Trabajo: ¿Te gusta el trabajo que desempeñas? ¿tienes trabajo? ¿Qué trabajo crees que es el indicado para, y lo podrías tener o ya</p>

	<p>lo tienes? ¿Crees que debes conseguir un nuevo trabajo?</p> <p>4. Diversión y ocio: ¿Consideras que le estas dedicando tiempo a salidas, viajes o actividades de recreación? ¿Te has propuesto organizar algún viaje solo o acompañado? ¿Sientes que de ser posible viajar o simplemente buscarías una manera de divertirte?</p> <p>5. Relaciones personales de pareja: ¿tienes una buena relación de pareja? ¿Tienes el tiempo necesario para dedicarle a otra persona externa a ti? ¿Crees que mantienes una buena relación laboral y familiar?</p> <p>6. Desarrollo personal: ¿Estás construyendo tus sueños? ¿tienes nuevas metas? ¿Sientes que debes estudiar otra carrera o una especialidad con el fin de avanzar académicamente?</p> <p>7. Familia: ¿tienes familia? ¿siente usted que su familia es una ayuda constante en la vida? ¿crees que tu familia se siente orgullosa de ti y de lo que has logrado? ¿Estás teniendo una buena relación con ellos? ¿Te sientes satisfecho?</p> <p>8. Amigos: ¿tienes amigos? ¿si te pasara alguna tragedia con cuantos amigos contrarias? ¿Tus amigos te defenderían en algún problema?</p> <p>Como resultado se entiende que:</p> <p>El objetivo de la rueda de la vida es completamente necesario elaborarlo en el crecimiento y desarrollo de nuestra vida y más si se trata de personas adultas con múltiples facetas, Entonces: Cree usted que obtuvo un círculo uniforme, pequeño, o grande, por de ser así el círculo sea o muy pequeño o tenga una forma muy extraña, este estaría dando una señal de que varios aspectos de su vida no estarían bien.</p> <p>Entonces es en este preciso momento donde usted deberá poner atención en los mismo e irlos mejorando día tras día, con el fin de conseguir un equilibrio y mantener una estabilidad, es importante conocer que tomando buenas decisiones se puede alcanzar a recuperar el propósito y poner en pie las distintas soluciones que se presentan y en ocasiones no se da el interés requerido.</p>
--	--

XVII. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja con el ejercicio preparado para la aplicación ▪ Bolígrafos ▪ Mesas ▪ Personal con disponibilidad de tiempo ▪ Sala o auditorio
-----------------	--

FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alistar los materiales ▪ Hacer sentar a los participantes ▪ Proporcionar el material para el trabajo ▪ Explicar la actividad ▪ Llenar la rueda de la vida ▪ Evaluar los resultados obtenidos ▪ Promover el interés en equilibrar todas las dimensiones de la vida de los participantes
TIEMPO	60 minutos

XVIII. OBJETIVOS SMART

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Objetivos SMART
Competencia: Objetivos SMART	
Capacidades: <ul style="list-style-type: none"> • Planear objetivos específicos • Planear objetivos medibles • Planear objetivos alcanzables • Planear objetivos realistas • Planear objetivos temporalizables 	<p>La palabra Smart, traducida del inglés, significa «listo, astuto», pero además es un acrónimo de las 5 características de un objetivo bien planteado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • S: Específico • M: Medible • A: Alcanzable • R: Realista • T: Temporalizable <p>Un objetivo SMART tiene muchas posibilidades de ser logrado y ahora vamos a ver por qué.</p> <p style="text-align: center;"><u>S – Específico</u></p> <p>Un objetivo cumple el requisito de ser específico cuando hablamos de algo concreto, es decir, responde al «qué», al «cuándo» y al «dónde».</p> <p>Ejemplo de objetivo NO SMART: Si definimos nuestro objetivo como «encontrar un trabajo» vemos que no es en absoluto específico. No sabemos qué tipo de trabajo, en qué tipo de empresa, en qué cargo, con qué sueldo, en qué sector, en qué zona geográfica...</p> <p>El permitir que nuestro objetivo sea tan genérico nos da la sensación de no cerrarnos puertas, pero a la vez no nos permitimos trabajar en profundidad para conseguirlo. Con una definición de este tipo es muy difícil saber qué pasos dar para alcanzarlo. ¿Por dónde empiezo? ¿A quién recurro? ¿Qué empresas visito?</p>

ejemplo de objetivo SMART:

«Llevar en el plazo de una semana el CV a 20 empresas de diseño web de mi provincia». Este es un objetivo muy concreto que directamente te enfoca en su realización.

Es posible que el hecho de cumplir con mi objetivo (llevar los 20 CV) no sea suficiente para alcanzar la meta, que es encontrar un trabajo, pero algo que debemos tener en cuenta a la hora de plantear objetivos es que no pueden ser amplios, difusos, genéricos y vagos. Es prioritario concretarlos.

Es mucho más eficaz plantear 10 objetivos SMART que 1 objetivo del tamaño de un elefante que no sabemos por dónde comenzar a digerir.

M – Medible

El segundo requisito para asegurar que estamos en el buen camino consiste en poder hacer seguimiento de las acciones a realizar.

En el ejemplo del apartado anterior, va a resultar muy sencillo hacer seguimiento de los CV entregados:

Si llevo 3 días y sólo he entregado 3, ya sé que voy a tener que realizar algún cambio para alcanzar con éxito mi objetivo en el plazo fijado. Sin embargo, en el caso del primer ejemplo de «encontrar un trabajo», resulta imposible definir un modo de saber si me acerco o me alejo de mis posibilidades de encontrarlo.

El tipo de seguimiento dependerá de la acción, pero lo que sí debo tener en la cabeza es que todo objetivo que no pueda controlar es un objetivo con pocas probabilidades de ser cumplido.

A – Alcanzable

Un objetivo cumple este tercer requisito si poseemos o podemos poseer en el futuro los recursos, habilidades y conocimientos para alcanzarlo.

Si, por ejemplo, mi objetivo consiste en encontrar trabajo en el sector de diseño de páginas webs y no tengo la formación necesaria, este objetivo será hoy inalcanzable y, por lo tanto, no estará bien definido. Pero si yo tengo la intención y los recursos (tiempo y dinero) para formarme, entonces el objetivo es perfectamente alcanzable.

Así que, a la hora de plantear un objetivo, no olvides preguntarte:

¿Tengo los conocimientos, habilidades, recursos y condiciones necesarios? En caso de que no sea así: ¿Los puedo conseguir?

¿Estoy dispuesto a realizar el esfuerzo?

La última pregunta es particularmente importante, pues es posible que mientras realizas el esfuerzo de prepararte tengas que dejar otras cosas de lado y, valorarlo antes de empezar, puede evitarte

	<p>el ver más adelante que realmente no te merece la pena tanto esfuerzo.</p> <p style="text-align: center;"><u>R- Realista</u></p> <p>Un objetivo SMART bien planteado es realista ya que, si nos exigimos más de lo que podemos hacer, nos frustraremos en el intento. Para ello, debemos conocer nuestros límites y tenerlos presentes.</p> <p>En el ejemplo de los 20 CV, debemos tener claro el tiempo que le podemos dedicar, lo lejos que están unas de otras. Si para cumplir con la entrega de los 20 CV vamos a desfallecer en el intento por cansancio o por estrés y vamos a tener que recuperarnos durante dos semanas, seamos realistas y pongámonos un objetivo menor, por ejemplo, 10 CV cada semana.</p> <p>Al mismo tiempo, debemos asegurarnos de que nuestro objetivo nos resulte ambicioso. Si aquello que nos planteamos es algo que no nos supone ningún reto, nuestra motivación para ponernos en marcha va a ser bajísima y, aunque sea una paradoja, también en este caso es probable que no sea cumplido. La entrega de 1 CV a la semana, por ejemplo, puede hacer que estemos tan poco motivados que algunas semanas ni siquiera sintamos que nos merece la pena esforzarnos en ello.</p> <p>Así que una vez más debemos encontrar el equilibrio. En esta ocasión, entre lo realista y lo ambicioso.</p> <p style="text-align: center;"><u>T- Temporalizable, limitado en el tiempo</u></p> <p>El último requisito para tener un objetivo SMART bien planteado es algo que, aun siendo obvio, a veces pasamos por alto. Todo objetivo debe tener una limitación temporal. Por ejemplo, entre el objetivo: «entregar 20 CV» y «entregar 20 CV es una semana» hay un mundo de diferencia.</p> <p>Es necesario recordar que un objetivo definido sin un tiempo límite no es un objetivo. Con suerte se quedará en un deseo, que tiene todas las probabilidades de no llegar a hacerse realidad.</p>
--	--

XIX. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de papel ▪ Bolígrafos ▪ Personal con disponibilidad de tiempo ▪ Sala o auditorio
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alistar los recursos ▪ Ordenar a los participantes

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar los materiales para la actividad ▪ Explicar la actividad a realizar ▪ Enlistar tres objetivos SMART a corto plazo ▪ Evaluar lo propuesto por los participantes ▪ Orientar acerca de la técnica aplicada ▪ Promover la técnica de objetivos SMART para plantear objetivos
TIEMPO	60 minutos

XX. EMPODERARSE DESDE LOS LOGROS DE LA VIDA

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Empoderarse desde los logros de la vida
Competencia: Empoderarse desde los logros de la vida	

<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora el uso del feedback • Reflexiona sobre las experiencias • Acoge las experiencias y las transforma en oportunidades 	<p>Empoderarse tiene que ver con sentirte capaz de resolver situaciones, con creer en tus posibilidades y tener cierta seguridad y creencia en ti mismo. Empoderar implica el desarrollo de una confianza en las propias capacidades y acciones.</p> <p>¿Pero cómo podemos sentirnos más capaces? ¿Cómo aumentar la confianza en nosotros mismos?</p> <p>Es probable que algunas personas no se sientan seguras y se encojan a la hora de enfrentarse a nuevos escenarios. Y la gran incoherencia es que la mayoría de esas personas tienen experiencias pasadas que encierran grandes fortalezas que han sido olvidadas o minimizadas por ellas mismas.</p> <p>Al repasar estas experiencias estas personas suelen sentirse como si las escucharan por primera vez, porque hasta ese momento no las habían visto como algo destacable.</p> <p>Esto ocurre porque lo positivo, los retos conseguidos, los caminos ya realizados y los cambios difíciles hechos anteriormente se desdibujan en un filtro mental en el que lo positivo pierde importancia frente a lo no conseguido.</p> <p><u>Empoderarse desde tu propia experiencia</u></p> <p>Observa lo que ocurre en tu cabeza porque es un círculo vicioso que no te deja avanzar.</p> <p>Empoderarse tiene que ver con la confianza que tienes en tus propias capacidades y acciones y el camino más corto para obtener esta confianza es encontrar experiencias del pasado donde las demostraste (yo tengo confianza en que voy a ser capaz de resolver un conflicto, porque antes he resuelto otros, por ejemplo).</p> <p>Si sigues filtrando el pasado con las gafas de la anulación de tus éxitos (lo que he conseguido no tiene importancia, se ha debido a la suerte, era otra época, yo era más joven y otros) entonces seguirás abordando los retos del presente con mayor inseguridad, sin esa confianza en ti mismo que te da tu experiencia pasada.</p> <p>Cómo cambiar el filtro de tu experiencia y empoderarse</p> <p>Puedes utilizar esta herramienta que es una invitación a ver tu pasado desde el filtro de lo que ya has conseguido. Se trata de ir respondiendo a preguntas que te hagan reflexionar sobre todo aquello que has conseguido a base de decisiones personales.</p> <p>Para que te resulte más sencillo comenzar desde lo concreto, es conveniente definir los logros que has tenido separándolas en áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área personal. • Área mental y educativa.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Área emocional. • Área de relaciones y familia. • Área de la salud y el físico. • Área financiera y económica. • Área ética y espiritual. • Área carrera profesional – misión de vida. <p>Es importante que te centres en lo que ya demostraste en el pasado, sin cerrarte a lo que ahora no consigues.</p> <p>Ejemplos para ayudarte a realizar el ejercicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si en el pasado te demostraste a ti mismo que fuiste capaz de realizar el esfuerzo de estudiar una carrera y culminarla con éxito, está claro que eres capaz de una altísima capacidad de esfuerzo, determinación y constancia, independientemente de lo que suceda ahora. • Si en el pasado fuiste capaz de poner encima de la mesa una situación muy dolorosa y sanearla hablando sobre ella con tu familia, aunque fuera muy difícil para ti, tienes la capacidad de enfrentarte a los problemas de una forma asertiva y de dar pasos adelante en la búsqueda de soluciones. • Si en el pasado encontraste la manera de romper con una relación que te hacía daño enfrentándote al miedo y la incertidumbre de lo que pudiera venir después, es que eres capaz de priorizar tus necesidades e intereses frente a las demandas de los otros. <p>Preguntas para ayudarte a reflexionar</p> <p>Se trata, por lo tanto, en ir por cada una de las diferentes áreas de la vida, respondiendo de forma concreta a las siguientes reflexiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué cosas te más sientes orgulloso en esta área? • ¿Qué cambios has realizado en esta área que en algún momento de tu vida han marcado una diferencia respecto a lo que venías haciendo?
--	---

XXI. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Exponer la actividad a realizar ▪ Identificar experiencias y fortalezas adquiridas ▪ Plantear ejemplos en los cuales se pueden aplicar dichas fortalezas

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el uso de fortalezas de los participantes que han adquirido en experiencias pasadas
TIEMPO	60 minutos

XXII. AFILAR EL HACHA

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Afilar el hacha
Competencia: Afilar el hacha	
Capacidades: <ul style="list-style-type: none"> • Aumenta notoriamente la calidad de vida de las personas • Brinda una vida con mayor equilibrio 	<p>Para entender mejor esta herramienta, leamos este cuento corto:</p> <p><i>En cierta ocasión, un joven llegó a un campo de leñadores con el propósito de obtener trabajo. Habló con el responsable y éste, al ver el aspecto y la fortaleza de aquel joven, lo aceptó sin pensárselo y le dijo que podía empezar al día siguiente.</i></p> <p><i>Durante su primer día en la montaña trabajó duramente y cortó muchos árboles.</i></p> <p><i>El segundo día trabajó tanto como el primero, pero su producción fue escasamente la mitad del primer día.</i></p> <p><i>El tercer día se propuso mejorar su producción. Desde el primer momento golpeaba el hacha con toda su furia contra los árboles. Aun así, los resultados fueron nulos.</i></p> <p><i>Cuando el leñador jefe se dio cuenta del escaso rendimiento del joven leñador, le preguntó: “¿Cuándo fue la última vez que afilaste tu hacha?”, a lo que el joven respondió: “Realmente, no he tenido tiempo, pues he estado demasiado ocupado cortando árboles”.</i></p> <p>Estarás de acuerdo en que a veces estamos tan ocupados que no nos detenemos a invertir sobre nosotros mismos. Esto hace que nuestro rendimiento se reduzca y nosotros ganemos frustración y rabia. Esto es equivalente al conductor que se va quedando sin gasolina y dice: “Tengo que llegar pronto y no tengo tiempo para detenerme a llenar el tanque”.</p> <p>Toma una hoja de papel, ubícala de manera horizontal y divídela en cuatro cuadrantes, en los cuales ubicarás la dimensión física, la dimensión espiritual, la dimensión mental y la dimensión social/emocional. Cada una de estas dimensiones deberá estar en su propio cuadrante.</p> <p style="text-align: center;"><u>Dimensión física</u></p> <p>Aquí reflejaremos la importancia que le estás dando al trato que tienes con tu cuerpo y tu salud física: ¿Estoy durmiendo lo suficiente? ¿Hago deporte para encontrarme más vital? ¿Cuido los alimentos que como para sentirme más saludable? ¿Qué podría</p>

hacer en esta área que fuese coherente conmigo mismo? ¿Hasta qué punto quiero llevar mi nivel físico? ¿Qué quiero conseguir exactamente en esta dimensión?

Este cuadrante refleja cuan honesto estás siendo contigo mismo, en relación con tu cuerpo. Hecho esto, podrás saber si estás desatendiendo algo importante. Aquí es donde puedes anotar acciones concretas que puedes implementar y mejorar en tu día a día. ¡Apunta! No te detengas y tómate unos minutos hasta que tengas los elementos suficientes.

Dimensión espiritual

En esta área nos conectamos íntimamente con nosotros mismos, con nuestros valores, con aquello que nos mueve, con nuestras creencias, con la percepción que tenemos de la realidad y con aquellas cosas que nos conectan con la vida y le da, sentido.

Es sumamente importante que conectemos y hagamos aquello que nos hace sentir en coherencia y en paz con nosotros mismos y con nuestro entorno. ¿Has dejado al margen esos paseos en la playa que tanto te gustaban? ¿Ya no te desconectas los fines de semana en la naturaleza? ¿Puedes disfrutar de una tarde desenfada con tu familia? ¿Sigues haciendo esa actividad que únicamente a ti te llenaba? ¿Cómo va ese proyecto que hacía que brillasen tus ojos? Sea lo que sea, has de sincerarte contigo mismo y tener esos momentos, porque son tus momentos. Detente unos minutos y haz una lista detallada de elementos que marcarían la diferencia.

Dimensión mental

Aquí englobamos todos los conocimientos y estímulos para nuestra mente. Hoy, más que nunca, vivimos en un mundo en dónde la información corre a la velocidad de la luz y en dónde actualizarse y renovarse es imprescindible. ¡Cuidado! también nos invade mucha basura y también mucha información que, siendo cierta, es irrelevante para nuestros propósitos, por lo que deberemos ser muy selectivos a la hora de consumir información y decidir qué aprender y qué ignorar.

Lo que nos enseñaron en la escuela no basta, por lo que será necesario que obtengas conocimientos que te propulsen y que te hagan crecer tanto profesional como personalmente. ¿Estás leyendo artículos, libros y publicaciones de las mentes más vanguardistas del sector que te interesa? ¿Acudes con frecuencia a talleres o seminarios que te permitirán tener nuevas perspectivas? ¿Consumes entrenamientos en audio y video que te sirve para mejorar tu desarrollo personal? En conclusión, ¿qué estás haciendo para cultivar tu mente?

Dimensión social/emocional

	<p>Nuestra relación con las personas y con nuestras propias emociones están muy ligadas: ¿Estás teniendo las amistades que querrías tener? ¿Las personas más cercanas a ti suman a tu crecimiento? ¿Sigues manteniendo relaciones y emociones tóxicas? ¿Te sueles castigar con tus diálogos internos? ¿Haces lo necesario para mantener una actitud positiva cada día? ¿Estás ampliando tu círculo social para conocer gente interesante?</p> <p>Luego de haber completado estos cuatro cuadrantes, queda lo más importante: ¡Ponerte en acción! Plantéate cada día iniciar alguno de los elementos que has añadido en cada cuadrante, con lo cual de seguro obtendrás grandes beneficios tanto a nivel personal como profesional. ¡Habrás afilado el hacha!</p>
--	--

XXIII. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Realizar las divisiones y escribir las dimensiones ▪ Anotar acciones que concretas para intervenir en las dimensiones desatendidas ▪ Promover puesta de acción para que los participantes realicen lo que han elaborado
TIEMPO	60 minutos

SEGUNDA SESIÓN DE COACHING

“CONTEXTO LABORAL”

XXIV. DATOS INFORMATIVOS

11.6. Institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena “Prefectura”

11.7. Contenido: Círculo de Influencia y de preocupación, línea de evaluación, la ventana de Johari, toma de conciencia y visualización guiada

- 11.8. Duración: 6 horas
- 11.9. Fecha: 11/12/2021
- 11.10. Coach: Baque Alejandro Walter Alexis

XXV. CÍRCULO DE INFLUENCIA Y DE PREOCUPACIÓN

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Círculo de influencia y de preocupación
Competencia: Círculo de influencia y de preocupación	
<p>Capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora la toma de decisiones • Mejora la calidad de vida • Mejora las relaciones personales 	<p>Esta herramienta es descrita por Steve Covey en su libro «Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas» y la hemos elegido porque nos permite mucho margen para la reflexión y nos ayuda a poner foco dónde realmente importa, dejando de preocuparnos por lo que está fuera de nuestro alcance.</p> <p>¿Qué representa el círculo de preocupación?</p> <p>El círculo de preocupación representa todas aquellas cosas sobre las que NO tienes margen de acción. Es todo aquello que está fuera de tu capacidad de gestión y, sin embargo, sueles poner en tus pensamientos durante días y días, sin ser capaz de cambiar. Lo cierto es que tenemos mucha tendencia a estar en este círculo. En darle vueltas a las cosas, en pensar una y otra vez sobre acontecimientos, personas o circunstancias que están fuera de nuestro control. Estar con el foco del pensamiento aquí nos produce malestar y agobio.</p> <p>¿Cómo puedes saber si estás en el círculo de preocupación? Hazte esta pregunta:</p> <p>¿Sobre qué, de todo esto, no puedo hacer nada? ¿Qué está realmente fuera de mi control?</p> <p>Ejemplos:</p> <p>Ejemplo 1: Hay mal clima en mi equipo de trabajo y hay dos personas en concreto que casi ni se hablan.</p> <p>Dentro de tu círculo de preocupación estarán cosas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La actitud de las personas de tu equipo. • Las relaciones personales generadas dentro de tu equipo. • Los sentimientos que tengan unas personas hacia otras. • Las experiencias pasadas que crearon esta situación. <p>Ejemplo 2: Mi hija come de forma muy lenta y se distrae mucho, por lo que estamos siempre peleando por este tema.</p> <p>Dentro de tu círculo de preocupación estarán cosas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de concentración / distracción de tu hija.

- Los gustos de comida de tu hija.
- La velocidad con la que come tu hija.

¿Qué representa el círculo de influencia?

El círculo de influencia representa todas aquellas cosas sobre las que tienes algún margen de acción. Es tanto lo que depende de ti, como tus pensamientos, tus comportamientos, tus emociones y tus acciones, como lo que de alguna manera puedes influir con alguna acción, como abrigarte para no enfermarte, poner una alarma para no quedarte dormido al día siguiente, decirle a su hijo cómo te sientes para que considere cambiar sus actitudes, etcétera.

¿Para saber si estás en el círculo de influencia? Hazte esta pregunta:

¿Sobre qué, de todo esto, tengo algún tipo de influencia? ¿Qué depende de mí?

Siguiendo con los ejemplos anteriores:

Ejemplo 1: Hay mal clima en mi equipo. Hay dos personas en concreto que casi ni se hablan

Dentro de tu círculo de influencia estarán cosas como:

- Cómo te sientes ante este problema (lo vives con frustración o como un reto a solucionar).
- Qué normas de convivencia estableces dentro del equipo para conseguir los objetivos de trabajo.
- Qué acciones realizas para mejorar la convivencia.

Ejemplo 2: Mi hija come de forma muy lenta y se distrae mucho y estamos siempre peleando por este tema

Dentro de tu círculo de influencia estarán cosas como:

- Cómo abordan el tema con tu hija (te enfadas, lo dialogas, usas el humor).
- Cómo te sientes tu ante esta situación.
- Qué estrategias puedes utilizar para que mejore su comportamiento (pactar menús, utilizar música).
- Cuál es la importancia que le das a esa «lentitud» en tu día a día con tu hija
- La aceptación de que tu hija come lento.

La diferencia entre estar anclado en el círculo de influencia o en el círculo de preocupación

Cuanto más tiempo te quedes en el círculo de preocupación, más tiempo y energía dedicarás a darle vueltas a situaciones sobre las que sientes que no puedes hacer nada y el resultado de esto será más frustración, más preocupación y más sensación de no tener las riendas y de estar superado por la situación.

Cuanto más tiempo pases dentro de tu círculo de influencia, estarás focalizado en las cosas sobre las que puedes actuar, tendrás las

	<p>claves para influir en la situación y avanzar en la solución y te sentirás con un cierto poder ante los acontecimientos, por lo que finalmente serás más proactivo y directivo.</p> <p>Cómo focalizar tus pensamientos en el círculo de influencia</p> <p>Una de las dificultades de utilizar esta herramienta es que, a primera vista, nos centramos tanto en las cosas sobre las que no tenemos control que nos resulta complicado ver las que pertenecen al círculo de influencia. Sin embargo, puedes utilizar diferentes herramientas para cambiar el foco:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregúntate sobre ti como si fueras otra persona: Si esta situación le ocurriera a «fulano», ¿qué haría diferente respecto de lo que hago yo? Seguramente se lo tomaría de otra manera o daría una respuesta diferente. • Piensa en cómo podrías avanzar en la solución, aunque no lo cambie todo. Pensar en un primer paso, una pequeña acción diferente, nos centra en el camino de la proactividad. Aunque no pueda conseguir que mejore cómo come mi hija, puedo empezar por no sacar el tema a diario y no discutir por ello (ya que está claro que esta forma de actuar no está funcionando). • Hazte la pregunta clave: ¿sobre qué parte puedo tener yo influencia? Tal vez no puedo hacer que estas dos personas se lleven mejor, pero si puedo mantener unas normas de convivencia en el trabajo para avanzar en los objetivos comunes. • Utiliza la imaginación. Piensa en alternativas diferentes a las habituales para dar solución a los problemas que aparentemente no tienen solución. <p>Cuanto más veces te pongas en tu círculo de influencia y más proactivo seas, más facilidad vas a tener para hacerlo en cualquier tipo de situaciones.</p>
--	--

XXVI. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Hacer un listado de todos los problemas o temáticas que aquejan a los participantes diariamente

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un círculo grande y uno pequeño dentro del grande ▪ Dentro del pequeño colocar los problemas o temáticas en las que ellos tienen el poder para cambiar esa situación o solucionar los problemas ▪ Dentro del grande colocar los problemas o temáticas en las cuales la intervención de los participantes no tendrá ningún resultado positivo ▪ Motivar el abordaje de las problemáticas difíciles de cambiar desde otra perspectiva
TIEMPO	60 minutos

XXVII. LÍNEA DE EVALUACIÓN

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Línea de evaluación
Competencia: Línea de evaluación	
Capacidades: <ul style="list-style-type: none"> • Mejora la toma de decisiones • Mejora la clasificación de los problemas • Mejora la calidad de vida • Mejora las relaciones laborales 	<p>¿Cuántas veces te has descubierto con una actitud totalmente descalibrada ante un evento o situación? Esto es algo que nos ocurre muy a menudo. Sin embargo, para eso tenemos esta valiosa herramienta que nos ayuda a desdramatizar las distintas situaciones de la vida. Nos permite quitar importancia a pensamientos y creencias que realmente no tienen tanto peso para que, así, podamos contemplar las cosas desde otra perspectiva.</p> <p>La herramienta se llama “Línea de evaluación” porque constantemente estamos evaluando todo aquello que vamos experimentando, desde tomar una taza de café y decirnos mentalmente: “Este café no es del todo bueno y necesitaría algo más de azúcar” o “la taza es muy pequeña y se hace difícil cogerla”. Este tipo de evaluaciones son interminables y ocurren a un nivel muy inconsciente mediante nuestros diálogos internos.</p> <p>Para aplicar esta herramienta nos basamos en la siguiente línea evaluativa: Genial - Muy muy bueno - Muy bueno – Bueno – Normal – Malo - Muy malo - Muy muy malo - Terrible</p> <p>Antes de explicar su funcionamiento, me gustaría definir a grandes rasgos que, algo genial sería que: La persona se encontraría totalmente feliz.</p> <p>Y algo terrible sería que: La persona no podría soportarlo y no sería feliz.</p> <p>Imaginemos un hombre que se encuentra desanimado y ha decidido ponerse en acción para cambiar las cosas. Durante las</p>

	<p>conversaciones con esta persona, detectamos que uno de los pensamientos que más le sabotea es el hecho de que se ve solo en el futuro, sin pareja (no sabe estar solo) y la simple idea de pensarlo le parece terrible.</p> <p>Cuando se le presenta la línea de la evaluación expuesta más arriba, inmediatamente califica al hecho de no tener pareja como “terrible”, es decir, que no podría soportarlo ni ser feliz. Sin embargo, tener esas sensaciones por no tener pareja a un nivel lógico puede ser desproporcionado, dado que, si eso es terrible, ¿qué sería para esta persona quedarse paralítico, por ejemplo?, ¿también sería terrible? No es posible que, a un nivel lógico, dos cosas tan diferentes y con distinta relevancia se encuentren en el mismo punto. Eso, al menos desde un punto de vista objetivo, no es racional. Entonces, habría que relativizar su evaluación con otra comparación totalmente exagerada, como la siguiente:</p> <p>Había un joven que iba junto a su esposa en su coche. Esa noche, ambos tuvieron un accidente y ella murió en el acto, mientras que él quedó sin brazos ni piernas y limitado sin sus extremidades de por vida.</p> <p>Luego de haber compartido ese ejemplo, volvemos a preguntar a la persona en qué posición pone esta situación en la línea de evaluación y lo más seguro es que también la ponga en “terrible”. Sin embargo, al notar que pone al mismo nivel el hecho de quedarse sin pareja, puede cambiar sus creencias exageradas y si le volvemos a preguntar, dado que ahora sabe que el accidente del hombre debió ser algo terrible, ¿en qué punto pondría al hecho de quedarse sin pareja? Seguramente su nueva evaluación sería más razonable.</p> <p>Desde este nuevo lugar es mucho más fácil trabajar porque la persona ya no está encerrada ni obsesionada en el peor escenario de todos.</p> <p>Como se observa, esta herramienta es un golpe de realidad contundente que, queramos o no, hace que desdramaticemos las cosas.</p>
--	--

XXVIII. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
-----------------	---

FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Hacer un listado de todos los problemas o temáticas que aquejan a los participantes diariamente ▪ Poner escalas ▪ Clasificar un ejemplo simple ▪ Clasificar un ejemplo complejo ▪ Desdramatizar el ejemplo simple ▪ Generar conciencia
TIEMPO	60 minutos

XXIX. LA VENTANA DE JOHARI

Capacidad / capacidades	Mejorar el autoconocimiento: La ventana de Johari
Competencia: La ventana de Johari	
Capacidades: <ul style="list-style-type: none"> • Amplía la visión que tenemos de nosotros mismos • Realiza un feedback sobre uno mismo • Mejora las relaciones humanas • Mejora el autoconcepto 	<p>Las 4 zonas de la ventana de Johari:</p> <p>Divide el conocimiento de una persona en cuatro áreas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Área desconocida: Lo que YO sé de mí mismo y los DEMÁS no conocen de mí (por ejemplo, miedos, opiniones o deseos nunca comentados). Pueden ser los aspectos que no revelamos por miedo a no ser entendidos o aceptados, por inseguridad y temor al rechazo. Es un área que irá disminuyendo si nos atrevemos a aumentar la apertura hacia los demás. 2. Área ciega: Lo que los DEMÁS saben de mí pero que YO ignoro. Es lo que los demás saben, pero no nos dicen (por ejemplo, yo creo que soy una persona alegre, pero desde fuera me ven bastante negativa). 3. Área pública: Lo que tanto YO como los DEMÁS sabemos. Se caracteriza por la libre comunicación. Esta área aumenta de tamaño cuanto mayor sea la confianza con el grupo, y mayor sea la información que se comparta, sobre todo en temas más privados. 4. Área oculta: Lo que ni YO ni los DEMÁS sabemos sobre mí. Puede ser, por ejemplo, cómo reaccionaría ante una agresión si nunca me he encontrado en esa situación, o potencialidades latentes aún por descubrir. <p>Cómo interpretar las zonas de la ventana de Johari:</p> <p>Cada una de estas áreas tendrá un tamaño mayor o menor, según como interaccionemos con nuestro entorno y las experiencias que realicemos.</p>

	<p>Así, por ejemplo, una persona que se plantea retos y se «prueba» así misma, tendrá un área desconocida menor que alguien que no se atreve a hacer cosas nuevas.</p> <p>De la misma forma, cuanto mayor sea la capacidad para hablar de nosotros mismos y establecer relaciones más profundas aumentaremos nuestra área pública y automáticamente se reducirá el área oculta.</p> <p>Únicamente el área ciega es la parte sobre la que no podemos actuar, a no ser que pidamos la colaboración de los demás. Es nuestro entorno el que tiene que ponerse en disposición de regalarnos la información que puede ayudarnos a ser más conscientes de cómo somos. Y es nuestro papel el preguntárselo.</p> <p>Pedir colaboración para aprender de nosotros</p> <p>El problema es que nos cuesta preguntar a nuestro entorno cómo nos ven o qué piensan realmente de nosotros. Tal vez lo podemos hacer con personas muy cercanas o en situaciones concretas, pero ¿cómo saber qué impresión damos a primera vista, o en el entorno laboral? Y ¿cómo estar seguros de que la respuesta que nos dan es sincera y no «para quedar bien»?</p> <p>Para solucionar este pequeño obstáculo existe la posibilidad de pedir la colaboración de tu entorno respetando su anonimato, mediante una encuesta por Internet, utilizando alguna plataforma gratuita preparada a este efecto, o mediante una encuesta tradicional llenada en papel sin consignar los nombres de quien las responde.</p> <p>En cualquier caso, primero deberás tener claro qué quieres preguntar y cómo quieres que te valoren (del 1 al 5, por ejemplo) Y, por supuesto, tienes que tener una actitud abierta a las respuestas recibidas, que no en todos los casos tienen por qué ser las esperadas.</p>
--	--

XXX. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Dividir la hoja en 4 cuadrantes y colocar 1 área en cada cuadrante

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar la actividad ▪ Evaluar las respuestas de los participantes ▪ Sugerir la autoevaluación crítica y estar abierto a críticas constructivas para poder tener una evaluación del área ciega ▪ Proponer el desarrollo de una encuesta en la que los participantes soliciten características específicas sobre las cuales quieren ser valorados
TIEMPO	60 minutos

XXXI. TOMA DE CONCIENCIA

Capacidad / capacidades	Mejorar el autoconocimiento: Toma de conciencia
Competencia: Toma de conciencia	
Capacidades: <ul style="list-style-type: none"> • Mejora la resolución de problemas • Mejora la toma de decisiones • Mejora las relaciones humanas • Mejora el autoconcepto 	<p>En el coaching pueden utilizarse los reencuadres, las confrontaciones y la observación.</p> <p>Reencuadre El reencuadre consiste en hacer que el coachee cambie su punto de vista sobre un asunto. Técnicamente consiste en hacer una asociación emocional, seguida de una disociación y terminar con una nueva asociación.</p> <p>En fotografía se ve muy bien este concepto cuando se utiliza una cámara réflex que permite, sin cambiar el objetivo y jugando con la profundidad de campo, hacer nítido un objeto y dejar borroso el entorno donde está, o al revés, según lo que se quiera mostrar.</p> <p>Veamos un ejemplo. Un directivo de una empresa importante tiene dificultades en mantener una relación satisfactoria con su hijo adolescente. Al parecer, el muchacho evitaba la conversación con su padre, prefiriendo la Play Station, la música o la televisión. Cualquier oportunidad de diálogo se veía frustrada, con el consiguiente desánimo del ejecutivo, quien manifestaba: “Soy capaz de dirigir un equipo de profesionales y no consigo establecer una conversación con mi hijo”.</p> <p><u>Asociación emocional</u> Ante esto, el coach le pregunta cuál era su plato favorito. El ejecutivo se quedó sorprendido de la pregunta en ese momento. “¿Mi plato favorito?”, dijo. A esas alturas del proceso sabía que en coaching cualquier pregunta tiene un propósito, por lo que se prestó al juego y tras unos segundos de concentración me contestó: “La tortilla de patata”. El coach volvió a insistir, “¿Seguro que la tortilla de patata es tu plato favorito?”. Guardó silencio y confirmó, asintiendo con la</p>

cabeza. La primera asociación emocional estaba hecha.

Disociación

El coach volvió a preguntar: “Entonces, si tuvieras que pescar truchas, ¿le pondrías tortilla de patata?”. El ejecutivo contestó: “No soy experto en pesca, no sé qué comen las truchas, pero no creo que sea tortilla de patata. Supongo que serán gusanos o moscas, ¿no?”.

Nueva asociación

“Si quieres pescar a tu hijo, ¿de qué le hablas? ¿Le pones tortilla de patata que te gusta a ti, o las moscas o gusanos que le gustan a él?”.

Su respuesta fue una mirada cómplice y una amplia sonrisa. No hay que explicar más.

Con el tiempo, el ejecutivo recuperó la comunicación con su hijo, familiarizándose primero con los juegos y el uso de la Play, y desde ahí, compartiendo los deportes que al chico le agradaban, surgieron de forma natural las conversaciones que ahora resultaban fáciles y fluidas.

Confrontación

Una confrontación es otra útil herramienta para despertar al coachee a la toma de conciencia. Consiste en hacerle una crítica especial a sus conductas, pero primero distingamos la crítica de la confrontación.

Una crítica consiste en analizar una conducta del cliente, someterla a nuestro criterio en función de nuestras creencias y valores, y emitir un juicio. Nuestro juicio. Nuestra sentencia.

Por otro lado, una confrontación consiste en observar una conducta del cliente, ofrecérsela para que la someta a su propio criterio, en función de sus creencias y valores, para que pueda emitir su propio juicio. Su juicio. Su sentencia.

Veamos un ejemplo. El responsable de mantenimiento de una planta industrial de producción azucarera estaba resentido con su equipo porque no conseguía que las personas le siguiesen en los momentos claves del trabajo, ante averías imprevistas en plena campaña, si es que antes no había premios o incentivos económicos. Él era un magnífico técnico en tres especialidades – mecánica, electricidad e hidráulica–, pero su humor le hacía insoportable, tanto para su personal como para sus superiores.

Durante el proceso de coaching, el coach le pidió que le cuente con detalle una de esas situaciones. Cuando lo hizo, al referir los hechos y la manera en que se produjo la reacción del equipo, aparecieron varias palabras que el coach consideró relevantes: “todos”, “ninguno”, “siempre”, “como siempre”, todo mientras su voz iba

subiendo el volumen y su tono se hacía agresivo. Es preciso mencionar que muchas veces utilizamos esas palabras (todos, ninguno, nunca, nadie, siempre) con mucha facilidad, pero sin que reflejen lo que verdaderamente viene ocurriendo. Es difícil que una persona “nunca” nos entienda, por ejemplo; alguna vez lo habrá hecho, seguramente, y al decir “nunca”, estamos invalidando aquellas ocasiones en las que sí lo hizo.

Más adelante, se volvió a repasar cada uno de los acontecimientos ya mencionados, pero esta vez sin poner el foco en las reacciones de los trabajadores, sino en el responsable de mantenimiento. Así, en cada ocasión, con cada persona, se dejó en evidencia su propia conducta, su estilo de informar y de solicitar la ayuda de su equipo.

En un momento determinado el coachee se quedó en silencio, cabizbajo. Al cabo de un rato se justificó y dijo que estaba muy presionado, que su responsabilidad era muy grande y que “nadie” le seguía y “todo” lo tenía que hacer él. Allí el coach interrumpió: “¿NADIE te sigue?” –silencio–, ¿“No habrá al menos una persona que sí te siga” ?, “¿Absolutamente TODO lo tienes que hacer tú?”.

No fue necesario poner ningún contraejemplo, pues él mismo estaba sometiendo a su propio juicio sus propias conductas. Minutos más tarde hizo una declaración y un pedido muy importantes. Dijo: “Me doy cuenta de que no sé mandar a mi gente. ¿Me puedes ayudar?”

Observación

La observación, a diferencia del análisis, no se centra en la reflexión de las situaciones, racionalizando, comparando y evaluando. En la observación nos salimos de la situación y desde fuera repasamos los acontecimientos como si estuviéramos viendo una película, una en la que nosotros, aun siendo actores,

observamos como espectadores. La observación implica evitar emitir condenas, hacer comparaciones, hacer críticas o volver a sentir las emociones asociadas a la situación vivida. No es algo fácil. Practiquemos un poco. Elija una situación reciente en la que haya experimentado una carga emocional asociada. Quizás el desaire de un compañero en la oficina o una discusión con su pareja.

Concéntrese en esa situación. Recuérdela con todo lujo de detalles posible. ¿Qué vio? ¿Qué escuchó? ¿Qué sintió? Tómese su tiempo.

Ahora imagínese en una sala de cine en la que se encuentra usted sólo, sentado cómodamente en una de las butacas centrales. En su mano tiene el mando que controla automáticamente la proyección a visualizar sobre la enorme pantalla que está frente a usted. Se siente tranquilo y presionando el botón adecuado sobre la pantalla se proyecta la situación que ha elegido. Allí se ve usted a sí mismo interactuando con las personas que le acompañaron en la vivencia

	<p>de la experiencia. Desde esta nueva situación: ¿qué siente ahora mientras ve la proyección? Esta posición de espectador disociado de la situación se parece al concepto observar.</p> <p>La idea de este ejercicio es aprender a disociarse lo suficiente como para minimizar la carga emocional que sintió en origen. Dado que lograr esto no es fácil, puede ser útil comenzar con ejercicios más sencillos e igual de potentes, llevar la atención de los coachees a hechos pequeños, domésticos, imperceptibles, que tienen una importancia mayor de la que, en principio, pudieran considerarse por sus consecuencias.</p> <p>Por ejemplo, piense en usted mismo ahora. ¿Cómo está? ¿Sentado?</p> <p>¿Nota cómo están colocados sus pies? Probablemente cuando estaba leyendo estas notas no era consciente de la respuesta, aunque su cuerpo sí la conocía a nivel subconsciente. La clave está en llevar al consciente lo que es dominio del subconsciente, porque sólo lo que está en el consciente es susceptible de ser cambiado, mientras que lo que está en el subconsciente tiene la opción de controlarnos a nosotros.</p>
--	---

XXXII. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Ilustrar ejemplos donde los participantes puedan demostrar puntos de vistas ▪ Promover el cambio de enfoque y perspectiva a las soluciones o intervenciones que comúnmente implementan los participantes
TIEMPO	60 minutos

XXXIII. VISUALIZACIÓN GUIADA

Capacidad / capacidades	Mejorar el desarrollo personal: Visualización guiada
--------------------------------	---

Competencia: Visualización guiada

Capacidades:

- Genera confort consigo mismo
- Genera autoconfianza
- Incrementa la autoestima
- Incrementa la automotivación
- Mejora las relaciones interpersonales

La visualización es una de las claves para obtener éxito y la herramienta llamada “visualización guiada” consiste en realizar una visualización para sentir que has conseguido tu meta y para echar atrás la mirada y ver cómo has hecho el camino, lo que puede ayudarte a desbloquear y ver nuevas alternativas a realizar hoy para conseguir mañana eso que tanto deseas.

Técnica de visualización guiada

1) Preparar el entorno:

- Es importante que mientras realizas el ejercicio nadie te distraiga.
- Busca un momento de soledad, donde puedas estar tranquilo.
- Baja la luz, pon música relajante o quédate en silencio, como tu prefieras.

2) Preparar el cuerpo:

- Siéntate con la espalda recta y los dos pies apoyados en el suelo. Deja las manos sobre tus rodillas.
- Cierra los ojos.
- Respira de manera profunda, relajada. Inspira por la nariz y llénate de aire.
- Expira por la boca y nota como en cada respiración te sientes algo más tranquilo, un poco más relajado. Realiza 10-15 respiraciones completas, abdominales.

3) Visualización guiada (dentro de 5 años):

«Imagínate a ti mismo dentro de 5 años. Tienes la vida que deseas, has conseguido aquello que hoy quieres obtener. Todos tus sueños se han hecho realidad.

Hoy es el día en que lo consigues.

Te ves a ti mismo viviendo aquello que tanto has deseado, por lo que tanto has luchado. Ya es tuyo, por fin lo has conseguido.

Céntrate en este momento, disfrútalo, siéntelo con cada pensamiento, con cada poro de tu piel. Te sientes bien, te sientes feliz.

Visualiza bien este momento: dónde estás, con quién lo estás compartiendo.

Cómo vas vestido.

Qué estás escuchando, qué te dicen, que contestas.

Que colores te rodean, qué luz hay.

A qué temperatura estás, qué momento del día es.

Visualiza cada detalle de este maravilloso momento. ¡Disfrútalo!

¡Vívelo! ¡Siéntelo!

Sientes toda la energía que te recorre el cuerpo. Tienes una energía inmensa.

	<p>Ahora visualiza cómo has llegado a este punto. Qué camino has recorrido para conseguir estar hoy aquí disfrutando del éxito. Echa la mirada atrás, a hace 5 años.</p> <p>Recuerda cómo comenzó todo, qué pasos diste, qué decisiones tomaste durante ese primer año, que te acercaron a estar donde estás hoy.</p> <p>Recuerda quién te ayudó y cómo lo hizo. Recuerda qué actitud tomaste ante los obstáculos que te paralizaban.</p> <p>Imagínate a ti mismo dando los pasos necesarios para estar hoy aquí, donde siempre has querido estar. Recuerdas de dónde sacaste la energía y la voluntad de seguir. Las acciones que tomaste, tu determinación en conseguirlo.</p> <p>Hoy te ves a ti mismo recorriendo de nuevo ese camino: tomando decisiones, planteando las mejoras a realizar, superándote a ti mismo cada día. Hoy sabes que eres capaz de conseguirlo y sabes cómo hacerlo».</p> <p>Lo has visualizado, lo has sentido, lo has creado. Ahora esta visión está en ti. Sabes lo que tienes que hacer, es el momento de hacerlo.</p> <p>Abre los ojos. Respira. Sientes la energía que tienes dentro, las ideas que te fluyen.</p> <p>Coge papel y lápiz y escribe los pasos que vas a dar para sentirte pleno, feliz, poderoso.</p>
--	--

XXXIV. FASES Y RECURSOS

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala o auditorio ▪ Personal con tiempo disponible ▪ Hojas ▪ Bolígrafos
FASES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar a los participantes ▪ Proporcionarles los materiales para la actividad ▪ Instruir acerca de la actividad a ejecutar ▪ Proporcionar el ambiente ideal para la ejecución ▪ Evaluar junto a los participantes la actividad
TIEMPO	60 minutos

Anexo 12: Base de datos de la prueba piloto

N°1	VARIABLE ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN																																										TOTAL				
	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2															DIMENSIÓN 3										DIMENSIÓN 4														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42					
1	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	73	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	68	4	4	4	5	17	191		
2	4	3	3	5	5	4	4	28	4	3	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	65	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	64	4	4	4	2	14	171	
3	4	4	5	4	5	5	3	30	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	66	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	65	4	5	4	5	18	179	
2	4	4	3	3	5	3	4	26	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	66	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	64	4	4	4	2	14	170	
5	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	64	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	63	4	4	5	2	15	166	
6	2	2	2	1	2	1	1	11	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	28	3	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	2	31	2	2	2	1	7	77
7	4	5	4	4	4	5	4	30	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	70	5	5	5	4	5	3	4	2	5	3	5	5	5	4	4	64	3	5	5	5	18	182	
8	4	5	4	4	4	3	4	28	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	68	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	64	4	5	5	5	19	179	
9	4	5	5	4	5	4	3	30	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	65	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	65	4	4	4	5	17	177	
10	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4	5	5	5	19	205

ESCALA DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO					
EN DESACUERDO					
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO					
DE ACUERDO					
TOTALMENTE DE CUERDO					

Escala:	Medida
Percepción de una buena organización	155 - 210
Percepción de una regular organización	99 - 154
Percepción de una deficiente organización	42 - 98

Anexo 13: Prueba pretest grupo control

		VARIABLE: ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN																																																
Nº1	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2															DIMENSIÓN 3															DIMENSIÓN 4					TOTAL							
	I1: FIABILIDAD							I1: CAP. DE RESP.					I2: SEGURIDAD					I3: RELACIÓN LABORAL					I1: EMPATÍA					I2: MOTIVACIÓN					I1: ELE. TANG.																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	TOTAL	P39		P40	P41	P42	TOTAL			
Grupo Control	11	3	3	2	5	4	5	5	27	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	67	5	3	5	5	3	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	64	3	3	5	3	14	172	
	12	4	4	3	5	5	5	4	30	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	71	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	70	3	2	5	3	13	184		
	13	3	5	3	5	5	5	4	30	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	72	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	65	3	3	4	3	11	178		
	14	5	4	3	4	5	5	4	30	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	63	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	66	4	3	4	3	14	173		
	15	5	5	2	5	5	5	3	30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	67	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	4	5	5	4	66	4	2	5	2	14	177		
	16	5	5	3	5	5	5	5	33	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	68	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	63	4	3	4	3	13	177	
	17	5	4	3	4	5	5	4	30	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	68	5	4	5	3	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	64	4	3	4	3	10	172	
	18	4	3	3	5	5	5	5	30	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	72	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	66	3	2	4	3	12	180		
	19	4	4	2	5	4	5	5	29	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	72	4	5	5	5	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	63	4	4	5	3	16	180	
	20	4	4	3	4	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	70	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	5	4	66	3	3	5	3	14	179

ESCALA DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO					
EN DESACUERDO					
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO					
DE ACUERDO					
TOTALMENTE DE CUERDO					

Escala:	Medida
Percepción de una buena organización	155 - 210
Percepción de una regular organización	99 - 154
Percepción de una deficiente organización	42 - 98

Anexo 14: Prueba pretest grupo experimental

		VARIABLE: ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN																																										TOTAL								
N°1	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2														DIMENSIÓN 3											DIMENSIÓN 4																			
	I1: FIABILIDAD							I1: CAP. DE RESP.					I2: SEGURIDAD				I3: RELACIÓN LABORAL					I1: EMPATÍA					I2: MOTIVACIÓN						I1: ELE. TANG.																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	TOTAL	P39	P40		P41	P42	TOTAL					
Grupo Experimental	1	5	5	3	5	5	5	4	32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	72	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	3	2	5	3	13	185		
	2	4	5	2	5	5	5	5	31	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	74	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	67	4	3	5	3	15	187			
	3	5	3	2	4	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	71	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	4	5	4	70	2	3	4	2	13	182			
	2	4	3	3	5	4	5	5	29	2	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	2	72	5	5	5	5	3	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	67	4	3	4	3	14	182	
	5	4	3	2	5	4	5	3	26	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	2	72	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	66	3	3	5	3	13	177	
	6	3	5	3	5	5	5	5	31	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	2	73	5	5	5	3	4	4	5	2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	70	4	2	4	3	14	188	
	7	4	4	3	5	5	4	4	29	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	68	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	66	2	2	4	2	14	177
	8	3	4	2	4	5	5	4	27	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	2	69	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	69	3	3	5	3	14	179		
	9	5	5	3	5	5	5	3	31	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	2	68	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	63	3	4	5	2	14	176	
	10	5	5	3	4	5	5	5	32	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	71	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	68	3	3	4	3	13	184		

ESCALA DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO					
EN DESACUERDO					
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO					
DE ACUERDO					
TOTALMENTE DE CUERDO					

Escala:	Medida
Percepción de una buena organización	155 - 210
Percepción de una regular organización	99 - 154
Percepción de una deficiente organización	42 - 98

Anexo 15: Prueba postest grupo control

		VARIABLE: ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN																																															
N°1	DIMENSIÓN 1							TOTAL	DIMENSIÓN 2															TOTAL	DIMENSIÓN 3										TOTAL	DIMENSIÓN 4					TOTAL								
	I1: FIABILIDAD								I1: CAP. DE RESP.					I2: SEGURIDAD					I3: RELACIÓN LABORAL						I1: EMPATÍA					I2: MOTIVACIÓN						I1: ELE. TANG.													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32		P33	P34	P35	P36	P37		P38	P39	P40	P41	P42			
Grupo Control	11	4	3	2	5	5	4	5	28	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	65	5	5	5	5	3	4	2	4	3	5	4	2	3	5	5	60	3	3	5	3	14	167	
	12	4	4	3	5	5	5	4	30	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	68	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	4	3	3	4	4	59	3	2	5	2	12	169	
	13	3	3	3	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	73	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	2	2	5	4	59	2	3	3	2	10	171	
	14	4	3	3	5	5	5	5	30	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	70	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	2	4	4	5	60	4	2	4	3	13	173	
	15	4	3	3	5	5	5	3	28	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	69	4	5	4	5	5	5	2	2	3	5	5	2	3	5	4	59	2	3	5	2	12	168	
	16	4	5	3	5	5	5	5	32	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	69	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	59	4	2	5	2	13	173	
	17	4	4	2	5	4	4	4	27	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	1	65	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	2	4	5	4	59	2	3	5	2	12	163
	18	3	4	3	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	70	5	4	5	4	5	5	2	4	3	3	4	2	3	5	4	58	3	2	4	3	12	170	
	19	4	4	3	4	4	5	5	29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	1	69	4	5	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	52	2	2	3	2	9	159	
	20	4	4	3	4	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	70	5	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	4	5	4	58	4	3	5	3	15	173	

ESCALA DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO					
EN DESACUERDO					
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO					
DE ACUERDO					
TOTALMENTE DE ACUERDO					

Escala:	Medida
Percepción de una buena organización	155 - 210
Percepción de una regular organización	99 - 154
Percepción de una deficiente organización	42 - 98

Anexo 16: Prueba postest grupo experimental

		VARIABLE: ORGANIZACIÓN DE LOS PUNTOS DE VACUNACIÓN																																														
N°1	DIMENSIÓN 1							TOTAL	DIMENSIÓN 2															TOTAL	DIMENSIÓN 3										TOTAL	DIMENSIÓN 4					TOTAL							
	I1: FIABILIDAD								I1: CAP. DE RESP.					I2: SEGURIDAD					I3: RELACIÓN LABORAL						I1: EMPATÍA					I2: MOTIVACIÓN						I1: ELE. TANG.												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32		P33	P34	P35	P36	P37		P38	P39	P40	P41	P42		
Grupo Experimental	1	4	4	3	4	3	4	4	26	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	46	3	4	3	3	2	2	1	4	1	4	3	1	2	4	3	40	4	2	4	1	11	123
	2	3	3	2	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	54	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	1	2	4	2	41	3	3	3	1	10	128
	3	3	3	3	3	4	4	3	23	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	50	4	4	4	3	3	2	2	4	1	3	3	1	2	4	3	43	3	3	3	2	11	127
	2	4	4	2	4	2	4	3	23	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	50	3	4	3	2	2	3	1	4	1	4	3	2	1	4	3	40	4	3	4	1	12	125
	5	4	3	2	3	4	3	3	22	2	4	2	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	50	4	4	4	4	4	2	1	4	1	3	4	1	2	4	3	45	3	2	3	1	9	126
	6	3	4	4	5	4	4	4	28	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	50	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	3	38	4	3	4	1	12	128
	7	4	4	2	4	2	2	3	21	4	3	2	3	5	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	48	4	3	4	3	2	3	1	3	1	4	3	1	1	4	3	40	3	1	3	2	9	118
	8	3	3	2	3	4	4	3	22	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	48	3	4	3	4	3	2	1	3	1	4	4	1	2	4	4	43	4	1	3	2	10	123
	9	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	47	4	3	3	4	2	2	1	4	2	4	3	2	1	4	3	42	4	2	4	1	11	123
	10	4	4	2	4	4	4	3	25	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	1	49	4	4	4	3	3	2	1	4	1	3	3	2	2	4	3	43	4	2	3	2	11	128

ESCALA DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO					
EN DESACUERDO					
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO					
DE ACUERDO					
TOTALMENTE DE CUERDO					

Escala:	Medida
Percepción de una buena organización	155 - 210
Percepción de una regular organización	99 - 154
Percepción de una deficiente organización	42 - 98

Anexo 17: Evidencias de la aplicación del Programa de Coaching

RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO



INFORMACIÓN GENERAL

Saludos, soy Baque Alejandro Walter Alexis, Licenciado en Enfermería, me encuentro realizando el Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura, Perú. Estoy realizando un experimento acerca de: Programa de Coaching Personal y su influencia en la organización de puntos de vacunación MSP/Prefectura, Cantón Santa Elena, 2021; por lo que agradezco los 15 minutos que le tomará responder la presente encuesta que consta de dos partes; la primera parte, consiste en recabar datos personales sobre usted, mientras que la segunda se trata de preguntas sobre el control de las fases de vacunación, el proceso de vacunación, percepción de la atención al usuario y la organización del espacio físico.

Por tal motivo, le solicito que responda de la forma más real posible, ya que los datos que proporcionará el estudio permitirán determinar la influencia del Programa de Coaching Personal en la organización de los puntos de vacunación del Cantón Santa Elena, con el fin de mejorar dicho aspecto. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que responda todas las preguntas sin dejar casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, no será accesible a otras personas, por lo que se garantiza el anonimato en el estudio

Datos personales:

Sexo	Hombre (✓)	Mujer ()		
Edad	< 20 ()	20 – 39 (✓)	40 – 64 ()	> 64 ()
Educación	Primaria ()	Secundaria ()	Superior (✓)	
Estado civil	Casado ()	Soltera (✓)	Unión libre ()	Separado/divorciado ()
Cargo	Administrativo ()	Operativo (✓)		

Instrucciones: A continuación, se plantean ítems que indicarán en qué medida concuerda según su punto de vista con las siguientes afirmaciones; se distinguen de acuerdo con los siguientes niveles:

- 1 = Totalmente de acuerdo
- 2 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = En desacuerdo
- 5 = Totalmente en desacuerdo

N°	Dimensión: Control de las Fases de vacunación Indicador: Fiabilidad	1	2	3	4	5
1	¿UD cree que el punto de vacunación brinda información oportuna a los usuarios acerca de la disponibilidad de las vacunas?				✓	
2	¿Cuándo un usuario tiene un problema, UD o sus compañeros de trabajo tienen un sincero interés en resolverlo?				✓	
3	¿UD considera que cuando inició la labor en los puntos de vacunación lo hizo bien por primera vez?					✓
4	¿UD considera que el punto de vacunación brinda el servicio de la vacunación de manera oportuna?				✓	
5	¿Los coordinadores se aseguran de que los registros sean libres de error?					✓
6	¿UD se asegura que la población a vacunar sea específica de acuerdo con la fase de vacunación en que se encuentra?					✓

Responsable: Lic. Baque Alejandro Walter

Personal

RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO



7	¿UD considera que se brinda el servicio de la vacunación en jornadas con el tiempo apropiado para cubrir la demanda?				X	
N°	Dimensión: Proceso de Vacunación Indicador: Capacidad de respuesta, Seguridad, Relación laboral	1	2	3	4	5
1	¿UD considera que la seguridad del puesto de trabajo es especialmente importante?					X
2	¿UD cree que los coordinadores de los puntos de vacunación mantienen informados a los clientes con respecto a cuándo se ejecutará la inoculación y qué biológicos se administrará?				7	
3	¿UD cree que la atención en el punto de vacunación es un servicio rápido?				P	
4	¿UD cree que, junto a sus compañeros, están dispuestos a ayudar a los pacientes?				X	
5	¿UD considera que los trabajadores nunca deben estar demasiados ocupados para ayudarles?					
6	¿UD considera que el comportamiento de los trabajadores influye confianza en los usuarios?					
7	¿UD cree que el usuario se siente seguro durante el proceso de vacunación?					
8	¿UD cree que, junto a sus compañeros, deben ser corteses de manera constante con los pacientes?					
9	¿UD considera que los trabajadores del punto de vacunación tienen el nivel de conocimiento para responder a las preguntas de los pacientes?					
10	¿UD cree que hay factores interpersonales entre trabajadores que afectan el proceso de la vacunación?					
11	¿UD considera que las relaciones con sus compañeros son buenas?					
12	¿UD cree que se originan altercados por motivos fácilmente evitables?					
13	¿UD cree que el proceso de vacunación debe ser un trabajo articulado multidisciplinario y multisectorial, donde todos persigan los mismos objetivos?					
14	¿UD cree que trabajar en armonía optimizaría el proceso de vacunación?					
15	¿UD cree que es necesario tomar medidas respecto a la organización de horarios, designación de brigadas, derivación del talento humano por necesidad?					
16	¿UD cree que la organización de los puntos de vacunación no tiene ninguna necesidad de mejoría?					
N°	Dimensión Percepción de la atención al usuario Indicador: Empatía, Motivación	1	2	3	4	5
1	¿UD brinda atención individualizada a los usuarios?					
2	¿UD considera que la atención que da al usuario es humanizada e integral?					
3	¿UD como trabajador del punto de vacunación, se preocupa de los intereses de los clientes?		7			
4	¿UD entiende las necesidades específicas de los usuarios?					
5	¿UD cree que los puntos de vacunación tienen horarios de atención convenientes para los pacientes?				X	
6	¿UD considera que este trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?				X	
7	¿Para UD es fundamental poder disponer de ingresos regulares?				X	
8	¿Es preferible para UD evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?				X	

Responsable: Lic. Baque Alejandro Walter

RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

9	¿La valoración que tiene de UD mismo es más importante que la opinión de cualquier otra persona?			X		
10	¿UD prefiere este trabajo debido a que implica establecer contacto con los pacientes o compañeros de trabajo?			X		
11	¿Le molesta UD que alguien intente atribuirse el mérito de algo que ha conseguido?			X		
12	¿Lo que me motiva a UD es llegar tan lejos como pueda, encontrar sus propios límites?			X		
13	¿Cree UD que formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para la consecución de objetivos?			X		
14	¿Considera UD que sus logros en el trabajo le proporcionan una importante sensación de autorrespeto?			X		
15	¿Prefiere UD hacer cosas que sabe hacer bien en lugar de intentar hacer cosas nuevas, cumplir otras funciones?			X		
N°	Dimensión Organización del espacio Físico Indicador: Elementos tangibles	1	2	3	4	5
1	¿UD considera que el punto de vacunación cuenta con el equipamiento apropiado para su funcionamiento?		X			
2	¿UD cree que las instalaciones físicas del punto de vacunación son adecuadas para el proceso?		X			
3	¿UD considera que los trabajadores del punto de vacunación se ven pulcros?		X			
4	¿UD considera que existen todos los insumos necesarios para el proceso de la vacunación?		X			

Fuente: Elaboración propia



Soy o bien al menos considero que soy alguien muy determinada en la mayoría de casos, soy alguien que le gusta o le gustan los resultados trabajando bajo presión, pero no bajo un ambiente tenso o pésimo, trato de hacer las cosas correctas soy alguien que no le gusta estar debajo de nadie y a la vez encima de nadie. Es decir quiero lograr cosas grandes por mis méritos. Quiero que mi familia siempre esté bien. Valoro mucho a mis pocos amigos

Tener	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> * Una profesión. ~ 24 años * Hombre, papá, hermanos, abuelos * 	<ul style="list-style-type: none"> * No hago nada de lo que quisiera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación - Organizada - Activa

→ Soy una mujer disciplinada con valores formados, madre de 2 niños hermosos que amo con mi vida, soy luchadora y lo que hago lo hago con pasión, amo mi trabajo y mi vida, estoy feliz conmigo misma y sé que lo que consigo fue con perseverancia. Tengo seguridad y confianza en mi familia que se formó, soy una muy apasionada con todo lo que hago.

Tener	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> 26 años Mis niños 2 Mi Esposo 1 Mi familia 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Apasionada Feliz Confiada Perseverante Constante Segura Disciplinada Valores

Quiénes somos?

¿Quién soy? Una persona con más, con sueños que ganas de vivir
soy ingeniero en sistemas combino en el camino del desarrollo web
con el objetivo de ser un experto en el tema del desarrollo, cuento con
una familia que me apoya, mi círculo social no es muy amplio pero me han
ayudado a superar varias cosas y situaciones, siendo que gracias a estas
personas puedo llegar a superarme

Tener
Familia.
Mascota.
7 Lugares
de vida.
29 años
laptop
Bicicleta.

Hacer
cálculo
desarrollador
lugar ejercicio
amor.

Ser
disertado 5
sociable
consciente
curioso
loco

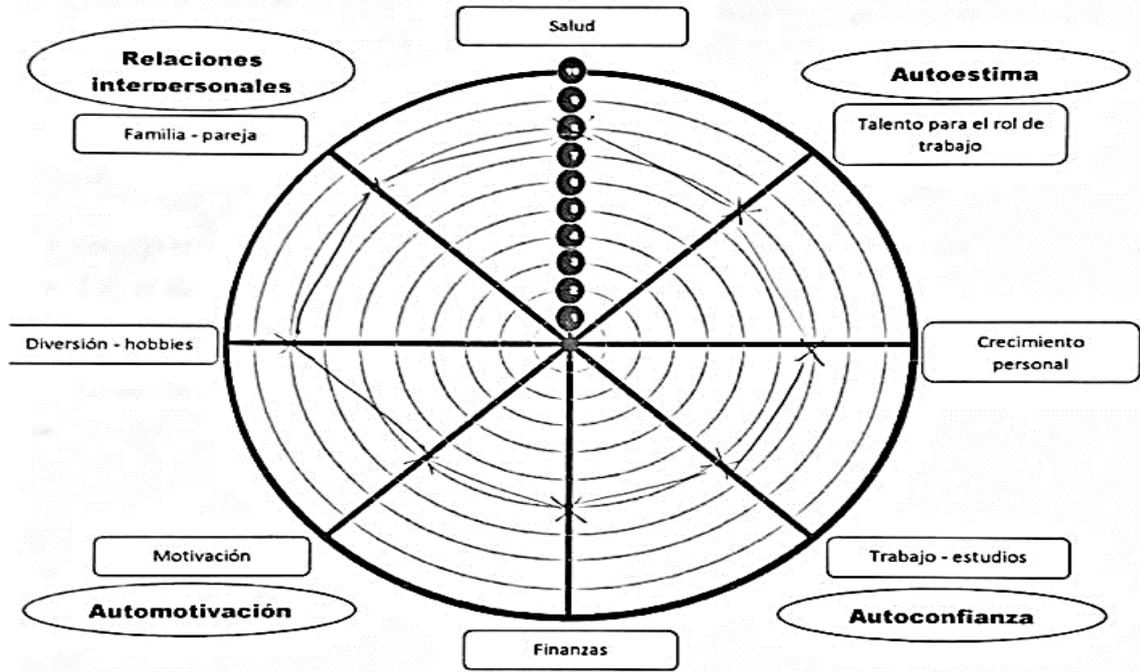
→ FORMAR a fondo mis estudios
buscando oportunidad,
como buena universidad y
atendiendo.

Objetivo Específico Medibles

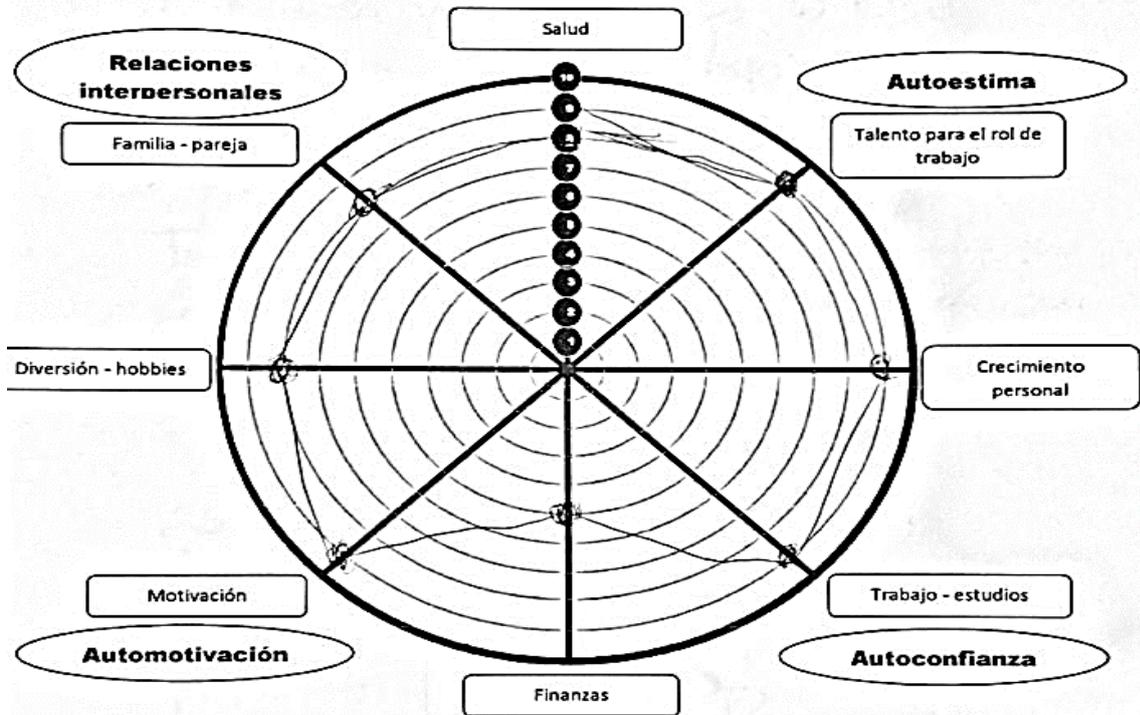
- * Mejorar mis habilidades en 5 meses para conseguir una
mejor preparación profesional.
- * Desarrollar una segunda fuente de ingresos que me permita
pensar en práctica mis habilidades
- * ~~Investigaciones~~
Investigar nuevas formas de inversión basadas en datos estadísticas
y las nuevas tecnologías.

Enviar un mail a diferentes partes (20) que te
pedir ayuda a familiares. | vivir en Quito

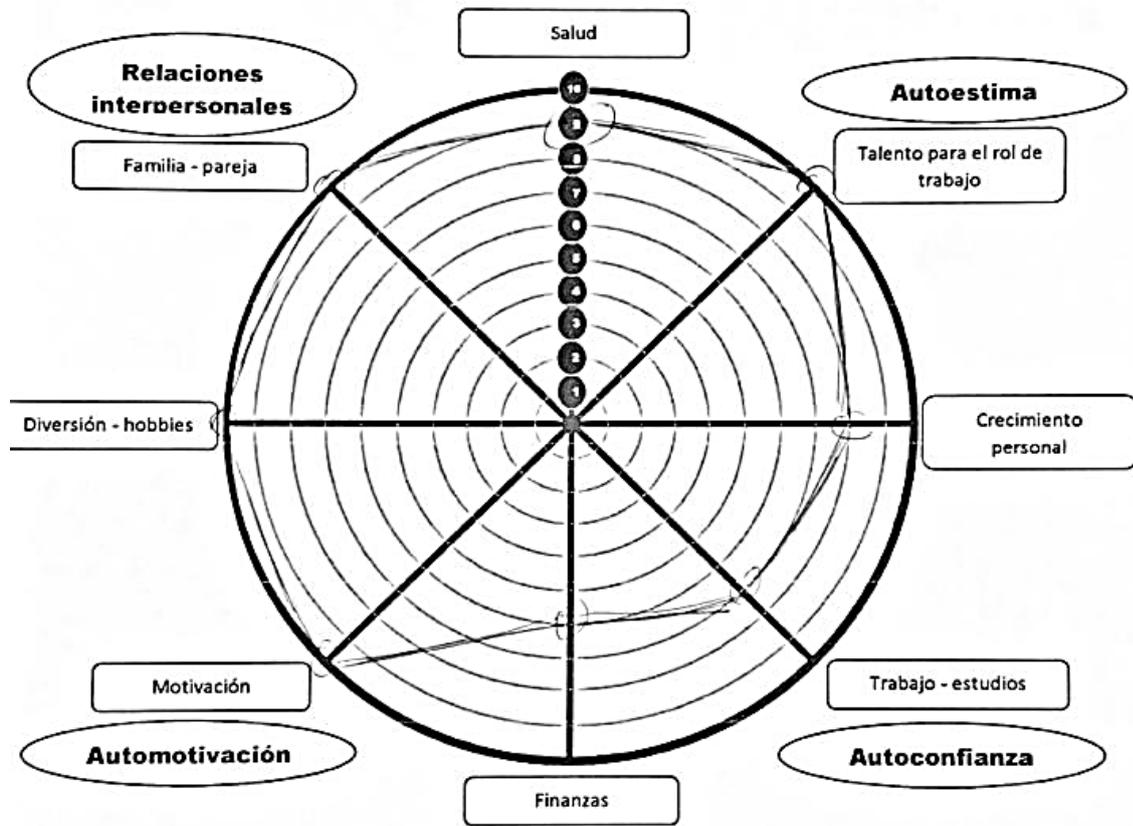
RUEDA DE LA VIDA



RUEDA DE LA VIDA



RUEDA DE LA VIDA





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COACHING PERSONAL Y LA ORGANIZACIÓN DE PUNTOS DE VACUNACIÓN CON PERSONAL DE PREFECTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA, 2021.", cuyo autor es BAQUE ALEJANDRO WALTER ALEXIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 14.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID 0000-0002-4402-523X	Firmado digitalmente por: CLUQUERA el 14-01- 2022 11:49:39

Código documento Trilce: TRI - 0264323