ESCUELA DE POSGRADO

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

Coaching profesional para las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fierro Yachas, Melcy Jackeline (orcid.org/0000-0003-0727-7320)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

CO-ASESORA:

Dra. Pillman Infanson, Rosa Estrella (orcid.org/0000-0001-7836-3395)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por permitirme estar con mis seres queridos a mi esposo por el apoyo incondicional, a mi hija Chris Avila Fierro por ser mi motor y motivo a seguir creciendo profesionalmente, a mi madre que desde el cielo siempre estuvo conmigo vigilando mi camino.

Agradecimiento

A mi hija Christina agradezco por entenderme día a día y ser el motivo de mi existencia gracias por tu paciencia y responsabilidad impartida en mí. A mi esposo que también por su comprensión y ayuda pude culminar este crecimiento profesional. A mi madre que desde el cielo siempre estuvo y estará hasta el fin de mi existir gracias madre mía. A la universidad Cesar Vallejo por permitir hacer realidad mis objetivos. A mi asesor el Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho por sus conocimientos y paciencia. A la institución por permitirme realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula……..i
Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
Índice de figuras..... vi
Resumen vii
Abstract viii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO.....4
II. METODOLOGÍA.....14
3.1. Tipo y diseño de investigación 14
3.2. Variables y operacionalización.....15
3.3. Población, muestra, muestreo,unidad de análisis.....16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 17
3.5. Procedimientos 17
3.6. Método de análisis de datos 18
3.7. Aspectos éticos.....18
IV. RESULTADOS.....19
V. DISCUSIÓN 29
VI. CONCLUSIONES 36
VII. RECOMENDACIONES.....37
REFERENCIAS.....38
ANEXOS 48

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Cruzada variable coaching profesional *relaciones interpersonales 19

Tabla 2. Cruzada coaching profesional *dimensión comunicación 20

Tabla 3. Cruzada coaching profesional *dimensión actitudes 20

Tabla 4. Cruzada coaching profesional *dimensión trato 21

Tabla 5. Prueba de normalidad variable coaching profesional y relaciones interpersonales 22

Tabla 6. Rango del valor de R. 23

Tabla 7. Resumen del modelo Hipótesis general 23

Tabla 8. Anova de la Hipótesis general 23

Tabla 9. Coeficiente de la Hipótesis general 24

Tabla 10. Resumen del modelo de Hipótesis específica1 24

Tabla 11. Anova de la Hipótesis especifica 1 25

Tabla 12. Coeficiente de la Hipótesis específica 1 25

Tabla 13. Resumen del modelo Hipótesis específica 2 26

Tabla 14. Anova de la Hipótesis específica 2 26

Tabla 15. Coeficiente de la Hipótesis específica 2 26

Tabla 16. Resumen del modelo de Hipótesis específica 3 27

Tabla 17. Anova de la Hipótesis especifica 3 27

Tabla 18. Coeficiente de la Hipótesis especifica 3 28

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Diseño de la investigación 15

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general Determinar de qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, método hipotético deductivo, diseño no experimental con un nivel explicativo, de corte transversal, correlacional causal. La muestra del estudio estuvo conformada por 60 enfermeros de un hospital nacional, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios con escala de Likert; los resultados producto del análisis realizado indican el manejo regular de coaching profesional y relaciones interpersonales representan un 28%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y relaciones interpersonales es de 58.3% y el valor de significancia es ,000 ≤. 05, y el coeficiente de correlación de Pearson es significativa R: 0.777 y con una variabilidad de R^2:0.604, que la variable coaching profesional incide significativamente en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Palabras clave: Actitudes, coaching, comunicación, trato.

Abstract

The general objective of this research was to determine how professional coaching affects the interpersonal relationships of the nursing staff of a national hospital, Lima 2022. The research is based on a quantitative approach, applied type, hypothetical deductive method, non-experimental design with an explanatory level, cross-sectional, causal correlational. The study sample consisted of 60 nurses from a national hospital, to whom 2 Likert scale questionnaires were applied; the results of the analysis indicate that the regular management of professional coaching and interpersonal relations represents 28%, while those with favorable management of professional coaching and interpersonal relations is 58.3%. 3% and the significance value is ,000 ≤. 05, and the Pearson correlation coefficient is significant R: 0.777 and with a variance of R2:0.604, that the variable professional coaching significantly affects the interpersonal relationships of nursing staff of a national hospital, Lima 2022.

Keywords: Attitudes coaching, communication, treatment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en buenos aires argentina los conflictos laborales y las relaciones interpersonales (R.I) del personal de enfermería viene acarreando dificultades en la comunicación 43,3% siendo esto deficiente entre profesionales lo que ocasiona una tendencia a relaciones conflictivas, respecto a la actitud 58,3% es indiferente con los jefes de áreas, y el trato 92,3% con promedio de valores positivos (Santos y Gonzales, 2022).

A sí mismo en los siguientes países Brasil (65%), Perú (56%), Ecuador (40%), Argentina (30%), Chile (27%) y Cuba (20%), se evidencia porcentajes de un clima laboral con negatividad, pesado, trato inadecuado, entorno que no favorecen la iniciativa para una productividad de calidad en el área; actitudes negativas, falta de cooperación, comunicación limitada, armonía, integridad, afectando la eficiencia del trabajo, se presenta depresión, estrés y perjudicando su calidad de vida como profesionales (Campos, 2022).

En ese sentido es esencial que el enfermero fortalezcas las (R.I) mediante estrategias necesaria, y mediante evidencia sobre su efectividad se usará el coaching profesional. Estudios realizados manifestaron que las aplicaciones de las sesiones de coaching en salud obtienen buenos resultados en el campo de enfermería permitiendo mejoras en la profesión y desempeño en su competencia (Calatraba, 2022). A sí mismo el coaching demuestra ser una estrategia ideal, estructurada para fortalecer dichas competencias que favorecen el crecimiento personal y profesional (Mussico,2018).

Cabe señalar que la herramienta de coaching es influyente, mediante ello mejora el aspecto laboral porque existe una estrecha relación entre coach y coachee, fortaleciendo las habilidades sustanciales para un objetivo específico tanto empresariales y personales (Granja et al., 2020).

El coaching profesional instruye al trabajador o colaborador para la vida mediante la obtención de nuevos conocimientos para afrontar y fortalecer las metas deseadas (Toro y Hernández, 2020).

A nivel nacional, en el Perú en un estudio determinaron la existencia de un grado significativo de influencia sobre el programa de coaching para reducir el estrés laboral el 72% tienen porcentaje elevado y después del programa una media de 56,5 que representa un nivel bajo; lo que es remarcado con una tc

=6,5876 respecto a t0,05=1,667 (Vely, 2021). Las intervenciones de coaching profesional para enfermería son eficaces y permite el desarrollo pleno de sus habilidades favoreciendo también las relaciones interpersonales donde le permite al profesional laborar satisfactoriamente (Cotrina y Gutiérrez, 2018).

En el uso de la estrategia de coaching mediante un pre y post test favorece y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo es por ello que es recomendable aplicar dicha estrategia para planes de acción y beneficios positivos (Heredia y Angulo, 2020).

A nivel local, un hospital que concierne a la red del Ministerio de Salud, existe aproximadamente de 474 enfermeros asignados a diferentes servicios, las mismas que cumplen una importante función asistencial como administrativa, actualmente las inadecuadas relaciones interpersonales inciden notablemente en el déficit de bienestar de los enfermeros. Un ambiente laboral saludable es lo ideal para una buena relación entre colegas, ello permitirá un máximo desarrollo de las habilidades sociales facilitando la búsqueda de soluciones y mejoras continuas ante los problemas que acontecen día a día (Hernández e Hinojos, 2019).

A nivel institucional en un hospital público del distrito Villa maría del triunfo se observó que las relaciones interpersonales entre enfermeros vienen deteriorándose día a día dificultando así una buena comunicación, entre colegas, las actitudes indiferentes la poca empatía trae consigo la obtención de diversas dificultades a nivel laboral, como por ejemplo un ambiente cargado de envidia, enemistades, y un trato inadecuado, debido a ello se busca una alternativa de solución, o estrategia de mejora como el coaching profesional que nos permite dar solución inmediata para evitar complicaciones laborales.

En base lo planteado, se consideró relevante ejecutar este estudio que aborda el siguiente problema: ¿De qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022? Considerar como problemas específicos: ¿De qué manera el coaching profesional incide en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?, ¿De qué manera el Coaching profesional incide en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?, ¿De qué manera el Coaching profesional incide en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?

El presente estudio de investigación se justifica a nivel teórico debido a que se realizó el análisis de las teorías, conceptos y posiciones sobre Coaching profesional para las (R.I) del personal de enfermería, se puede utilizar para establecer nuevos conocimientos que pueden ayudar a guiar estudios recientes. A nivel práctico, esto se justifica mediante la realización de dos variables en consideración, Coaching profesional para las relaciones interpersonales del personal de enfermería, que creemos la debida importante que se dará a cabo en el campo de la salud, lo que brindará información valiosa que permitirá la mejorará la de gestión de los profesionales en el campo asignado. A nivel metodológico, el estudio incluye dos instrumentos que permitirán recopilar información necesaria sobre las variables y poder medirlas para su análisis. A nivel social, el estudio proporcionara información científica y fáctica, la investigación ayuda y asiste a instituciones con características similares o parecidas a realizar mejoras relevantes en beneficio de la sociedad y al enfermero.

El estudio propone como el principal objetivo, determinar de qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Asimismo, los objetivos específicos, determinar de qué manera el coaching profesional incide en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. determinar de qué manera el coaching profesional incide en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. determinar de qué manera el coaching profesional incide en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Ante lo cual se propone la siguiente hipótesis general para el presente estudio: El coaching profesional incide significativamente en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional Lima, 2022. De lo cual se derivan las siguientes hipótesis específicas: El coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional Lima, 2022. El coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional Lima, 2022. El coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Han sido considerados en el estudio los siguientes antecedentes nacionales. Aguilar (2022), lograr mejorar el aprendizaje haciendo uso del taller de coaching. Con un diseño no experimental, aplicada educacional, enfoque cuantitativo. Donde determinó que el coaching es una propuesta de mejora en motivación laboral 63.3%, trabajo en equipo 66.7% y permiten desarrollar la autonomía de la persona 54.3%. Los talleres de coaching son fundamentales para el compromiso laboral mediante el fortalecimiento de las habilidades blandas. Igualmente.

Para Alvarado (2022), evidencia que el coaching tiene un impacto efectivo en el clima organizacional. Fue un diseño de tipo aplicada, nivel explicativo, cuasi experimental, cuantitativo, prospectivo y corte transversal. Se usaron para el análisis de datos de pre y post test, Rho Spearman y Chi cuadrado, Donde se apreció que el 58,3 % de colaboradores señalaron que el C. O. es regular, mientras que el 33,3 % manifestaron que es inadecuado. La aplicación del programa de coaching demostró un incremento de 2,67 a 3,67, respecto al porcentaje obtenido en el grupo experimental según dimensiones.

Así mimo para Aguilar y Huamani (2021), precisar la influencia existente entre las R.I. y rendimiento laboral en enfermería. Fue un diseño aplicativo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional corte transversal y diseño no experimental. Donde se apreció las enfermeras manifestaron que las R. I. son malas con un porcentaje de 61.7%, regulares 23.3% y buenas 15%; y rendimiento laboral es adecuado 73.3% e inadecuado 26.7%. Existe incidencia entre las (R.I) y la jornada laboral en los profesionales de enfermería.

En tal sentido para Quiroz (2021), presentar un programa de coaching, desde el punto prospectivo para fortalecer el clima organizacional. Fue un diseño no experimental transaccional, enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, exploratoria, descriptiva. Donde se aprecia el grado de percepción desfavorable está representado por: motivación con 78,5%, liderazgo con 72,9%, toma de decisiones con 71,4%, conflicto y cooperación con 68,6%, confort con 65,8%, estructura con 61,4%, innovación. Con 60% y comunicación con 57,2%.

Es importante implementar un programa de coaching de liderazgo para mejorar los aspectos de liderazgo motivacional y el trabajo en equipo. Al respecto Becerra (2021), elaborar un programa de coaching para fortalecer las R. I. Fue un diseño no experimental, cuantitativo, trasversal y descriptivo.

Donde demostraron que el 75.0% indican un porcentaje nivel alto de relaciones interpersonales, esto debido a que los colaboradores tienen un adecuado ambiente de trabajo; mientras que el 25.0% manifestó que hay un nivel medio alto, porque hay inclusión entre colaboradores. Las relaciones interpersonales influyen de forma positiva mediante un programa de coaching hacia sus colaboradores.

Se ha tenido en cuenta para la investigación los siguientes antecedentes Internacionales de este modo Oliveira et al., (2022), correlacionar la autopercepción de los enfermeros y la percepción de los auxiliares de enfermería sobre el liderazgo coaching de los enfermeros. Fue una estudio transversal y correlacional, univariante y multivariante, se utilizó una prueba de correlación de Pearson. Los resultados demostraron que las bases de la comunicación y el cuidado fueron orientadas a la calidad del cuidado (r=0,265; p=0,022) y la comunicación que se realiza entre enfermeros y médicos (r=0,263; p=0,023). Entre los técnicos de enfermeros se destacó especialmente la comunicación a través de los fundamentos y principios de enfermería como indicadores principales para el desarrollo de la calidad del cuidado (r=0,416). Para los enfermeros, la comunicación promueve una mejor comprensión sobre la calidad de la atención y una buena interacción con los médicos. En los técnicos de enfermería, todas las áreas de la gestión del coaching cooperan entre sí para que la percepción en el ambiente laboral sea positiva. El liderazgo coaching contribuye significativamente para un ambiente laboral favorable en la práctica profesional.

Así mismo Leite (2020), determinar la eficacia en la estrategia coaching. Fue un Análisis factorial exploratorio, correlacional, factorización. Donde se apreció la eficacia del proceso de coaching en habilidades del entrenador, entorno y efectos percibidos, con excelentes pruebas de validez 99.3%. La evidencia científica sobre la efectividad de coaching es significativa, pero es necesario que se apliquen en otros tipos de muestras. De la misma manera Carpio (2020), analizar la efectividad de las técnicas de motivación, coaching y

medios sociales. Fue un análisis de frecuencias absolutas y relativas de variables cuantitativas. Donde los resultados fueron que las empresas de coaching externo manifiestan la innovación de nuevas empresas de coaching incrementa año tras año 86.6%. El uso del coaching puede mejorar las destrezas de los trabajadores, incentivarlos a crear inéditas estructuras de gestión, procesos innovadores y así mejorar el desempeño y el aumento de los resultados.

Por otra parte, López (2020), identificar la calidad de la relación supervisora-enfermera. Fue un diseño descriptivo transversal, encontrando al individuo como la unidad de análisis. Donde se estima que las relaciones interpersonales entre enfermera y supervisora de un nosocomio influyen en un 70 %. Establecer métodos de gestión que fomenten relaciones de alta calidad entre enfermeras y supervisores ya que es fundamental para el desempeño de las enfermeras, el no darse trae consigo repercusión directa que afectando la percepción de la calidad de atención y la salud y al bienestar de los usuarios, al igual que a los trabajadores o colaboradores.

De este modo Fayyadh et al., (2018), evaluar el impacto de un programa de coaching para enfermeras y médicos sobre el rendimiento laboral. Fue un diseño observacional descriptivo, cuantitativo, usando el método estadístico. Donde se apreció una mejora significativa de las relaciones en 6 de las 7 categorías, tras la aplicación del programa coaching durante 5 meses los resultados se mantuvieron al año. El programa de coaching es un método eficaz para mejorar las relaciones entre enfermeras y médicos, lo que conduce a un mayor rendimiento en el lugar de trabajo.

Después de analizar los antecedentes, analizaremos el coaching profesional, para ello definiremos el origen coaching se inicia en Hungría a mediados del siglo XV, existía un poblado llamado Kocs, lugar donde elaboraban los excelentes carruajes del mundo, elegante por el confort de viaje que brindaba a los transeúntes, tenía una frase propia que deslumbraba a los pobladores “Te llevaremos a tu destino de forma rápida y cómoda”, dicha frase causaba gran impacto a los pobladores. Entonces los términos "kocsi szekér" (carruaje de Kocs) fue catalogado como imagen de excelencia. Por lo tanto, el termino coach (coche) se originó en la ciudad de húngara de Kochi, que dio

comienzo al termino Kocsi, que traducido del alemán como kutsche, del italiano a cocchio y del español con el significado de coche o carruaje. Así que la metáfora de coaching significa transporte o transportar hacia un objetivo deseado. El coach representa al conductor del automóvil, que acompaña al objeto o camino deseado del cliente o coachee del autobús durante su proceso de desplazamiento, para la toma decisiones y el camino a seguir (Fernández 2018). En cuanto a la definición de coaching, afirma que es la capacidad de crear un diálogo poderoso, cumple el rol de acompañamiento personal y confidencial mediante un profesional llamado coach de las cuales acompañará al coachee y/o cliente equipo u organización para lograr objetivos, superar dificultades, fortalecer el desarrollo de ciertas habilidades (Fernández 2018).

Para el pionero del coaching moderno, manifiesta que la existencia del coaching se basa en la objetividad entre la realidad actual y una meta y es esto su principal rol, el conducir o guiar hacia lo deseado que se busca dando origen a la palabra coach (Girasol, 2019).

El coaching profesional desempeñado por profesionales catalogados coachees, que laboran y desarrollan su función con su cliente, este grupo objetivo puede ser una persona con la que laboramos, en el ámbito personal, profesional, ejecutivo o empresario (Rodríguez et al., 2018).

El coaching profesional se establece a través de una organización de profesionales donde su objetivo principal determina un proceso de asesoramiento juicioso e innovador que inspira al cliente a maximizar tu potencial personal y profesional. El coaching es un proceso personalizado y confidencial mediante el cual el/la coach emplea una serie de herramientas que facilitan a su clientela realizar los descubrimientos y gestionar los cambios pertinentes para lograr las metas facilitando así un mayor bienestar y plenitud, enfatizando el nivel personal como profesional. Su ámbito facilita las condiciones propicias para que sus coachees desarrollen todo su potencial, dando lugar a obtener mejores resultados (Cardon, 2020).

Cabe resaltar que su propósito fundamental es de apoyar a los individuos para que generen efectos sorprendentes y positivos en el transcurrir de sus existencias, laboral, personal, o empresa (Romero et al., 2022). En tal sentido ayudan a las personas a adquirir la capacidad para solucionar los

inconvenientes, haciendo uso de técnicas escucha activa, y la búsqueda pronta de las debilidades para ser trabajadas y convertir ello en fortalezas para el logro de los objetivos, brindar alternativas de solución favorable (Raza et al., 2022).

Por lo tanto, ayudar a las personas a lograr resultados extraordinarios en sus vida, carreras, negocios y organizaciones. A través de ello fortalecen su aprendizaje, optimizan su desempeño y mejoran su zona de confort. (Chávez et al., 2021).

El coach profesional se distingue por basar sus procesos de coaching en tres pilares principales: la honestidad, la transparencia y la coherencia. Conservar una visión neutra en relación con la clientela. Conservar una máxima capacidad de escucha activa y atención directa con la clientela. Brindar una alta capacidad de comunicación y aptitud para la adaptación a cada uno/a de sus coachees. Generar empatía con su coachee fortaleciendo la confianza necesaria para mantener su motivación a plenitud. Entender y aceptar las prioridades que se debe trabajar y es lo que los/las coachees deseen en beneficio del cliente, no lo que él/ella considere más interesante o conveniente, en todo momento se debe mantener un alto nivel de apoyo, adaptabilidad y humildad para el logro de lo que se desea alcanzar. Desarrollar los métodos de trabajo y técnicas que se adecuen a las necesidades y tipologías de su clientela. Estimar siempre en las capacidades y fortalezas de sus clientes (Almeida, 2018).

El coach profesional debe desempeñar los siguientes aspectos en cuanto al desempeño del desarrollo de su trabajo, determinar los objetivos con sus coachees, implementar un acuerdo o contrato de confidencialidad con sus coachees, y el tiempo que se requerirá el proceso, seguir el código ético y profesional establecido por la Asociación y por las normas generales de trabajo, no tener injerencia alguna en las decisiones que su coachee tome, favorecer las herramientas para que sus coachees puedan seguir evolucionando y desarrollándose, reconocer con su coachee los resultados alcanzados durante el proceso (Grabmann, 2018).

Beneficios del coaching: Determinar y trazar los objetivos. Favorece la autonomía y el empoderamiento. Incremento de la madurez mental. Impulsa la innovación personal. Mejora la interacción y comunicación con el equipo (Castro, 2022). El autor Fernández dimensiona el coaching profesional en cuatro dimensiones:

Dimensión1: Diagnóstico de la situación actual análisis y observación de nuestras fortalezas y áreas de mejora competenciales. Está más relacionado con el autoconocimiento; es la primera instancia donde determinan que los individuos identifican sus cualidades, rasgos y defectos, es fundamental para el desenvolvimiento personal y requiere la madurez oportuna para saber confiar en nuestras virtudes y afrontar nuestra lucha con nuestros defectos (Fernández 2018). A si mismo consideran que este proceso exige puntualizar conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos éticos instancia clave para determinar algo que se desea alcanzar o cambiar (García y Recas, 2018).

Dimensión 2: Descripción de la situación deseada, determinación de objetivos, de lo que cada participante desea alcanzar durante el desarrollo a base de ello se crea un Plan de acción, ello se dará mediante el desarrollar de un esquema de acción para obtener el compromiso y la perseverancia de cada miembro para implementar el plan asignado (Fernández 2018). Cabe señalar que en este proceso se planifica lo que sedeas por objetivo o meta deseada, se da paso al entrenamiento se debe considerar los conocimientos, la autoevaluación y autodisciplina (Merlino 2018).

Dimensión 3: Mantenimiento de la situación en el tiempo, se realizará mediante el trabajo bajo compromiso, perseverancia y responsabilidad (Fernández 2018). Al respecto en este proceso se fortalece las debilidades y también dar a conocer los hechos actuales y pasados que permitirán indagar más profundo la situación. Es por ello que el trabajo del coach es insistir y propiciar los valores positivos guiando a cada persona para la construcción su proyecto de vida, a su vez estarán presentes la paciencia, confrontación y mucha retroalimentación equilibrada (Buriticá, 2020).

Dimensión 4: Medición de los resultados, es la comprobación de lo que acontece en el presente con la situación que se desea alcanzar, insertando nuevos lineamientos que fortalecerán para la obtención de los objetivos planteados (Fernández 2018). Del mismo modo los resultados serán dados conforme se desarrollaron el proceso de coaching en donde el coachee debe estar conforme a lo que buscaba o deseaba alcanzar o mejorar (Agüero, 2020).

En cuanto a las relaciones interpersonal (RI), se define como la interacción de dos o más personas; estamos hablando de relaciones sociales, dichas relaciones están reguladas por leyes y entidades de interacción social; Por lo

tanto, se determina como el dialogo entre colegas o la capacidad de los profesionales de la salud para adquirir y compartir conocimientos en su entorno laboral es un factor muy importante lo cual conlleva a lograr efectos favorables en el entorno laboral y mejora el trabajo en equipo (Cano et al., 2021).

Agregando a lo anterior se define como la relación mutua para todo ser humano, ya que posee no solo la capacidad de comunicarse sino también la necesidad de hacerlo, con la finalidad de incrementar su conocimiento y proteger su supervivencia (Velarde et al., 2021). Al respecto estas hacen mención del incremento de habilidades que permiten construir lazos inalterables y seguros con cualquier individuo o grupo, en donde se puede resumir como el cumulo de comportamientos expresados (Tello et al., 2021).

Hoy en día, las (R.I) son importantes e indispensables para el desempeño de la profesión ya que permite laborar en un ambiente saludable, en armonía y la búsqueda de soluciones inmediatas (Cano et al., 2021). A sí mismo el Ministerio de Salud del Perú definió las (R.I) como la reciprocidad de información, emociones, percepciones y actitudes, trato amable entre personas. Se define también como la inteligencia de solucionar los conflictos que puedan surgir de las mismas. Los primordiales problemas organizativos a los que hacen frente los hospitales no son sólo a nivel colectivo, sino también a nivel individual estando en estrecha relación entre el individuo y grupo donde se labora (Misa, 2019).

Las consecuencias que acarrea tener inadecuadas relaciones interpersonal debido a la mala gestión y organización, (R.I) afectan directamente el trabajo de enfermería, y las relaciones entre los enfermeros varían según sus habilidades laborales y su compromiso con la vida de las diversas personas con las que interactúan diariamente. La competitividad rutinaria debilita las relaciones porque hay una lucha constante por el dominio del poder, egocentrismo, la poca empatía, además las relaciones conflictivas son una desventaja por generan problemas psicológicos que afectan directamente al profesional de enfermería, causando susceptibilidad debido a las condiciones conflictivas del entorno laboral, afectando así el respeto a sus habilidades y destrezas propios de cada persona y otros miembros (Moreno, y Pérez, 2018).

Las (R.I) inadecuadas en el campo laboral de enfermería se detalla lo siguiente: la falta de trabajo en equipo, se observa el poco compañerismo, la carencia de comunicación entre colegas y/o jefes repercutiendo a ser toxico, el

incremento de competitividad al realizar las competencias más rápida y mejor que otros; cabe señalar la existencia de enfermeros que no cumple a cabalidad sus funciones o lo cumplen pero de manera inadecuada, ello genera conflicto ya que la carga de funciones estuvieron pendientes es por ello que se generan los prejuicios o los roces de personalidad; también se produce el mal trato ya que la empatía en este círculo vicioso conlleva también a tomar diferentes actitudes en el profesional de enfermería (Panduro, P. Shuan, L. Yupanqui, C. 2018).

El código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú, capítulo IV detalla que desde la colegiatura se realiza una juramentación y compromiso de honor como profesionales, manifestando y jurando mantener un mejoramiento en las (R.I) mantener respeto, empatía y tolerancia por mis colegas, logrando en todo momento el apoyo moral y profesional. Realizando críticas constructivas que fortalezca el desarrollo profesional.

Es por ello que en la actualidad no se viene dando acorde como se detalla casi siempre está sujeto a malos entendidos, preferencias laborales, no se respetan los unos con los otros, la envidia prima día a día, el estar pendiente de cometer errores para ser juzgados por doquier y aumentar la situación con exageraciones y en el reporte hacer quedar mal a la colega y si es nueva es con mayor intencionalidad (Carruitero, B. 2018).

Los autores Cano et al., dimensionan las relaciones interpersonales en 3 dimensiones.

Dimensión 1: comunicación, esto es importante porque crea relaciones positivas, acelera el proceso de ejecución de las tareas de la empresa, informa a los miembros las decisiones acordadas que serán más precisas y las condiciones serán favorables para el cambio; ayuda a evitar o reducir situaciones de conflicto; Influye efectivamente en las personas descubriendo o colaborando para identificar problemas. Además, una mayor interacción sumado al aumento de la comunicación entre los enfermeros generan cambios en la parte actitudinal y conductual; podemos deducir, que a una mayor interacción es beneficiosa para aumentar las emociones positivas (Cano et al., 2021).

Del mismo modo los autores establecen las capacidades de la comunicación: la expresión y comprensión de manera oral; la comprensión y

producción textual; y literaria. Estas capacidades, en mayor o menor medida se encuentran mermadas, dando un resultado (Leiva et al., 2021).

Igualmente, la comunicación nos permite el desarrollo de las habilidades como persona para poder trasmitir un mensaje a alguien, ello es el medio o canal donde nos permitirá enviar y recibir la percepción. En este sentido, el enfoque comunicativo es particularmente importante, porque la comunicación está en el centro del proceso de aprendizaje (Rodríguez et al., 2022).

Por consiguiente, una comunicación eficaz nos conllevara a promover una información eficiente, lo cual beneficiara a una adecuada información tanto laboral, como personal, permitiendo tomar decisiones adecuadas y, en última instancia, lograr resultados establecidos (Ramos et al. 2022).

Dimensión 2: Las actitudes, es la conducta que demuestra una persona durante la vida, en este sentido, podemos decir que es el modo de ser de la persona su actuar y carácter. También se puede decir que es una forma específica de percibir algo o de expresar una opinión sobre algo, un patrón de respuesta emocional o forma de reaccionar ante ello, y un patrón de comportamiento que puede ser movilizado por dichos estímulos.

De igual forma, los prejuicios crean actitudes negativas, es por ello que determina un impacto negativo de alejamiento y rechazo frente al sujeto del objeto, por otro lado, las actitudes positivas conducen al objeto, porque el fin básico de la conducta es crear satisfacción con los demás y estableciendo vínculos mutuos de protección, ayuda y cooperación, que crearán su actitud hacia los demás y trabajarán en un ambiente positivo (Cano et al., 2021)

A si mismo cuanto más efectiva sea la actitud, más perseverante será la intención; por lo tanto, para ver la intención de la persona, es necesario conocer qué es lo que quiere hacer (Palacios et al., 2021).

Por otro lado, Las actitudes son influyentes en la vida diaria tanto en el aspecto mental, emocional, estas mismas determinan las reacciones repetidas de una persona. Particularmente se encuentra vinculado con el carácter como un indicador innato o adquirido relativamente estable de sentir y comportarse de una manera particular (Llopiz et al., 2020).

Del mismo modo son parte de nuestro comportamiento a favor o en contra de algo o de alguien, pueden ser aprendidas o lo concebimos en el pasar de nuestra existencia (Yupari et al., 2020).

Dimensión 3: El trato es definido como el acto y sentimiento de ayudar a los demás, haciéndoles sentir bien a través de actos de ayuda mutua, apoyo, cooperación, solidaridad, bien común, sin esperar nada a cambio, y el resultado de la bondad. El objetivo de las buenas relaciones en el lugar de trabajo es el buen trato con los integrantes. Esto se consigue a través de la solidaridad, como dice el dicho: Ponerse en el lugar del otro, lo que nos permitirá alcanzar la empatía, solidaridad entre otras emociones que nos permite actuar como seres humanos que somos, manteniendo siempre el respeto por los demás sin atropellar sus emociones.

El trato hacia los demás está relacionado con el amor y afecto; las interacciones de las palabras hacen que la enfermera se sienta cómoda y que el oyente se sienta tranquilo, tranquilizador y reconfortante; la cortesía muestra cuidado o respeto por el otro y sus factores son la honestidad, la modestia y la igualdad de trato; mostrar buenos modales de acuerdo con las costumbres o normas que cada individuo pueda crear en su vida diaria (Cano et al., 2021).

A sí mismo es una fortaleza del incremento del desarrollo personal. Conlleva a interactuar donde genera agrado y confort, pues se refiere a interacciones que promueven el reconocimiento y aprecio mutuo, está estrechamente relacionado con la empatía, entender y comprender su sentir de la otra persona (Llanos, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue aplicada, estudia un fenómeno para incrementar el conocimiento, mediante los resultados nos permitirán para resolver problemas y tomar medidas prácticas sobre la realidad estudiada (Concytec, 2018).

Método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo ya que los datos recopilados fueron procesados, se sometieron a mediciones numéricas y análisis estadístico con lo que se prueban, y es sometido a la prueba de hipótesis (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental porque el estudio se realiza sin ningún tipo de manipulación de la variable independiente para observar su resultado en otra variable, estos fenómenos se analizan en su contenido natural, incluye investigaciones y análisis de datos sobre grupos con situaciones reales (Mujis, 2011).

Su corte fue transversal, lo que permite evaluar la situación y recopilar datos en un tiempo establecido (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Fue correlacional causal por la recopilación de datos establecido prevalencia y descrito por relaciones entre variables, categorías y conceptos para predecir eventos a partir de los datos (Curtis et al., 2015).

Este nivel es explicativo ya que tiene como objetivo aumentar la comprensión a través de explicaciones racionales, estableciendo las causas de los eventos experimentados, reaccionando a los eventos, aclarando relaciones entre eventos y variables (Seidel & Watson, 2020). El organigrama del estudio está organizado de la siguiente manera:

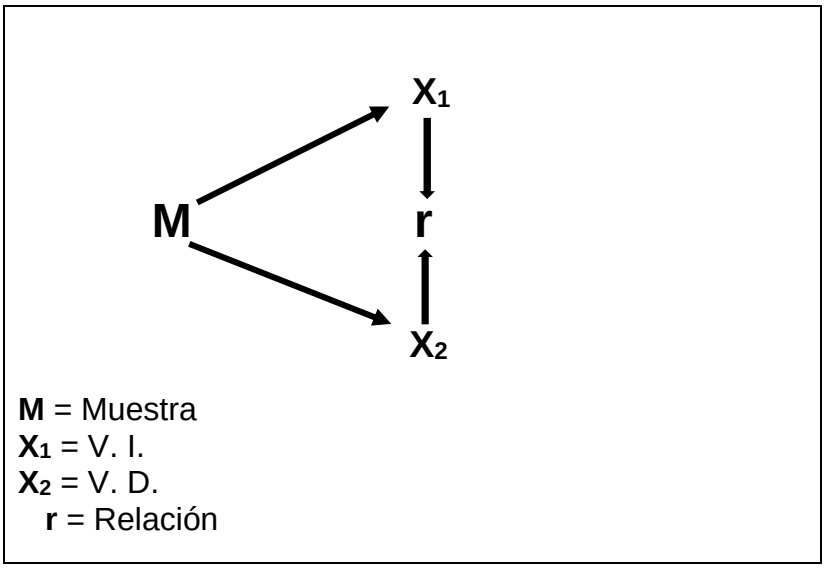

Figura 1. Diseño del estudio (Sánchez y Reyes, 2006).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

V. I.: En cuanto a la definición de coaching profesional, afirma que es la capacidad de crear un diálogo poderoso, cumple el rol de acompañamiento personal y confidencial mediante un profesional llamado coach de las cuales acompañará al coachee y/o cliente equipo u organización para lograr objetivos, superar dificultades, fortalecer el desarrollo de ciertas habilidades (Fernández 2018).

V. D.: En cuanto a las relaciones interpersonal (RI), se define como la interacción de dos o más personas; estamos hablando de relaciones sociales, dichas relaciones están reguladas por leyes y entidades de interacción social; Por lo tanto, se determina como el dialogo entre colegas o la capacidad de los profesionales de la salud para adquirir y compartir conocimientos en su entorno laboral es un factor muy importante lo cual conlleva a lograr efectos favorables en el entorno laboral y mejora el trabajo en equipo (Cano et al., 2021).

Definición operacional

Coaching profesional, contiene 4 dimensiones (Diagnóstico de la situación actual, Descripción de la situación deseada Plan de acción, Mantenimiento de la situación en el tiempo, Medición de los resultados) con 6 indicadores, 21 preguntas de tipo ordinal, con cinco escalas de likert Totalmente de acuerdo (1); De acuerdo (2); Indiferente (3); Desacuerdo (4); Totalmente en desacuerdo (5). Relaciones interpersonales, cuenta con 3 dimensiones (comunicación, aptitudes, trato) con 18 indicadores, con un total de 24 preguntas de tipo ordinal, y 3 escalas de likert en (1) nunca (2) a veces (3) siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: es el conjunto de elementos que corresponden a la misma variable (Rivas, 2020). Para fines del estudio la población total del hospital nacional, es de 474 enfermeros las mismas que laboran en diferentes áreas según sus competencias.

Muestra: muestra intencional, se define como el subconjunto seleccionado de un grupo de personas que comparten las mismas características analíticas (Meléndez et al., 2022). La muestra seleccionada, fue elegida de diferentes áreas del nosocomio y comprende 60 enfermeras(os).

Criterios de inclusión: colaboradores en enfermería del área de emergencia, de contrato, que laboran mayor de tres meses, con desempeño en las funciones asistenciales y administrativas, y que firmen la autorización del cuestionario.

Criterios de exclusión: Trabajadores que laboran menos de tres meses, que se encuentran de vacaciones, licencia y/o comorbilidad, si acontecen algún trastorno mental, y los que no desean participar.

Muestreo: El muestreo no probabilístico no requiere ser estadístico, no se utilizan lineamientos ni fórmulas para seleccionar la población, se basará de manera intencional de acuerdo al criterio de inclusión y exclusión según evaluación del autor (Cadena, 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó para las dos variables como técnica la encuesta, que recopila información de una población determinada con la participación voluntaria, mediante un consentimiento informado para el estudio. Y como instrumento el cuestionario que tomo la información solicitada sobre el mismo tema. Al mismo tiempo permite un uso rápido y económico para grandes poblaciones. Se utilizaron 2 cuestionarios para el propósito del estudio (Gómez, 2021).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Es el grado en que un instrumento de medición mide lo que realmente debe medir o cumple el propósito para el que fue construido. Estos instrumentos fueron validados por otros autores, para la variable coaching profesional se utilizó de Flores Leonardo A, del año 2020 con un cuestionario de 21 preguntas, en donde aplicó para 30 colaboradores, su cuestionario fue altamente confiable de 0. 930. El alfa de Cronbach de 0,66 y 1 confiabilidad perfecta, por lo cual es válido y puede ser aplicable. Para la siguiente variable (R.I) se utilizó de la autora Aguilar Molina G, y Huamaní Quispe M, con un cuestionario de 24 preguntas, se aplicó en un nosocomio a 20 enfermeras, para su cuestionario se usó el alfa de Cronbach y fue confiable.

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de confianza o seguridad que se da mediante un resultado aceptable después de la recolección de datos (Vargas, 2019). De esta manera los instrumentos fueron evaluados a través de una prueba piloto donde se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, se aplicó a 20 enfermeras para la variable coaching profesional con 21 preguntas, El resultado del coeficiente fue 0,789, y para la segunda variable de estudio que corresponde a relaciones interpersonales, con 24 preguntas, El resultado del coeficiente fue 0.732 ambos resultados demuestran que los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Se ingresó una carta de la universidad para realizar este estudio, mediante ello se dio el trayecto correspondiente para dicha ejecución, fue evaluado por la

dirección general, que luego enviaron al comité de ética en investigación del hospital nacional, seguida de la recopilación de datos. Respecto a la muestra de recolección de datos que fueron el personal de enfermería se les brindo la explicación correspondiente sobre el desarrollo del estudio y el objetivo que se está buscando, se realizó la entrega del cuestionario cumpliendo los principios éticos y criterios de inclusión y exclusión los involucrados en el estudio no hicieron uso de sus nombres, permaneciendo en anónimo. Luego la información fue recabada, numerada, luego se trasladó la información al programa Excel y SPSS V26.

3.6. Método de análisis de datos

Son procedimientos que favorecen al investigador obtener conocimiento de la realidad. En primer lugar, se llevó a cabo la autenticidad del cuestionario, dándose por aprobado para el estudio de datos, el programa Excel en base a los resultados de los encuestados y luego se envían a SPSS v 26 para realizar tablas y gráficos de porcentaje de niveles de cada variable y sus dimensiones. Luego se realizó las tablas cruzadas. En cuanto a las conclusiones, se utilizan pruebas de normalidad seguidas de estadísticos apropiados para probar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La identidad de los investigados se mantendrá preservada y respetada sin ningún perjuicio, ya que amablemente llenaron los cuestionarios y brindan información eficaz. La ética de la investigación se determina en la honestidad y la integridad que debe poseer todo investigador durante el trayecto del estudio, lo que cumple un importante protagonismo, para el desarrollo del bienestar social. Los aspectos éticos cumplen un rol importante que el investigador tiene que considerar e incluir en el estudio como: el consentimiento informado donde se da mediante participación informada y voluntaria del responsable. Los datos de los participantes están debidamente protegidos, ya que su identidad por ningún motivo será revelada; por otro lado, este estudio respeta los derechos de los autores, al igual que toda la información y aportes de los autores se encuentran exactamente citados según las normativas Apa en la séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

*T.C. V. Coaching Profesional *Relaciones Interpersonales*

		Relaciones Interpersonales		
		Regular	Buena	Total
Incidencia Coaching profesional	Regular	17 28.3%	1 1.7%	18 30.0%
	Favorable	3 5.0%	35 58.3%	38 63.3%
	Muy favorable	0 0.0%	4 6.7%	4 6.7%
Total		20 33.3%	40 66.7%	60 100.0%

Los resultados, del 100% el 30% reconoce que tiene un manejo regular sobre las prácticas de coaching profesional, el 63.3% considera que tiene un manejo favorable y el 6.7% indica que es muy favorable. Por otro lado, sobre las relaciones interpersonales, se observa que del 100% de entrevistados el 33.3% manifiesta que sus relaciones interpersonales son regulares y el 66.7% buena. Cruzando las principales variables de estudio coaching profesional y relaciones interpersonales podemos observar que, aquellos con manejo regular de coaching profesional y relaciones interpersonales regulares representan un 28%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y relaciones interpersonales buena tiene un 58.3%, esta distribución estaría indicando una posible relación que más adelante estaremos comprobando

Tabla 2

*Tabla cruzada Variable Coaching Profesional *Dimensión Comunicación*

		Dimensión comunicación		
		Regular	Buena	Total
Incidencia Coaching profesional	Regular	17 28.3%	1 1.7%	18 30.0%
	Favorable	13 21.7%	25 41.7%	38 63.3%
	Muy favorable	0 0.0%	4 6.7%	4 6.7%
Total		30 50.0%	30 50.0%	60 100.0%

Sobre la dimensión comunicación, se observa que del 100% de entrevistados el 50% manifiesta que el tipo de comunicación que aplica en sus relaciones interpersonales son regulares y 50% buena. Cruzando ambas variables podemos observar que, aquellos con manejo regular de coaching profesional y el tipo de comunicación regular representan un 28.3%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y comunicación favorable tiene un 41.7%, esta distribución estaría indicando una posible relación que más adelante estaremos comprobando.

Tabla 3

*Tabla cruzada Variable Coaching Profesional * Dimensión Actitudes*

		Dimensión actitudes		
		Regular	Buena	Total
Coaching profesional	Regular	17 28.3%	1 1.7%	18 30.0%
	Favorable	4 6.7%	34 56.7%	38 63.3%
	Muy favorable	1 1.7%	3 5.0%	4 6.7%
Total		22 36.7%	38 63.3%	60 100.0%

Se observa en la dimensión actitudes el 100% de entrevistados el 36.7% manifiesta que su actitud en las relaciones interpersonales es regular y 50% buena. Cruzando ambas variables podemos observar que, aquellos con manejo regular de coaching profesional y actitud regular representan un 28.3%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y actitud buena tiene un 56.7%, esta distribución estaría indicando una posible relación que más adelante estaremos comprobando.

Tabla 4

*Tabla cruzada Variable Coaching Profesional * Dimensión Trato*

		Dimensión trato		
		Regular	Buena	Total
Coaching profesional	Regular	15 25.0%	3 5.0%	18 30.0%
	Favorable	0 0.0%	38 63.3%	38 63.3%
	Muy favorable	0 0.0%	4 6.7%	4 6.7%
Total		15 25.0%	45 75.0%	60 100.0%

En cuanto a dimensión trato, se observa que del 100% de entrevistados el 25% manifiesta que su trato en las relaciones interpersonales es regular y 75% buena. Cruzando ambas variables podemos observar que, aquellos con manejo regular de coaching profesional y trato regular representan un 25%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y trato bueno tiene un 63.3%, esta distribución estaría indicando una posible relación que más adelante estaremos comprobando.

4.2 Análisis inferencial

Paso 1: Formulación de la H. Nula y Alterna

Ho: Los datos de las variables coaching profesional y (R.I) no tienen una distribución normal

Ha: Los datos de las variables coaching profesional y (R.I) tienen una distribución normal

Paso 2: Establecer el nivel de significancia

El nivel de sig. es 5% = 0.05, y confiabilidad el 95%

Paso 3: Determinación del estadístico de Prueba de H.

El estadístico de Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirmov (n>50)

Tabla 5

Prueba de normalidad variable coaching profesional y relaciones interpersonales

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje total Coaching profesional	.118	60	.036	.937	60	.004
Puntaje total Relaciones interpersonales	.183	60	.000	.878	60	.000

a. Corrección de la sig. de Lilliefors

El resultado obtenido demuestra la significancia es: 0,0 04 y 0,000< 0,05. Por lo que se determina que los datos de las variables coaching profesional y relaciones interpersonales tienen una distribución normal.

Contrastación de la H. G.

H_o: El Coaching profesional no incide significativamente en las (R. I) del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

H_a: El Coaching profesional incide significativamente en las (R. I) del personal

de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

El nivel de sig. es 5% = 0.05, y confiabilidad el 95%

El estadístico de Prueba de Regresión Lineal Múltiple.

Tabla 6

Rango del valor R

		RELACION LINEAL
0,96	1,0	(P)
0,85	0,95	(F)
0,70	0,84	(Sig)
0,50	0,69	(Mod)
0,20	0,49	(Deb)
0,10	0,19	(Muy deb)
0,09	0,0	(Nula)

Tabla 7

Resumen de modelo H.G.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,777[a]	.604	.597	5.630

a. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 8

Del Anova de la H. G.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2799.541	1	2799.541	88.312	,000[b]
	Residual	1838.643	58	31.701		
	Total	4638.183	59			

a. Variable dependiente: Puntaje total Relaciones interpersonales

b. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 9

De los coeficientes de la H. G.

Modelo		Coeficientes no estandarizados B	Error típ.	Coeficientes tipificados Beta	t	Sig.
1	(Constante)	15.175	4.865		3.119	.003
	Puntaje total Coaching profesional	.588	.063	.777	9.397	.000

a. V. D: Puntaje total Relaciones interpersonales

Es así como el valor de Sig. es ,000 ≤. 05, para la variable coaching profesional, siendo predictora de la V. D. relaciones interpersonales, tienen correlación positiva (R: 0.777) y (R^2:0.604): Por lo que se establece que el coaching profesional incide significativamente en las (R.I) del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Contrastación de H. E. 1

H_O: El Coaching profesional no incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

H_a: El Coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

El nivel de sig. es 5% = 0.05, y confiabilidad el 95%

El estadístico de Prueba de Regresión Lineal Múltiple

Tabla 10

Resumen del modelo de la H. E.1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,748[a]	,560	.552	1.890

a. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 11

Del Anova de la H.E.1

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	263.727	1	263.727	73.803	,000[b]
	Residual	207.256	58	3.573		
	Total	470.983	59			

a. V. D: Puntaje de la dimensión comunicación

b. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 12

De los coeficientes de la H. E.1

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3.308	1.633		2.025	.047
	Puntaje total Coaching profesional	.180	.021	.748	8.591	.000

a. Variable dependiente: Puntaje de la dimensión comunicación

Asimismo, el valor de Sig. es ,000 ≤. 05, para la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión comunicación (R: 0.748) y (R^2:0.560): Por lo que se establece que la variable Coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Contrastación de H. E. 2

H_o: El Coaching profesional no incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

H_a: El Coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Tabla 13

Resumen del modelo de la H. E. 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,733[a]	.537	.529	3.470

a. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 14

Del Anova de la H. E. 2

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	809.994	1	809.994	67.288	,000[b]
	Residual	698.190	58	12.038		
	Total	1508.183	59			

a. V. D.: Puntaje de la dimensión actitudes

b. V. predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 15

De los coeficientes de la H. E. 2

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	5.399	2.998		1.801	.077
	Puntaje total Coaching profesional	.316	.039	.733	8.203	.000

a. V. D.: Puntaje de la dimensión actitudes

Por lo tanto, el valor de Sig. es ,000 ≤. 05, la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión actitudes (R: 0.733) y (R^2:0.537): Por lo que se establece que Coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Contrastación H. E. 3

H_o**:** El Coaching profesional no incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

H_a: El Coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022

El nivel de sig. es 5% = 0.05, y la confiabilidad el 95%

El estadístico de Prueba de Regresión Lineal Múltiple

Tabla 16

Resumen de modelo de la H. E. 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,714[a]	.509	.501	1.145

a. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 17

Del Anova de la H. E. 3

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	78.917	1	78.917	60.173	,000[b]
	Residual	76.067	58	1.311		
	Total	154.983	59			

a. V. D.: Puntaje de la dimensión trato

b. Variables predictoras: (Constante), Puntaje total Coaching profesional

Tabla 18

De los coeficientes de la H. E. 3

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	6.093	0.990		6.157	.000
	Puntaje total Coaching profesional	.099	.013	.714	7.757	.000

a. Variable dependiente: Puntaje de la dimensión trato

Igualmente, el valor de Sig. es ,000 ≤. 05, la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión trato (R: 0.714) y (R^2:0.509): Por lo que se establece que el Coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación da inicio si el coaching profesional incide significativamente en las (R.I) del personal de enfermería de un hospital nacional Lima, 2022, los resultados descriptivos en cuanto a manejo regular de coaching profesional y relaciones interpersonales regulares representan un 28%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y relaciones interpersonales buena es de 58.3%.

A si mismo se concluyó el valor de significancia es ,000 ≤. 05, para la variable coaching profesional, siendo predictora de la variable dependiente (R. I) el porcentaje de coeficiente de correlación de Pearson es significativa R: 0.777 y con una variabilidad de R^2:0.604.

En el estudio internacional de Oliveira et al., (2022) hay una coincidencia en su investigación a 75 enfermeros demostraron que el coaching contribuye satisfactoriamente en la comunicación entre enfermeros, promoviendo una mejor comprensión y ayuda a mantener un ambiente laboral adecuado.

También se asemeja al estudio de Leite (2020) donde concluyó la eficacia del proceso de coaching con excelentes resultados en la prueba de validez con un 99.3%, con nivel de significativo de p<0,000. Se usó el análisis factorial exploratorio, correlacional, factorización.

Por otra parte, López (2020) en su estudio a 202 supervisoras y a 3.628 enfermeras concluyó que las relaciones interpersonales entre enfermera y supervisora de un nosocomio influyen en un 70%, mantener una relación interpersonal entre enfermeras y supervisores es fundamental para el desempeño de su competencia de los profesionales de enfermería, el no darse conlleva a tener complicaciones directas en el desempeño laboral.

Al respecto Moreno, y Pérez (2018) manifestaron las consecuencias que ocasiona conllevar una inadecuadas (R.I) producido por una carencia de gestión y organización, afectando directamente nuestra competencia como profesionales de la salud, las diferentes habilidades, la continua competitividad soy mejor que el otro, muchas veces ello conlleva a la humillación y a un trato inadecuado, acarreando una falsa expectativa de compañerismo pero sin embargo atropellan la vulnerabilidad de los otros, el egocentrismo, la poca empatía, la actitud día a día se encuentra negativa debido a estos

acontecimientos que conllevan a una relación conflictiva y toxica, estas terribles desventajas generan problemas psicológicos ya que muchas veces el enfermero solicita cambio de área en la búsqueda de buen trato, una comunicación asertiva y donde valoren sus cualidades y su trabajo es por ello que se deben de prever ello para tomar acciones de inmediatas ya que trabajamos entre seres humanos y debemos ser tratados como tales.

Aunado a ello Panduro, P. Shuan, L. Yupanqui, C. (2018) en el mismo contexto para los autores las (R.I) negativas en el área laboral de enfermería son: la falta la labor en equipo, déficit de compañerismo, la poca comunicación entre colegas y/o jefes conllevando a ser toxico, el incremento de competitividad más rápida y mejor que otros; incumplimientos de funciones, diferentes personalidades, mal trato, poca empatía, ya que la empatía.

Finalmente para Carruitero, B. (2018).que el C.E.D. del CEP, resalta que cuando realizas la colegiatura como enfermero peruano haces un juramento y compromiso de honor que se debe de cumplir a cabalidad y con mucho profesionalismo pero como detallan los autores la existencia de consecuencias de no llevar R.I. adecuada, no se evidencian en el día a día a pesar que se encuentra estipulado de mantener un mejoramiento en las (R.I), mostrar respeto, comprensión y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo, así como brindarles apoyo ético y profesional, realizando críticas constructivas que fortalezca el desarrollo profesional, es necesario que el profesional sea sensibilizado y tome conciencia para así de forma unánime podamos mejorar y las debilidades que se vivencia convertirlas en fortalezas y poder formar un ambiente saludable en trabajo.

Es por ello que en la actualidad no se viene dando acorde como se detalla casi siempre está sujeto a malos entendidos, preferencias laborales, no se respetan los unos con los otros, la envidia prima día a día, el estar pendiente de cometer errores para ser juzgados por doquier y aumentar la situación con exageraciones y en el reporte hacer quedar mal a la colega y si es nueva es con mayor intencionalidad.

Sin embargo, en la teoría Fernández (2018) detalla el origen coaching que se dio en Hungría en el siglo XV, en un poblado llamado Kocs, siendo este dónde elaboraban los magníficos carruajes, es por ello el termino coach significa coche. Haciendo uso de la metáfora coaching significa transporte o transportar hacia un objetivo deseado. Representa al conductor que acompaña al objeto o camino deseado del cliente o coachee, su proceso de desplazamiento acompaña en la toma decisiones y el camino deseado.

Para Fernández (2018) definió al coaching, afirma que es la capacidad de crear un diálogo poderoso, cumple el rol de acompañamiento personal y confidencial mediante un profesional llamado coach quien acompañará al coachee para lograr los objetivos deseados, superar obstáculos, fortalecer el desarrollo de ciertas habilidades

Al respecto para Almeida (2018) el coach profesional se caracteriza por poseer honestidad, transparencia y coherencia, manteniendo en todo momento una constante comunicación y escucha activa, generando empatía con su coachee, fortaleciendo día a día la confianza, para la obtención de los objetivos deseados haciendo uso de método y técnicas adecuadas para su coachee.

Igualmente, para Cardon (2020) el coaching profesional tiene como objetivo principal de brindar un proceso de acompañamiento, maximizar el potencial personal y profesional, mediante herramientas que facilitan a su coachee para lograr las metas planteadas para la obtención de mejores resultados.

En relación al O.E.1, se arribó el valor de significancia. es ,000 ≤. 05, para la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión comunicación R: 0.748 y la variabilidad R^2:0.560. Se establece que la variable coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Y se observa aquellos con manejo regular de coaching profesional y el tipo de comunicación regular representan un 28.3%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y comunicación favorable tiene un 41.7%.

Hay una similitud con el estudio de Oliveira et al., (2022) hay una coincidencia en su investigación a 75 enfermeros demostraron que el coaching contribuye satisfactoriamente en la comunicación entre enfermeros. Para el autor

el coaching es una fortaleza para que el profesional tome medidas de mejora continua para poder desarrollar una adecuada comunicación entre profesionales evitando así las comunicaciones toxicas llenas de envidia y malos deseos que no permite el crecimiento del profesional, además la prueba usada fue también una correlación de Pearson $p<0,05$. Los resultados en cuanto a la comunicación entre colegas fueron $r=0,563$. Si comparamos con resultados del actual estudio guarda una estrecha relación y podemos contrastar que tanto los profesionales a nivel internacional con las nacionales como el caso de Perú existe la problemática que se evidencia mediante pruebas estadísticas.

También se asemeja al estudio de Quiroz (2021) se aprecia que el grado de percepción desfavorable según dimensión comunicación con 57,2%, lo cual ello generaba no mantener una comunicación asertiva, creando malos entendidos entre colegas. Así mismo se plantea implementar un programa de coaching para mejorar dichos aspectos.

Asimismo, se basó en la teoría de Cano et al., (2021) es importante comunicarnos adecuadamente haciendo uso del asertividad manteniendo en todo momento mensajes adecuados, saber escuchar, e interpretando el mensaje adecuadamente y como resultado tendremos relaciones saludables. El mantener una comunicación eficiente garantiza actitudes positivas y fortalece las emociones.

Para Sanz, (2021) definieron: la comunicación es importante porque crea relaciones positivas, acelera el proceso de ejecución de las tareas de la empresa, informa a los miembros las decisiones acordadas que serán más precisas y favorables. Además, una mayor interacción sumado al aumento de la comunicación cambia la actitud y comportamiento entre enfermeros; el incremento de la comunicación es beneficiosa lo cual conlleva a fortalecer nuestras emociones.

Según el O.E. 2, concluyó el valor de significancia es ,000 ≤. 05, la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión actitudes R: 0.733 y la variabilidad de R^2:0.537: Por lo que se establece que coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Se observa según dimensión actitud aquellos con manejo regular de coaching profesional representan un 28.3%, mientras que

aquellos con manejo favorable de coaching profesional y actitud con un porcentaje 56.7%.

Hay una coincidencia con la tesis Quiroz (2021) concluyó que es importante implementar un programa de coaching para el manejo de las actitudes y poder tomar adecuadamente las decisiones, en su estudio aplicado a 70 trabajadores asistenciales el 71,4% manifestaron en cuanto la toma de decisiones es percibida desfavorable. En este estudio también nos permite precisar el coaching es una herramienta de ayuda para tomar medidas al respecto lo cual garantizara mejorar las actitudes de los trabajadores y facilitaran las tomas de decisiones para generar un ambiente saludable.

Al respecto Becerra (2021) demostraron que las relaciones interpersonales influyen de forma positiva mediante un programa de coaching hacia sus colaboradores, y que el 75.0% indicaron un porcentaje nivel alto en cuanto a las actitudes y ambientes laboral adecuado de los colaboradores.

Por lo tanto, consideró la teoría (Cano et al., 2021) donde definieron que las actitudes es la parte conductual que demuestra día a día una persona. Las actitudes positivas permiten alcanzar las metas trazadas, generar vínculos de plena satisfacción tanto personal como laboral.

Por otro lado (Palacios et al., 2021) determinan el carácter de la persona y como afronta las dificultades de la vida, en el aspecto laboral influye mediante el compañerismo, empatía, y como se desarrolla con los demás depende de cómo es su entorno. Del mismo modo (Llopiz et al., 2020) definen que es parte de nuestro comportamiento ello puede ser positivo o negativo, aprendidas o adquiridas según la convivencia de cada uno.

En relación con el O.E. 3, considerando los resultados obtenidos el valor de significancia es ,000 ≤. 05, la variable coaching profesional tiene correlación lineal con la dimensión trato R: 0.714 y la variabilidad de R^2:0.509: Por lo que se establece que el coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. se observa según dimensión trato aquellos con manejo regular de coaching profesión representan un 25%, mientras que aquellos con manejo favorable de coaching profesional y trato con un porcentaje 63.3%.

Hay una similitud con la tesis Aguilar (2022) concluyó que los talleres de coaching son fundamentales para el compromiso laboral mediante el fortalecimiento de las habilidades blandas y el trato que se brinda entre trabajadores conllevando a tener mejores resultados como en motivación laboral 63.3%, trabajo en equipo 66.7% al igual permite desarrollar la autonomía de la persona 54.3%.

Así mismo en este estudio señala la efectividad del coaching para confortar el trato adecuado entre colegas enfatizando la amabilidad y la cortesía lo cual nos permitirá mantener un trato humano acorde de las circunstancias.

Igualmente, para Alvarado (2022) se demostró el nivel de significancia 0,145 es mayor a 0,05 después de la aplicación del programa de coaching con un incremento de 2,67 a 3,67, respecto al porcentaje obtenido en el grupo experimental según dimensiones, las evidencias fueron mejoras en el ambiente laboral, buen trato entre trabajadores ello se mantendrá a base de compromiso, empeño y fuerza de voluntad para seguir logrando los objetivos. En ese mismo contexto también nos demuestra el grado de significancia que tiene el programa coaching.

También se basó a la teoría de (Cano et al., 2021) definieron a todo acto y sentir que se pueda dar a los demás, ello implica ayuda desinteresada. Siendo la empatía el pilar prioritario, los buenos deseos y el amor, solidaridad, escucha, respeto hacen que el ambiente y la persona generen confianza y generan buen trato hacia los demás. Para el autor es ideal que ello se dé a cabalidad durante la jornada laboral ya que nos permite obtener y conocer a los miembros o integrantes con quienes se integran durante las horas de trabajo.

A sí mismo para (Llanos, 2018) define que son formas de relacionarse con los demás generando satisfacción y bienestar, encontrándose muy estrechamente a la empatía. Por ello, es necesario que el trato pueda ser la razón de ser, de cada ser humano; porque mediante ello es como se desarrolla, causara un efecto en la persona también depende de cómo este emocionalmente cada profesional y que acontecimientos tiene internamente ya que según el refrán trata a los demás como quisieras que te traten, puede ser esto un duro mensaje pero a la vez poderoso porque cada ser humano interpretara según el mensaje el estado en que se encuentra y demostrara la situación en la que se

encuentra, los profesionales deben de realizar talleres o programas de coaching que permitan fortalecer esas debilidades y se pueda corregir algunos errores para el bien de cada profesional. El presente estudio, con diseño correlacional causal, permitió determinar de qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, para lo cual deben ser tomados en cuenta para futuras investigaciones en relación las variables desarrolladas.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación y en base a los datos recolectados se concluye:

Primera: Respecto al objetivo general planteado, los resultados permiten concluir que la variable coaching profesional incide significativamente en las (R.I) del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022, así lo demuestra con un porcentaje favorable 58.3%.

Segunda: Referente al objetivo específico número uno los resultados permiten concluir que la variable coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022, así lo demuestra con un porcentaje favorable de 41.7%.

Tercera: Referente al objetivo específico número dos los resultados permiten concluir que la variable coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022, así lo demuestra con un porcentaje favorable de 56.7%.

Cuarta: Referente al objetivo específico número tres los resultados permiten concluir que la variable coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022, así lo demuestran con un porcentaje favorable de 63.3%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al hospital nacional, elaborar y gestionar un programa de coaching profesional que sea eficiente y motivador para enfermería, ello permitirá brindar las medidas necesarias para un correcto desarrollo en las relaciones interpersonales y nos permitirá crear un ambiente laboral saludable.

Segunda:

Al departamento de enfermería del hospital nacional, se sugiere fortalecer la comunicación entre colegas para desarrollar un ambiente laboral saludable manteniendo una comunicación asertiva y escucha activa, disminuyendo así las complicaciones que conlleva el no darse adecuadamente entre colegas.

Tercera:

Al departamento de enfermería del hospital nacional, se sugiere fortalecer las actitudes entre colegas donde nos permitan establecer lazos de compañerismo, empatía, humanidad., disminuyendo así el egocentrismo, la superioridad, los conflictos, el poco manejo emocional, todo ello disminuye los vínculos de satisfacción laboral.

Cuarta:

Al departamento de enfermería del hospital nacional, se sugiere mejorar el trato entre colegas fortaleciendo los vínculos de amabilidad, cortesía, hacer uso de la empatía ello permitirá obtener un ambiente saludable libre de conflictos y un adecuado ambiente laboral en equipo y con excelentes resultados.

REFERENCIAS

Aguilera, M. (2018). *El coaching se hace mayor, el libro blanco,* asociación española de coaching. http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf

Aguilar, C. (2022), *Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública de lima* [Tesis de Maestría, Universidad san Ignacio de Loyola]. https://hdl.handle.net/20.500.14005/12168

Aguilar, G y Huamani, M. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital nacional dos de mayo* [Tesis de Maestría, Universidad del callao]. http://hdl.handle.net/20.500.12952/5634

Agüero, A. (2020). *Indicadores de Coaching a nivel PCC de la ICF.* https://coachingfederation.org/app/uploads/2020/11/UpdatedPCCMarkers_Spanish_November2020.pdf

Almeida, L. (2018). *Estrategia didáctica de coaching académico concertado en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la Asignatura de Microeconomía de la carrera de Economía en las universidades públicas de la provincia del Guayas* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://hdl.handle.net/20.500.12672/10299

Alvarado, J. (2022), *El coaching y su impacto en el clima organizacional del personal administrativo de la empresa Inversiones PROALMEQ S.A.C. de la ciudad de Huánuco* [Tesis de Maestría, Universidad continental]. https://hdl.handle.net/20.500.12394/11211

Becerra, R. (2021). Programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de docentes de Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca [Tesis de Maestría, Universidad cesar vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/76516

Buriticá, J. (2020). *El coaching como herramienta de éxito en las organizaciones.* https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8062/1/488692-2020-III-GTH.pdf

Cano, M. et al., (2021). *consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral* [Tesis doctoral, Universidad de Córdova].

file:///E:/TESIS%20MGSS%202022/AYUDA%202022/RELACIONES%20%20DIMENSIONES.pdf

Campos, J. (2022). The importance of interpersonal relationships in health personnel, a factor to consider in job performance. *Rev. Peru. Investig, 6(3): 181-18* https://doi.org/10.35839/repis.6.2.1451

Castro, S. (2022). Beneficios del coaching: instituto europeo de psicólogos positivos. Revista coaching, 6(2), 5-16. https://www.iepp.es/beneficios-del-coaching/

Cadena, A. (2020). Técnicas de muestreo, *Universo Población Muestra*, (8), 25-42. https://www.academia.edu/32893802/T%C3%89CNICAS_DE_MUESTREO

Calatraba, P. (2022). El Coaching como herramienta para las Enfermeras. *Artículo Coaching para enfermería,* 8(2), 52-65. https://doi.uvadoc.uva.es/handle/10324/54355

Carpio, A. (2020). *Análisis de la aplicación de técnicas de coaching, motivación y medios sociales como instrumentos de salario emocional en la cadena de valor agraria* [Tesis doctoral, Universidad de Valladolid]. http://uvadoc.uva.es/handle/10324/4220].

Cardon, A. (2020). Habilidades del coaching. *Le coaching global ANSE*. 2(5):14-45. www.metasysteme.fr

Carruitero, B. (2018) Colegio de Enfermeros del Perú. *Código de ética de deontología* Pág. 178-179. https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf

Cordero et al., (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel, *Rev Enferm Inst Mex Seguro*, 27(2):89-96. https://www.doi.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim192e.pdf

Cotrina, E. y Gutiérrez, M. (2018). eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo en enfermería, *Revisión de artículos*, 10(1):8-15. http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1707

Concytec, (2018). Formación científica en el Perú: Actualidad y retos. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, *4*(3), 117-118. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=CONCYTEC+2018&btnG=

Curtis et al., (2015). Importance and use of correlational research. Nurse Res;23(6):20-5. doi: 10.7748/nr.2016.e1382. PMID: 27424963.

Cvetkovic-Vega, et al., (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, *21*(1), 179-185. *http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069*

Chávez, O. et al., (2021). Physical Efficiency Tests: Information for Teachers and Sports Coaches. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE),* 13(2): 799-806. https://DOI: 10.9756/INT-JECSE/V13I2.211122

Fayyadh et al., (2018), Impact of Coaching on the Nurse-Physician Dynamic. *AACN Adv Crit Care.* 29(3), 259-267.

Doi: 10.4037/aacnacc2018624.

Fernández, G. (2018). *guía líder coach*: edición gestores del talento educativo. http://culturaemprendedora.extremaduraempresarial.es/wp-content/uploads/2018/10/GUIA-LIDER-COACH.pdf

García, B. y Recas, L. (2018). *Coaching y liderazgo personal*. Aula mentor. www.publicacionesoficiales.boe.es

Granja et al., (2020). Coaching como herramienta fundamental dentro de las empresas comerciales. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 473-485. https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.442

Girasol, E. (2019). Desayunando Coaching - Una introducción a la práctica que transforma personas, equipos y organizaciones. *Argentina: Fernando Girasol*. 7(10):13-52. https://www.amazon.com/-/es/Fernando-Girasol-ebook/dp/B07WMWZ862?asin=B07WMWZ862&revisionId=a4b292db&format=1&depth=1

Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación, *Uso y aplicación de*

ayuda en metodología, (12), 11 – 15. https://www.mediterranea-comunicacion.org/article/view/2021-v12-n1-metodos-tecnicas-de-investigacion

Mujis, D. (2011). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 237-247. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73

Heredia, F. y Angulo, C. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una Universidad Privada de Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 73-83. https://doi.orcid.org/0000-0001-6260-9960

Hernández, W. y Hinojos, E. (2019). Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar*. Rev. iberoam. Educ. investi,* 9(4), 40-7. https://.www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/

Leite, N. (2020). Efetividade de Processos de Coaching: uma Proposta de Avaliação [Tesis de Maestría, Universidade de Brasília]. https://repositorio.unb.br/handle/10482/38578.

Leiva, Z. et al., (2022). Radio media and communicative skills in students of Peru. *Revista De Ciencias Sociales*, *28*, 390-401. https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38170

López, B. (2020), *Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería* [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]. http://zaguan.unizar.es

Llanos, D. (2018). *La inteligencia emocional en la empresa*. *Article action,* 18(4), 18-21. https://retos-operaciones-logistica.eae.es/la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/

Llopiz, G., et al. (2020) Indices of attitude towards smoking in school children in risk groups. *International Jour nal of Early Childhood Special Education, 12* (1), 406-414. https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201020

Meléndez et al., (2022). El muestreo en la investigación. *Muestreo en la investigación de mercado,* (2), 15-32. https://es.slideshare.net/INOCENCIOMELENDEZJUL/el-muestreo-en-la-investigacion-de-mercados-inocencio-melendez-julio

Merlino, A. (2018). *El desarrollo del coaching.* Coaching fusion. https://www.anamerlino.com/wp-content/uploads/2020/05/Manual-Coaching-Fusi%C3%B3n-2.-Desarrollo-VONLINE.pdf

Misa, D. (2019). *Ministerio de Salud del Perú. Manual de Dirección y relaciones interpersonales.* https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/322381-manual-de-relaciones-interpersonales

Moreno, S y Pérez, E. (2018). Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. *Revista CESC*. 4(6), 12-45. https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2

Mussico, G. (2018). Soft skills & coaching: Engine of the new University in Europe. *Article coaching Europe,* 29(2), 115-136. https://doi.dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5768

Oliveira et al., (2022), Liderazgo coaching de los enfermeros relacionado con el ambiente de la práctica profesional en la atención primaria a la salud. *Contexto Enferm. 31,* 2(4), 5-17. https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2021-0332pt

Palacios. G., et al. (2021) Attitude of University Students towards e-learning in Times of Pandemic. *International Journal of Early Childhood Special Education*, *13*(2), 568-577. https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V13I2.211094

Panduro, P. Shuan, L. Yupanqui, C. (2018) relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros. pág. 8-11. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz, M. (2021). *Coaching para mejorar el Clima Organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad cesar vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/71274

Ravier, L. (2022). Teoría General del Coaching [tesis doctoral, Universidad autónoma de Madrid facultad de psicología]. file:///E:/TESIS%20MGSS-%202022/Revistas%202022/tesis%20inter%2019.pdf xxx

Raza, M., et al. (2022) The role of age and business coaching in the relationship of lean startup approach and innovative work behavior of women entrepreneurs during COVID-19. *Front. Psychol.* 13:946918. https://doi: 10.3389/fpsyg.2022.946918

Ramos, C., et al. (2022). Relationship Between Satisfaction with Medical Care, Physical Health, and Emotional Well-Being in Adult Men: Mediating

Role of Communication. *Journal of Primary Care and Community Health,* 13.
https://doi.org/10.1177/21501319221114850

Rivas, E. (2020). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. un abordaje didáctico*, (9), 11-22.
https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78250

Rodríguez, M. et al., (2018). La influencia del coaching en las organizaciones. *Revista Sinergia.* 4(10):81-107.
file:///C:/Users//Downloads/59-Texto%20del%20art%C3%ADculo-153-1-10-20190103.pdf

Rodríguez, B. et al., (2022) Communicative approach as a didactic strategy to improve English oral expression in times of pandemic. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 41(1),*20-25.
https://doi.org/10.5281/zenodo.6370130

Ramos, C., et al. (2022). Relationship Between Satisfaction with Medical Care, Physical Health, and Emotional Well-Being in Adult Men: Mediating Role of Communication. *Journal of Primary Care and Community Health,* 13.
https://doi.org/10.1177/21501319221114850

Santos y Gonzales. (2022). conflictos laborales y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del conurbano bonaerense. *Revista científica arbitrada de la fundación mente clara*, 7, 274-280.
doi: 10.32351/rca.v7.274

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos, *Rev. Digit. Invest. Docencia* Univ. vol.13(3):10-32. http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Seidel, S., y Watson, T. (2020). Integrating explanatory/predictive and prescriptive science in information systems research. *Communications of the Association for Information Systems*, *47*(1), 49. https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Seidel+%26+Watson,+2020&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Tello, A. et al., (2021). Perception of Leadership Styles and Teaching Performance at a University of Lima. *Sciences and Humanities International Research Conference,* 39,102-117. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85124379514&doi=10.1109%2fSHIRCON53068.2021.9652259&partnerID=40&md5=03a3e455a38dcf294c9939252469daf9

Toro, L. y Hernández, T. (2021). Coaching: releasing the potential to increase the maximum performance in sport. *Article action,* 17(6), 10-15. https://eqrcode.co/a/W3zJI

Vargas, A. (2019). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, *39*(53). https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=dise%C3%B1o+de+estudio+hernandez&btnG=

Veli, A. (2021). Programa de coaching para disminuir el síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú, *Horizonte de la Ciencia,* 16(2):12-22.

DOI: 10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1075

Velarde, M. et al., (2021). family; Family violence; interpersonal values violence. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao,* 44, 260-271. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85134080583&partnerID=40&md5=c337a299d8ba0cd41d19233f0e591857

Yupari, L. et al., (2020). Factors related to preventive attitudes and measures against COVID-19 pandemic*. Revista MVZ Córdoba*, *25*(3), 2020. https://doi.org/10.21897/rmvz.2052

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento	Niveles y Rango
Coaching profesional	El coaching profesional, afirma que es la capacidad de crear un diálogo poderoso, cumple el rol de acompañamiento personal y confidencial mediante un profesional llamado (coach) de las cuales acompañará al coachee y/o cliente equipo u organización para lograr objetivos, superar dificultades, fortalecer el desarrollo de ciertas habilidades (Fernández 2018).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 4 dimensiones con la escala de tipo Likert, Totalmente de acuerdo (1); De acuerdo (2); Indiferente (3); Desacuerdo (4); Totalmente en desacuerdo (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.	• Diagnóstico de la situación actual. • Descripción de la situación deseada Plan de acción. • Mantenimiento de la situación en el tiempo. • Medición de los resultados.	Observación Fortalezas Objetivos Compromiso Ejecución del plan Fuerza de voluntad Comparar la situación actual Acciones correctoras	1 -10 11-15 16 - 21	Tipo Likert: Totalmente de acuerdo (1); De acuerdo (2); Indiferente (3); Desacuerdo (4); Totalmente en desacuerdo (5).	Cuestionario	Regular (21 - 49) Favorable (50 - 78) Muy favorable (79 - 105)

Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales se define como una interacción recíproca entre dos o más personas; es decir, se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por leyes e instituciones de la interacción social; por ende, las comunicaciones entre compañeros, siendo las capacidades de los trabajadores de salud en la obtención de conocimientos en su ambiente laboral y compartirlas, son un factor muy importante en ámbitos laborales dando un trabajo en equipo (Cano et al., 2021).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 3 dimensiones, con la escala de tipo Likert, valorado en malas, regulares y buenas, los mismos que fueron tratados estadísticamente.	• Comunicación • Actitudes • Trato	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo Asertividad Uso del silencio Preparación cuidadosa Respeto Comprensión empática Solidaridad Lealtad Responsabilidad Cooperación Compañerismo Buen trato Amabilidad Cortesía	1 - 7 8 - 19 20 - 24	(1) nunca (2) a veces (3) siempre	Cuestionario	Mala (24 - 40) Regular (41 - 57) Buena (58 - 72)

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar de qué manera el coaching profesional incide en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022	El coaching profesional incide significativamente en las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022	**Variable Independiente:** Coaching profesional **Dimensiones:** • Diagnóstico de la situación actual • Descripción de la situación deseada Plan de acción • Mantenimiento de la situación en el tiempo • Medición de los resultados **Variable dependiente:** Relaciones interpersonales **Dimensiones:** • Comunicación • Actitudes • Trato	**Tipo:** Aplicada **Enfoque** Cuantitativo **Método:** Hipotético deductivo**.** **Nivel:** Explicativo **Diseño** Correlacional causal
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**		
¿De qué manera el coaching profesional incide en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar de qué manera el coaching profesional incide en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022	El coaching profesional incide significativamente en la comunicación del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022		
¿De qué manera el coaching profesional incide en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar de qué manera el coaching profesional incide en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022	El coaching profesional incide significativamente en las actitudes del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022		
¿De qué manera el coaching profesional incide en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar de qué manera el coaching profesional incide en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022	El coaching profesional incide significativamente en el trato del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022		

Anexo 3: Cuestionarios

Cuestionario para la variable coaching profesional

(Tomado de: Flores Leonardo Alondra, 2020)

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la presente encuesta tiene como finalidad recolectar la información sobre: Coaching profesional personal de enfermería de un hospital nacional, los datos serán empleados únicamente para fines de estudio y se mantendrán en reserva. Marque con una "X" según corresponda. (**TA** = Totalmente de acuerdo, **A** = De acuerdo, **I** = Indiferente, **D** = En desacuerdo, **TD** =Total mente en desacuerdo)

Edad:

Sexo: Masculino ( ) femenino ( )

Cargo que desempeña:

Cuenta con grado especialidad, especificar:

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	¿Considera usted que conoce la práctica del coaching?					
2	¿Considera usted que los cambios que se le presenta en la vida los acepta y asimila positivamente?					
3	¿Considera usted que dentro de la organización existe una relación cordial para lograr mejores resultados en su trabajo?					
4	¿Considera ser capaz de lograr los objetivos propuestos de la empresa?					
5	¿Considera usted que es habitual la colaboración entre compañeros para sacar adelante las tareas de su centro laboral?					
6	¿Considera usted que los colaboradores están comprometidos con el trabajo en equipo?					
7	¿Considera usted que se siente involucrado en los planes que establece la empresa a corto mediano y largo plazo?					

8	¿Considera usted puede adaptarse a los cambios del entorno detectando nuevas oportunidades de mejora en su trabajo?					
9	¿Considera usted que ante los problemas presentado en la Empresa los afronta con optimismo?					
10	¿Considera usted que los logros obtenidos por sus compañeros han favorecido al desarrollo de la empresa?					
11	¿Considera usted que las dificultades presentadas en el proceso de una actividad, contribuyen para establecer lineamientos de mejora?					
12	¿Considera usted Que genera frecuentemente nuevas y creativas alternativas de solución ante los problemas?					
13	¿Considera usted que las herramientas informáticas que utiliza se adaptan las necesidades de su trabajo?					
14	¿Considera usted que le brindan la confianza para hacerse cargo de realizar alguna actividad?					
15	¿Considera usted que su opinión es muy importante para la toma de decisiones?					
16	¿Considera usted que es necesario analizar, y conocer su entorno antes de tomar alguna decisión?					
17	¿Considera usted que las actividades que realiza los hace optimizando tiempo y prioridades?					
18	¿Considera usted que el gerente de su centro laboral delega eficazmente funciones de responsabilidad?					
19	¿Considera usted que el gerente siempre facilita la comunicación y participación de los integrantes del equipo de trabajo?					
20	¿Considera usted que cuenta con facilidad para negociar con éxito?					
21	¿Considera usted que su jefe pone en marcha iniciativas de mejora para la empresa?					

Cuestionario para la variable relaciones interpersonales

(Tomado de: Aguilar y Huamani, 2021)

INTRODUCCIÓN: Estimado participante, la presente encuesta tiene como finalidad recolectar la información sobre: Relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, los datos serán empleados únicamente para fines de estudio y se mantendrán en reserva. Marque con una "X" según corresponda.

DATOS GENERALES:

Edad:

a) 25 a 39 años

b) 40 a 49 años

c) 50 a más años

Sexo: a) Masculino b) Femenino

En qué servicio labora especificar:

Cuenta con grado especialidad, especificar:

Tiempo laboral en la institución:

a) Menos de 1 año

b) 1 a 5 años

c) 6 a 10 años

d) Más de 10 años

N°	COMUNICACIÓN	Nunca	A veces	Siempre
1	Al tener algo que decir mis colegas me escuchan sin mostrar incomodidad			
2	Al conversar con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema			
3	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor			

4	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema			
5	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita			
6	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida			
7	En el caso de una discusión, algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos			
	ACTITUDES	**Nunca**	**A veces**	**Siempre**
8	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio			
9	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas			
10	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento			
11	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incomodo			
12	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir			
13	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla			
14	Algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas			
15	Las colegas cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno			
16	El reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas			
17	Las enfermeras ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo			

18	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados			
19	Existe celo profesional entre las colegas			
	TRATO	**Nunca**	**A veces**	**Siempre**
20	Se observa antipatía entre las colegas del servicio			
21	Las enfermeras saludan amablemente al ingresar al servicio			
22	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”			
23	Las colegas actúan con sencillez			
24	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos			

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching profesional para las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022", cuyo autor es FIERRO YACHAS MELCY JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	**Firma**
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO **DNI:** 15434903 **ORCID:** 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 29-12-2022 16:45:23

Código documento Trilce: TRI - 0505050

INVESTIGA UCV