



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del  
servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque**

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

**AUTORA:**

Sanchez Barrios, Luisa Elvira (orcid.org/0000-0002-8141-1201)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (orcid.org/000-0001-9568-2443)

**CO-ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi amada princesa Kylla Mía Guadalupe por ser mi dulce compañía, a mi amado esposo por su absoluto apoyo, y a los profesionales en ciencias de la salud en especial enfermería que con ímpetu y entrega luchan por salir adelante asumiendo retos y venciendo obstáculos.

Luisa Elvira

## **Agradecimiento**

Mi gratitud infinita, a mi Dios divino por su protección y su gran amor misericordioso que me fortalece en mi día a día.

A la universidad Cesar Vallejos por abrirme las puertas a una nueva coyuntura profesionalmente.

A mi estimado asesor que vertió su apostolado conocimiento en el desarrollo a la investigación.

A mis amigos profesionales de la salud que contribuyeron en el aporte de la información.

Luisa Elvira

## Índice de contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS	

## Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama del diseño transeccional de propuesta, .....	26
Figura 2.	Nivel de desempeño asistencial, .....	26
Figura 3.	Dimensiones en calidad de trabajo y trabajo en equipo, .....	27
Figura 4.	Nivel según dimensiones, .....	28
Figura 5.	Validación de la propuesta por expertos en la materia, .....	30

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito diseñar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022, se identificó el nivel desempeño asistencial; se diseñó talleres competentes basado en tres sesiones por taller, a través del coaching para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros que manipulan la vacunación, se validó el plan coaching gerencial a través de tres expertos en la rama. Metodológicamente fue básica de enfoque mixto de tipo no experimental, transaccional y descriptivo de propuesta se trabajó con muestra de 86 participantes. Como resultados sobre el desempeño asistencial se obtuvo 52,33% un nivel medio, 46,51% en nivel alto y un 11.63% nivel bajo, en cuanto a las dimensiones manejadas fue calidad de trabajo con un alto índice en nivel medio de 69,77%, en el nivel alto con un 26,74% y nivel bajo el 3.48%, segunda dimensión fue trabajo en equipo obteniendo en nivel medio el 63,95%, en el nivel alto con 31,40% y en nivel bajo el 4,65%. Se sugiere aplicar el diseño de talleres planteados en la investigación fue de gran apoyo para lograr mejorar en la dirección del sistema de salud.

**Palabras clave:** Enfermería, coaching gerencial, Calidad de trabajo, desempeño asistencial, vacunación covid-19.

## **Abstract**

The purpose of this research was to design a managerial coaching plan to improve the care performance of nurses in the vaccination service covid-19 in a health network Lambayeque 2022, the level of care performance was identified; competent workshops were designed based on three sessions for each workshop through coaching to improve the care performance of nurses who handle vaccination, the managerial coaching plan was validated by three experts in the field. Methodologically, it was a basic mixed approach of non-experimental, transactional and descriptive approach with a sample of 86 participants. As results were obtained 52.33% with a medium level, 46.51% in high level and 11.63% in low level, as for the dimensions handled it was quality of work with a high index in medium level of 69.77%, in high level with 26.74% and low level 3.48%, second dimension was teamwork obtaining a high value in medium level in 63.95%, in high level with 31.40% and in low level 4.65%. It is suggested that applying the workshop design proposed in the research will be of great support to achieve the immunization of the entire Lambayeque population.

**Keywords:** Nursing, management coaching, quality of work, care performance, vaccination covid-19.

## I. INTRODUCCIÓN

Hace aproximadamente 36 meses en el mundo se vivió una pandemia causada por un virus del Sars-cov2 ocasionando inflamación de los sistemas respiratoria, en Perú se conoce el primer caso en la primera semana de marzo del 2020, en consecuencia, las cifras de contagios y muertes empezaron ascender cada vez más, bajo ese contexto el sistema sanitario se creía tener una economía sólida, sin embargo, la realidad fue tan evidente debido la escasez en recursos humanos y materiales. Bajo ese contexto hacía falta un profesional líder pueda, direccionar, orientar para el objetivo principal que era contener y erradicar este virus a través de la vacunación covid-19. Para Lozano (2018) hace relación acerca del coaching gerencial como plan estratégico en competencias profesionales como un instrumento que favorece para el desarrollo de forma personal y profesional. En la actualidad el profesional de enfermería se viene considerando el personal de la salud en primera línea luchando para ganar la batalla Covid-19 (Denis et al., 2021).

La autoridad máxima en el sistema sanitario declara todo personal sanitario en enfermería es indispensable siendo el pilar fundamental de cualquier sistema de salud, y en países de Latinoamérica evidencia un 59% enfermeros y con un 37% personal sanitario (OMS, 2020). La profesión de enfermería tiene muchos siglos que lleva recorriendo un largo camino de ayuda a la humanidad y es por ello que, durante estos siglos ha tenido que inclinarse a la adaptación, formación, transformaciones y desarrollo en nuevas competencias y roles para lograr funciones asignados (Pérez, 2019).

A nivel mundial, se enfrentan 28 millones de profesionales y América latina de profesionales enfermeros brindando atención asistencial previamente en nivel uno de atención como los puestos de salud, son aquellos que enfrentan esta dura batalla contra la covid-19. Y que a pesar de la cantidad se necesita de mayor demanda de estos valerosos profesionales para cubrir brecha en las áreas de vacunación contra el Covid-19 (SHB et al., 2020).

A nivel nacional, solo cuentan con 6 mil vacunadores contra la covid-19 y a solicitud al gobierno peruano a través del ente rector Ministerio de Salud



propone cubrir ciertos recursos humanos para reducir la sobre carga laboral y mejorar la línea direccional hacia el buen clima laboral aplicando el coaching gerencial en los centros de atención de salud para una mejor eficacia y desempeño asistencial en enfermería (Ccoillo, 2021).

A raíz de la pandemia y las graves consecuencias que se presentaban en el Perú por efectos covid-19 el Minsa realizó convocatorias de contratos en recursos humanos para cubrir e implementar la actividad de vacunación covid-19 considerando personales sanitarios en salud tanto enfermería y técnicos de enfermería. También los profesionales de enfermería es una carrera cuya función es el cuidado de la salud que engloba acciones transpersonales, intersubjetivas para conservar la salud (Quintana y Tarquii, 2020).

Mientras que, el rendimiento laboral es un compromiso social, así mismo en la red asistencial de salud Lambayeque es una unidad orgánica que orienta y dirige la salud en beneficio de la atención a la población Lambayecana. En enfermería plantea coberturar en total de vacunados contra la covid-19 con dosis de refuerzos en niños de 6 meses en adelante. Sin embargo, existe amplia brecha en recurso humano para cubrir puntos estratégicos, así mismo, cubriendo ciertas jornadas con horarios extendidas de 8 a 10 en brigadas en vacunación covid-19 se les podía observar agotadas, desmotivados, falta de trabajo en equipo, algunas veces descoordinación en materiales de uso relacionado a la ausencia de una líder y como resultado bajo en rendimiento asistencial (Nasurdin et al., 2018).

Razón por la cual me llevó a investigar el presente estudio. En enfermeros y personal técnicos que ejecutan la vacunación Covi-19 en establecimientos de salud, mercados, supermercados, parques y en los colegios que son los lugares como puntos estratégicos para vacunación (Souza et al., 2021)

A continuación, se planteó la formulación del problema ¿De qué manera un plan coaching gerencial mejora el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque? ¿Cómo diseñar un plan coaching gerencial para mejorar el

desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque? ¿Cómo validar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque?

En la presente, la justificación y viabilidad de la investigación consistió en plantear un plan de coaching en el desempeño asistencial en la población asignada debido a la falta de atención por parte de sus gestores, debilidad para el manejo de trabajo en equipo y la falta de un buen liderazgo (Lakens, 2022).

Cabe resaltar que siendo un tema de salud un plan coaching gerencial planteada en la investigación trae consigo beneficios para el personal asistencial de enfermería asimismo a la institución de la Red de salud Lambayeque, tal modo permitiendo que la organización sea más eficiente y de calidad, a través de la propuesta de un plan coaching gerencial para un mejor desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022 y finalmente se logre bienestar y buen rendimiento laboral.

Como objetivo general, proponer un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022; entre sus objetivos específicos figuran: identificar el nivel desempeño asistencial en enfermeros servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque; diseñar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque y Validar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque a través de profesionales expertos en la materia.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, USA-California Kim et al. (2022) plantearon en su objetivo examinar diversos cambios que se suscitan en la actuación de la salud mental del profesional de enfermería como al inicio de la crisis sanitaria por pandemia y desde que se inicia la vacunación contra la covid-19. Metodológicamente trabaja con tres instrumentos transversales, siendo efecto logrado el 72 %, concluyendo que la salud mental es de interés social para el sector salud, por ello que en enfermería importante el apoyo organizativo y mecanismos de afrontamiento en el bienestar mental.

En el noreste de África-Egipto, Hamdy et al. (2020) plantean como objetivo principal estudiar el efecto del programa pedagógico en coaching en el profesional de enfermería jefe. Tipo de diseño cuasi experimental llevado a cabo en el nosocomio general el Menshawy y la muestra 245 de los 675 de enfermeros de toda la institución de salud, cuestionario de conocimiento y técnicas de coaching resultados 96.3% por mayoría y el 100%. Concluyendo coaching mejoró en la autoeficacia y conocimiento en el personal sanitario enfermeros. En síntesis, el conocimiento y el buen manejo de las herramientas coaching enriquece y perfecciona el cuadro laboral.

En España, Fluxà (2020) sustenta objetivo para identificar en cuanto influye el coaching y liderazgo en el personal de enfermería. Emplea un diseño basado en citas bibliográficas mediante bases de datos y líneas de artículos para el desarrollo. concluyendo sobre la gran relación que tiene perfil de enfermería y promoviendo un alto grado de eficiencia asistencial para una adecuada gestión. Por ello coaching como una herramienta clave permite resaltar, demostrar sobre el beneficio en la institución.

En la república de Cuba, Hernández et al. (2020) plantean como objetivo evaluó la variable tomando a la teórica de enfermería Patricia Benner; método descriptivo-transversal, realizó en 11 municipios de la provincia de Mayabeque con un total de 44 personal sanitario asistencial, con la justificación chi-cuadrado de nivel de significancia  $P < 0,05$ . Con efecto del 84,09% con desempeño laboral adecuado, 45,45% y 22,72%. Concluyendo que en enfermería presentan un nivel alto en el desempeño profesional. Es por esta razón que el desempeño asistencial es indispensable para la adecuada planificación.

Al norte del país de Venezuela, Torcatt (2020) planteó como objetivo primordial en evaluar liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes en el territorio Nueva Esparta. Metódicamente de tipo descriptivo en enfoque cualitativo. En la presente investigación concluye que los maestros puestos en la entrevista requieren fortalecer una adecuada práctica pedagógica. Mediante los resultados ser líder conlleva a cambios positivos a gestos de alcanzar un excelente desempeño.

En Medellín-Colombia, Garcia (2018) presenta como objetivo primordial ilustrar la influencia del coaching empresarial gestión del talento humano. Enfoque cualitativo de tipo explorativo descriptivo considerando a través de referencias bibliográficas con entrevistas y cuestionarios, concluyendo que la ejecución y aplicación con el instrumento del coaching se logra objetivos institucionales, metas y las expectativas en el personal sanitario. Es indispensable la intervención del coaching es una herramienta que busca el cumplimiento y satisfacción en el profesional de salud y en el usuario-pacientes.

También en Guatemala, Monroy (2015) sustenta cuya finalidad principal satisfacer necesidades inherentes al cumplimiento de metas. Dichas variables de coaching y desempeño laboral realizo con cuarenta participantes de distintas áreas y ambos sexos entre las edades 20 – 65 años con diferentes tradiciones y costumbres. De tipo descriptiva porque analizó sistemáticamente la conducta en todos los ámbitos sociales. concluye que con un buen desempeño laboral las empresas farmacéuticas incrementarán sus ventas. Sin duda recomienda considerar el coaching como una herramienta clave en la parte administrativa ya sea empresarial o gerencial.

A nivel nacional, en Pucallpa por Nuñez (2022) enfoca como objetivo general determinar el impacto del coaching con desempeño laboral en un ambiente municipal de la ciudad. Metodología no experimental de corte transversal diseño descriptivo correlacional. Población escrita 250 y su muestra 100 empleados. Concluyendo, no existe un impacto significativo entre ambas variables de la investigación. La existencia de un plan coaching para el desempeño laboral facilita a las bases de las organizaciones estén fortalecidas.

Lima, Tavera (2021) planteó estatuir gestión del talento humano y desempeño laboral en participantes área asistencial. Método deductivo hipotético con enfoque cuantitativo-correlacional y descriptiva. Grupo de estudio fue de 60 personas con profesión en salud. Concluye que ambas variables si presentan relación para un adecuado rendimiento dentro de una organización. Vale mencionar que el talento humano va de la mano con valores y principios porque son la fuerza y es el pilar más fundamental de todo ser humano.

Igualmente en Lima, Abanto (2017) consideró como motivo principal en determinar la relación entre coaching y desempeño laboral en trabajadores de la asociación autoseguro AFOCAT-2016. Metodológicamente enfoque cuantitativo diseño experimental-descriptivo correlacional. Su población estuvo conformada de 80 personal asistencial Concluyendo en la primera variable está presente significativamente entre las dos variables planteadas. En definitiva, es necesario que un empleador sienta la estabilidad en su organización, y con la confianza de que sus funciones son de gran valor.

En Chimbote, Sánchez (2022) sustentó como objetivo fundamental determinar entre coaching gerencial desempeño laboral en aquellos que realizan la actividad en empresa. Metodología tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal. Su lugar fue 42 participantes institución laboral. Con resultados del coaching gerencial con un 40,5% nivel malo, 38.1% nivel medio, 21.4% nivel bueno mientras que la segunda variable alcanzo nivel malo 38.1%, nivel regular 42.9% y nivel malo 47.6%. Enfatizando que si tienen relación entre ambas variables de manera positivo. Es vital importancia la aplicación de las dos variables en una organización gerencial.

En la región de Lambayeque, Quiróz (2021) planteó como objetivo principal un programa de coaching de tipo exploratoria-descriptiva. De diseño no experimental mediante el enfoque mixto cualitativo y cuantitativo. Su muestra estuvo conformada de 70 personas asistenciales del nosocomio. Concluyendo que la razón de la problemática es la falta de trabajo en equipo en su mayoría percibidos como no favorables sugiriendo implementar el programa coaching. Es indispensable que todo trabajador asuma un buen liderazgo, tome las mejores decisiones y desarrollar un buen clima laboral.

Para, Heredia y Angulo (2020) sostienen como objetivo principal desarrollar el liderazgo en estudiantes de la universidad, de enfoque cuantitativa, experimental y en diseño descriptivo aplicada a través de un test de 25 alumnos del x ciclo internos de enfermería. Concluyendo en la dimensión de liderazgo transformacional con 84% regular, liderazgo transaccional 92% y en liderazgo Laissez-faire 76%, lo que señala que se debe fortalecer dichas líneas para lograr un adecuado liderazgo. En esa misma línea la eficacia del coaching permitirá mejorar y fortalecer el liderazgo a los estudiantes de pregrado.

Para, Ahtisham y Jacoline (2015) mencionan sobre la teoría sistémica de Bert Hellinger donde el coaching a través del enfoque sistémico es indispensable en su aplicación porque halla las múltiples causas que puede estar presentando la organización y buscar las soluciones desarrollar liderazgo y fomentar un buen clima laboral, mediante leyes sistémicas que incentivan y fortalecen al personal de salud en las áreas de vacunación covid-19.

Es importante, Na et al. (2022) mencionan al profesional de enfermería desde entonces realza la importancia y el protagonismo debido que a sus inicios para la vacunación fue tan esperada, emocionante y a la vez tan rigidez enfrentándose a una superpoblación que se presentaban en las jornadas.

Seguidamente, definiciones de acuerdo a las variables plan de coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covi\_19 en una red de salud Lambayeque 2022.

De acuerdo a la primera variable el coaching es una herramienta disciplinario de servicio dirigido por un profesional que acompaña a conseguir ciertos objetivos trazados por un personal o usuario denominado profesional coachee (Beuchot, 2018).

Siendo este el responsable en el manejo de un grupo de personas o ya sea individual, en la cual hace uso de estrategias o técnicas que le permita llegar a cada uno de los participantes logrando situaciones motivadoras y logre sus objetivos en el grupo que se encuentre y es por ello la aplicación de estos técnicos entrenadores e instructores indispensables en el manejo para el personal de salud siendo el caso en los enfermeros, ya que existen muchas jornadas de salud como la vacunación contra la covid\_19 durante días y horas en la cual ameritan la preparación motivadora para ser grandes líderes.

Con respecto a la teoría del coaching, se inicia en Grecia siendo uno de los métodos más eficaces en la historia como padre considera a Sócrates creador y parte esencial de este gran medio transformador en la formación y cambio de la persona. De acuerdo a la formación e influencia abarca tanto en Sócrates, Platón y Aristóteles grandes historiadores filósofos que utilizaban coaching para el buen dialogo principalmente para el ámbito laboral como para la felicidad personal y como eje principal del conocimiento y conciencia de cada persona (Abanto, 2017). Siendo una herramienta indispensable desde la antigüedad con la finalidad de mejorar y lograr el cambio.

Por otro lado, el termino coaching proviene de coach que por significado al español es preparador o instructor. la cual es la clave para la aplicación en una entidad dirigida hacia el trabajador de una manera intensa y realista para que pueda progresar en la vida profesional (Francois, 2012).

Los enfoques de coaching, para Costeira et al. (2022) coaching es una herramienta facilitadora en el desarrollo de las acciones laborales en los ambientes de la salud porque están día a día comprometidas en sus jornadas laborales y con ello el factor estrés recae en ellos como una causa para el bajo rendimiento laboral. Dentro de los principales enfoques tenemos enfoque sistémico en conjunto con seis leyes que facilitan crecer y evolucionar como organización.

Dentro de sus características fundamentales del coaching, Toledo (2016) hace referencia en concreta se enfoca en las conductas, donde el coach hace uso de un lenguaje sencillo y básico para animar e incentivar a la persona centrándose específicamente en los objetivos y representativos para mejorar el desempeño. Cuando hablamos de interactiva, compartida y de respeto buscan intercambiar información, ideas de dichas conversaciones la cual es beneficioso en ambas partes, en la característica de responsabilidad compartida, la participación del coach y el individuo asumen la responsabilidad compartida del trabajo en conjunto con finalidad de mejorar el ejercicio del cambio.

En la forma específica, Romero et al. (2022) señala que coaching se encuentra relacionada a dos esenciales divisores cuya finalidad es lograr el cambio y llegar a la meta a través del dialogo. Finalmente, las características del

respeto, es aquel líder que hace uso de su importancia atención en todo momento durante su entrevista al coachee.

Por su parte, Asesco (2018) dicha asociación señalan a coaching como un proceso de acompañamiento mediante un profesional denominado coach, quien acompaña y busca conseguir resultados favorecedores a través de un plan de propuesta, menciona también de tres tipos de coaching empresarial. Cabe resaltar que un enfermero/a que se encuentre desafortunado iría a cualquier lugar o ejecutaría actividades erróneas trayendo consigo consecuencias fatales como la pérdida de una vida, o reacciones desfavorables en el paciente a la post vacunación debido a que estas pueden deberse a falta de concentración, falta de compromiso y sobre todo falta de manejo en equipo.

En teoría a las dimensiones de coaching, por Abanto (2017) para un plan de propuesta es importante en tres dimensiones liderazgo, como un elemento fundamental por procesos de información de manera autónoma y ser deducido ante lo demás. Por su parte, Tanskanen et al. (2019) señalan directamente el bienestar de manera unipersonal hace que la felicidad permitirá mejorar en sus respectivas áreas, logrando un trabajo en equipo, un mejor liderazgo y perder el miedo a enfrentarse a nuevas situaciones; motivación predomina un factor muy importante como es el comportamiento de la persona sin distinción a niveles superiores, en ese sentido la asignación de jornadas es esencial porque permite crear alta demanda en la creatividad del individuo, de forma intrínseca y extrínseca y como tercera dimensión para un plan de propuesta es empowerment se asocia al empoderamiento que posee cada operario de acuerdo a la función asignado y con la confianza y la libertad que necesitan para impulsar su propio desenvolvimiento.

De acuerdo a la segunda variable en desempeño asistencial se justificó a través de estudios realizados de manera descriptiva y se sustenta teóricamente en niveles de dimensiones para la estructuración del presente estudio.

Para, Krijgsheld et al. (2022) la escritora Martha Alles denomina que toda gestión que se realice con visión, principios y competencias emerjan diferentes propuestas para alcanzar objetivos estratégicos dentro de una organización y garantizando el éxito, también es importante desarrollar un mejor manejo en el



recurso humano mediante competencias. Para su desarrollo debe efectuarse con talleres motivacionales que permita generar el cambio de manera voluntario.

En teoría desempeño asistencial, Chiavenato (2009) citado por Távora (2021) señaló que es el cumplimiento y aumento de esfuerzo de un ser humano con la finalidad de alcanzar logros propuestos, es una pieza fundamental y con ello la motivación la cual contribuye que sea de manera adecuada el proceso de resultados, es indispensable que el profesional asistencial en el sector salud posea esas habilidades y cualidades en el ejercicio profesional y logre cumplir las expectativas trazadas, en equipo y en toda la organización a través de normas y protocolos establecidos por un ente rector como el Ministerio de salud.

Por su parte, García (2019) generaliza al valor de todo ser humano constituido por habilidades y conocimientos, de ello dependerá para que el individuo cumpla con un rol importante sobre el desempeño a las actividades que acceda, también nos menciona sobre la evaluación del desempeño de manera sistémica que mejora para el buen funcionamiento de la persona que este a cargo. Sin embargo, Krijgsheld et al. (2022) menciona en los objetivos para la evaluación de desempeño puede ser de juicio superficial y unilateral de su superiores acorde a la actitud, siendo esta una herramienta para cumplir resultados de todo personal trabajador dentro de sus objetivos e ir perfeccionándose y ejecutar actividades satisfactorios se denomina el entrenamiento, sin embargo el incentivo salarial impulsa a realizar las jornadas de manera especial y con mejores efectos

Con respecto a estrategias en desempeño laboral, Morán (2016) dió a conocer sobre la valoración del desempeño mediante dos puntos diferentes; el temporal, básicamente busca evaluar el durante y después de la jornada laboral y enseguida al individuo es evaluado por otros a través de la monitorización e inspección considerando datos precisos a la eficiencia. En síntesis, el método de evaluación abarca medir el desempeño asistencial del profesional por intermedio de una buena comunicación, conocimientos que llevan a la confianza de sí mismo, y el profesionalismo que es reflejado en comportamiento personal y social.

Dentro de las Características del desempeño laboral Platis et al. (2015) sostiene que el desempeño se enfoca en la adaptabilidad, iniciativa,

conocimientos, trabajo en equipo permitiendo que el trabajo sea más estable y unánime en las actividades que se brinda a la población.

Los modelos de las dimensiones en desempeño laboral, por Távora (2021) justifica a través de dos lineamientos, la primera por calidad de trabajo, se entiende a aquel que ejerce de la manera correcta y logra objetivos fijados, generalmente el empleador debe estar muy interesado en la función a realizar y ellos sean de manera satisfactorio en aquel ambiente laboral sobre todo en el tiempo de la jornada, también está la seguridad y con buen dialogo se podrá obtener una calidad de trabajo por ello que en esta dimensión básicamente se centra en el cumplimiento apropiado de funciones y actividades dadas a su empleador, como siguiente dimensión tenemos trabajo en equipo es aquel que se integra de manera autónoma y se compromete a trabajar de manera más formal respetando y cumpliendo con valores y principios, y como resultado será especialmente próspero.

Es necesario mencionar los factores de transición para una buena gestión en la conformación de equipo enfermeros la base primordial es un programa educativo con las habilidades y competencias para transmitir a sus compañeros de trabajo en primera instancia a la jefa de enfermería de esa forma se busca alcanzar niveles en rendimiento laboral elevados (Naglaa et al., 2021).

Se adjunta de actores principales sus conceptos fundamentales en el presente estudio. Lozano (2008) hace relación acerca del coaching gerencial como plan estratégico en competencias profesionales como un instrumento que favorece para el desarrollo de forma personal y profesional. En definitiva, la competencia es indispensable para la formación en el ser humano porque depende de ello fortalecer sus cualidades y tener expectativas como visión para lograrlo, es necesario en los profesionales de salud poseer esa capacidad integral dependerá de la autonomía para lograrlo.

El Coach nace del significado técnico e instructor con vocación de servicio que emplea sus habilidades en disciplina y utiliza estrategias técnicas para lograr las metas propuestas y permitiéndole aflorar en grandes capacidades y potencialidades para el desarrollo de manera personal hasta conseguir el objetivo trazado por su coachee (Viyuela, 2011).

Por otro lado, el coachee viene ser el usuario o clientela y el eje principal que se encuentra interesado a tener cambios de superación mediante un proceso transformador, es aquel que tiene trazados metas, retos y objetivos finalmente lograr con compromiso y empeño (Viyuela, 2011).

De acuerdo con, Kessler et al. (2017) dentro de sus ensayos piloto definen coaching como un proceso de intervenciones que permite cumplir los objetivos tanto en el apoyo emocional, desarrollo de las competencias, y de esa manera llegar al objetivo propuesto en conjunto con el coachee. También Coaching es denominado sucesión indispensable y tiene la facultad para la superación en cambiar la vida de las personas en todo ámbito profesional y sobre todo direcciona al conocimiento y a la transformación para ser un gran líder y con proceso en buena gestión institucional (Nureya, 2013).

Para la administración de la vacuna, se cumple a través de una directiva sanitaria n°133-2021 brindado por el ente rector Minsa señala que la inmunización son procesos que buscan prevenir dichas anomalías en el cuerpo humano y vivan de manera sana y sin complicaciones, detallando que la vacuna son microorganismos ya sean bacterianas, virales inactivos o fraccionada en sus distintas formas de presentación (Ministerio de salud, 2021). En ese sentido la actividad que se lleva a cabo se debe cumplir ciertos protocolos con la finalidad de brindar una mejor calidad de atención y reducir los riesgos y daños que puedan suscitarse ante efectos postvacunales.

De acuerdo a la ley N°31091 dicha ley señala la garantía al tratamiento preventivo y curativo a la enfermedad del coronavirus Sars-Cov2. Cuyo objetivo busca garantizar y proteger a la población de todas sus regiones departamentales de dicha enfermedad inflamatoria ocasionada por el virus del covid-19 así mismo establecer esquema de vacunación reforzando principalmente nivel de atención, conjunto del buen mantenimiento de las vacunas como es la cadena de frío, considera también la importación de medicamentos a través de la coordinación de las autoridades (Montero, 2019). Por ello la protección y prevención en mitigar el contagio es bajo responsabilidad de cada profesional frente a dicha jornada.

Sin embargo, durante la pandemia por covid-19 la institución encargada en salud es la OMS define coronavirus como enfermedad de origen viral como Sars-cov-2, que al momento de infectarse presentaban dificultad para respirar ya sean leves a graves, sumando a desarrollar un cuadro clínico más severo, entre los síntomas a presentar es fiebre, tos constante, fatiga, cansancio, debilidad muscular, diarreas, dificultad para respirar, pérdida del gusto y olfato, además que el virus puede propagarse por tres vías la nariz, boca y ojos, al momento de toser, estornudar o hablar, las medidas preventivas son el uso correcto y permanente de mascarillas triple pliegue KN95, alcohol en gel, distanciamiento social, y actualmente la vacunación, entre ellos tenemos el Pfizer, Sinopharm, y AstraZeneca las que se están haciendo principalmente en nuestro Perú en la región Lambayeque (OMS, 2020).

Por su parte, la institución internacional encargada del sistema sanitario (OPS) define a enfermería como la esencia principal en la línea de atención en salud, siendo pilar fundamental en la prestación asistencial y con su trabajo multidisciplinario en el ámbito individual, familia y sociedad (OPS, 2022). En ese sentido enfermería es ciencia, arte y disciplina; en base a conjuntos de elementos y principios que realza el perfil de la profesión.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Metodológicamente fue básica de enfoque mixto. Conforme a Hernández et al. (2014) señalan que todo tipo de investigación de tipo descriptivo registra específicamente pertenencias y peculiaridades de suma importancia que se manifieste ya sea de una porción o población a describir y como un sustento de base para las futuras investigaciones.

De tipo no experimental, transaccional y descriptivo de propuesta con el objeto de lograr un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros en servicio de vacunación covid-19 e instruir en cumplimiento de objetivos trazados en cada profesional y trabajo en equipo a través de un coach para elevar el rendimiento en el desempeño asistencial.

Posteriormente, se detalla de tipo no experimental descriptivo de propuesta.

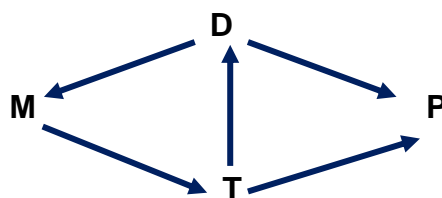


Figura 1. Diagrama del diseño transeccional descriptivo de propuesta

#### Leyenda:

**M:** muestra

**D:** diagnóstico

**T:** teorías

**P:** propuesta (plan coaching gerencial)

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variables que se sustentó en la investigación es coaching gerencial para el desempeño asistencial siendo en escala de medición ordinal.

Para la Variable 1. Coaching gerencial de manera conceptual, es el término coaching proviene de coach que por significado al español es preparador o instructor. la cual es la clave para la aplicación en una entidad dirigida hacia el trabajador de una manera intensa y realista para que pueda progresar en la vida

profesional mediante el liderazgo, la motivación y empowerment con su aplicación mejora y solidifica en los trabajadores de salud (Francois, 2012).

Mientras que, en la definición operacional se busca plantear un plan de propuesta en coaching gerencial en enfermeros asistencial del área de vacunación covid-19 mediante el cual, se recogerá a través de una lista de cotejo que se recepcionará posterior a la obtención de datos mediante el cuestionario.

Conforme a los indicadores, Useche et al. (2019) manifiestan que un indicador es aquel que presenta características que son relacionados por cada dimensión que se presenta, eficiencia, intrínseca, percepción, trabajo en equipo y calidad de trabajo por ello es importante la escala de medición a aquellas personas encuestadas, en el actual trabajo se empleó la escala por medición de tipo ordinal,

Por otro lado en la variable 2 desempeño asistencial, se conceptualiza que es el cumplimiento y aumento de esfuerzo de un ser humano con la finalidad de alcanzar logros propuestos, es una pieza fundamental y con ello la motivación la cual contribuye que sea de manera adecuada el proceso de resultados (Távora, 2021).

Por ello, definición operacional para valorar el desempeño laboral se buscó mediante un cuestionario sobre el desempeño que presentan el personal de enfermería durante sus jornadas de vacunación contra la covid-19. Con énfasis a los objetivos enunciados.

La variable desempeño asistencial serán acorde a las dimensiones; en calidad de trabajo con indicadores a puntualidad, iniciativa, compromiso y la segunda dimensión denominada trabajo en equipo sus indicadores en experiencia laboral y productividad. De escala de valor ordinal, 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre. Adaptado (Távora, 2021). Ver anexo 2

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Por su parte, Singh y Masuku (2014) define población a una agrupación de manera ilimitado e inagotable con ciertas características similares. En este sentido y de acuerdo al investigador se consideró un equivalente de 110 profesionales licenciadas en enfermería y personal técnicos de enfermería.

En criterio de inclusión se consideró a los profesionales de enfermería y personal técnicos de enfermería de los establecimientos de salud área de

vacunación covi-19 de los distintos centros sanitarios de la Red de salud Lambayeque, Sin termino de edad, enfermería ambos sexos masculino-femenino.

Ciertamente, en criterio de exclusión no participó aquellos trabajadores de salud de enfermería que no se encuentran en el servicio de vacunación covid-19, del mismo modo quienes no quieren contribuir en la investigación, personal que se encuentren con licencia médico y los que no acepten firmar el consentimiento informado.

Sin embargo, Singh y Masuku (2014) en la muestra se consideró a un subgrupo del lugar a investigar bajo el interés definiéndose, con precisión fueron 86 profesionales en licenciadas de enfermería y personales técnicos de enfermería de los centros de atención sanitarios en salud específicamente de la Red de salud Lambayeque.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que procedió del proyecto en investigación fue recolección de datos se dio a través de encuesta modalidad virtual (Useche et al., 2019).

Así mismo, la herramienta utilizada fue el formulario la que estuvo conformado por 18 ítems de ambas dimensiones en calidad de trabajo y trabajo en equipo. Mientras tanto.

Para la validez, Beverly (2019) señala el proposito va depender mucho para el estudio por lo tanto es aplicada tanto en investigaciones de enfoque ya sea cuantitativo o cualitativo. De acuerdo a la investigacion los instrumentos se realizó a traves de juicio de expertos conformado por 5 especialistas y cuya tecnica fue la encuesta.

Es importante determinar la confiabilidad porque establece la fiabilidad del instrumento posteriormente se empleó el software IBM SPSS Statistics V21 en conjunto de las varibales utilizada en la presente investigación (Hawkins et al., 2018). En consecuencia, los instrumentos consignados en la información fueron la recolección de datos a traves de encuesta al profesional asistencial de enfermería y tecnicos de enfermeria de los centros medicos del primer nivel de la red de salud Lambayeque, pasó por validacion de juicio de expertos se obtuvo confiabilidad por Alfa de Cronbach ,916 de N elementos 18.

### **3.5. Procedimientos**

Inicialmente se utilizó para dichas variables instrumentos mediante cuestionario acreditados por 5 especialistas de la rama, mediante la ejecución de prueba se llevó a cabo en una población asignada como muestra en 20 licenciados de enfermería y personal técnicos de enfermería en el distrito de la red de salud Chiclayo, permitiendo afianzar la validez y confiabilidad del instrumento (Hawkins et al., 2018).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Por ello, datos de la muestra adquirido mediante las encuestas fueron elaborados por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21 para la presentación de gráficos y tablas de acuerdo al instrumento empleando estadística descriptiva (Hawkins et al., 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación estima como pilar fundamental el respeto a las personas y a la vida a través de los principios éticos generales. Para, Brall et al. (2019) sustentan la importancia del uso digital y bajo normas éticas que deben considerarse para estudios en ciencias de la salud.

Entre ellos están la autonomía, cada participante se respete sus decisiones, su horario de jornada laboral y de manera voluntario pueda acceder al consentimiento informado, protegiendo su identidad y no vulnerando sus respuestas a la investigación científica.

En la beneficencia, con la aplicación de la encuesta se logre identificar la problemática del caso y buscar la solución para mejoras en el personal de enfermería como a la institución misma.

En justicia, se realiza a todo el personal seleccionado licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería respetando y ofreciendo un trato digno de manera equitativa correcta con preeminencia y moralmente.

En síntesis, la investigación se dará de manera transparente, objetiva, manteniendo la confidencialidad de cada uno de los participantes y respetando las citas bibliográficas con el aplicativo Mendeley por intermedio de las normas APA séptima edición y acatando las normas institucionales y estructuras por la facultad.



#### IV.RESULTADOS

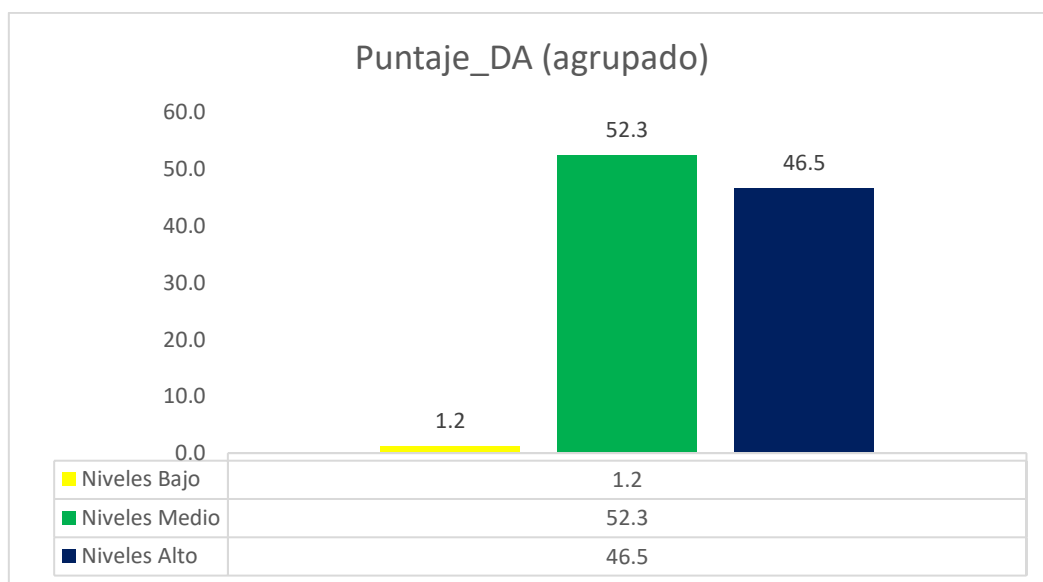
Se presenta resultados de acuerdo a los objetivos expuestos en la investigación.

##### Objetivo específico 1.

Identificar el nivel desempeño asistencial en enfermeros servicio vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

##### Figura 1

*Nivel de desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.*

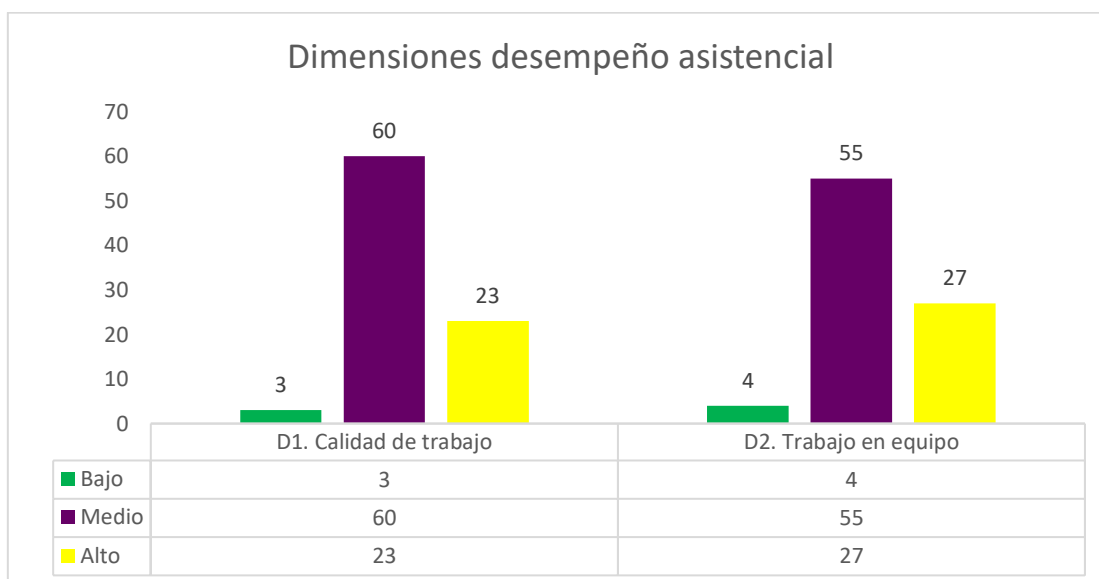


**Nota.** Procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

Según la percepción de los enfermeros el nivel del desempeño asistencial según respuesta se obtiene que un 52,33% señala que se encuentra en un nivel medio seguidamente un 46,51% en nivel alto y un 1.2% nivel bajo, indicando que, existe brecha para sumar en mejorar el equipo de trabajo. En ese sentido es indispensable mejorar el nivel de desempeño asistencial para los profesionales de enfermería para alcanzar el nivel óptimo en la atención a los pacientes.

## Figura 2

Niveles según las dimensiones sobre desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación cov-19 en una red de Lambayeque.

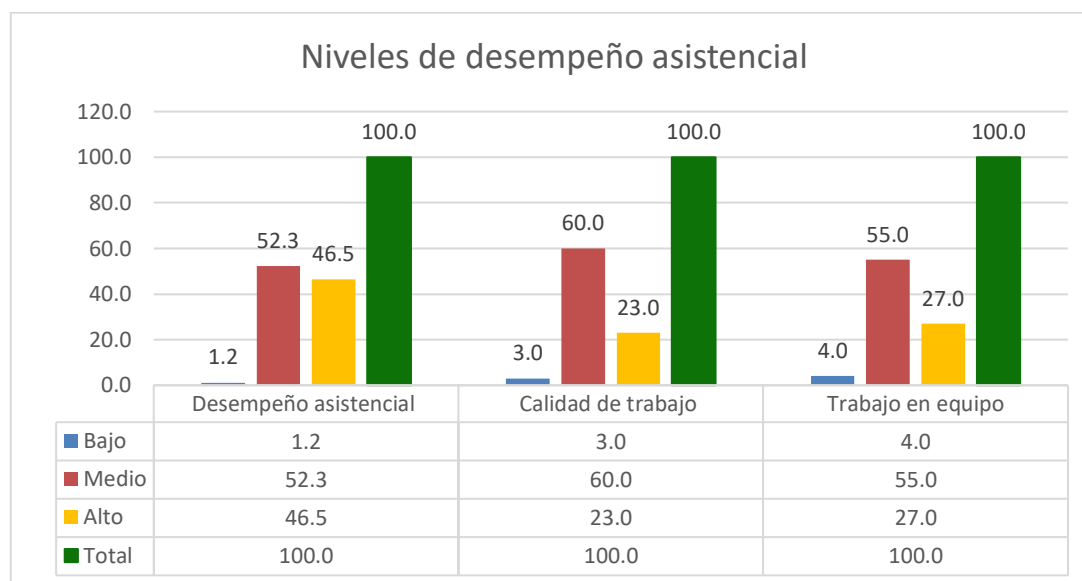


**Nota.** Figura 2 procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21.

Según la figura 2, Puntaje sobre la primera dimensión sobre calidad de trabajo obtenido a través de encuesta en personal asistencial de Licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería. se obtiene como resultados que destaca el nivel medio en 60%, luego nivel alto con 23% y en nivel bajo el 3%. De acuerdo a la segunda dimensión sobre trabajo en equipo obtenido a través de encuesta en personal asistencial se obtiene como resultados que destaca el nivel medio en 55%, luego nivel alto con 27% y con nivel bajo el 4,7%. En ese sentido se evidencia la necesidad de dichas dimensiones para la mejora del desempeño en los trabajadores sanitarios que manipulan la vacunación covid-19.

**Figura 3**

Nivel de desempeño asistencial según dimensiones en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.



**Nota.** Procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

Se observa en la figura 3, los niveles de desempeño asistencial de acuerdo a los encuestados a enfermeros y personal técnicos de enfermería se obtiene que un 52,33% señala que se encuentra en un nivel medio seguidamente un 46,5% en nivel alto y un 1,2% nivel bajo, indicando que, existe brecha para sumar en mejorar el equipo de trabajo. Así mismo se observa resultados de las dos dimensiones en personal asistencial de Licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería como resultados se obtiene que el nivel medio en 60%, luego nivel alto con 23% y en nivel bajo el 3%. De acuerdo a la segunda dimensión sobre trabajo en equipo obtenido a través de encuesta en personal asistencial de Licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería. se obtiene como resultados que destaca el nivel medio en 55%, luego nivel alto con 27% y con nivel bajo el 4,7%. Según los datos obtenidos y analizados repercute la labor sea eficiente y competitiva para lograr el buen desempeño en los trabajadores del sector salud en enfermeros que manipulan directamente en la vacunación covid-19.

## **Objetivo específico 2**

Dentro del segundo objetivo específico se procedió a diseñar talleres en coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque. De acuerdo a los resultados obtenidos el diseño se realizará a través de talleres didácticos en orientación y acompañamiento para el logro de objetivos, a través del Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación COVID-19 (PLAN DAEVCO). Para la elaboración de la propuesta se considera los siguientes ejes centrales:

**Planificación (PLAN):** Para una buena organización, esto implica un cambio efectivo y pragmático en el desempeño asistencial en los profesionales de enfermería, inicialmente se conformará un equipo ejecutivo la cual organizará al personal de enfermería y presentará un cronograma de registro para las asistencias para los talleres brindados, así mismo un ambiente adecuado para mantener el frío de las vacunas, los materiales de uso sean lo suficiente para la actividad así como el personal de turno sean la cantidad necesario para la atención, y planificar incentivos cuando logren la meta puede deberse a un día libre de descanso (Ministerio de salud, 2015).

**Desempeño asistencial (DA):** Para el desempeño laboral, Platis et al. (2015) Sostiene que, el desempeño se enfoca en la adaptabilidad, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo permitiendo que el trabajo sea más estable y unánime en las actividades que se brinda a la población, se busca consolidar una actitud positiva en cada personal de salud, y acompañar a cumplir la meta. Por ello, amerita un(a) líder que acompañe, guíe y oriente al equipo de trabajo donde debe prevalecer la comunicación eficaz, dotación de personal por servicio, y las competencias ya que fortalece las cualidades y autonomía para lograr el objetivo.

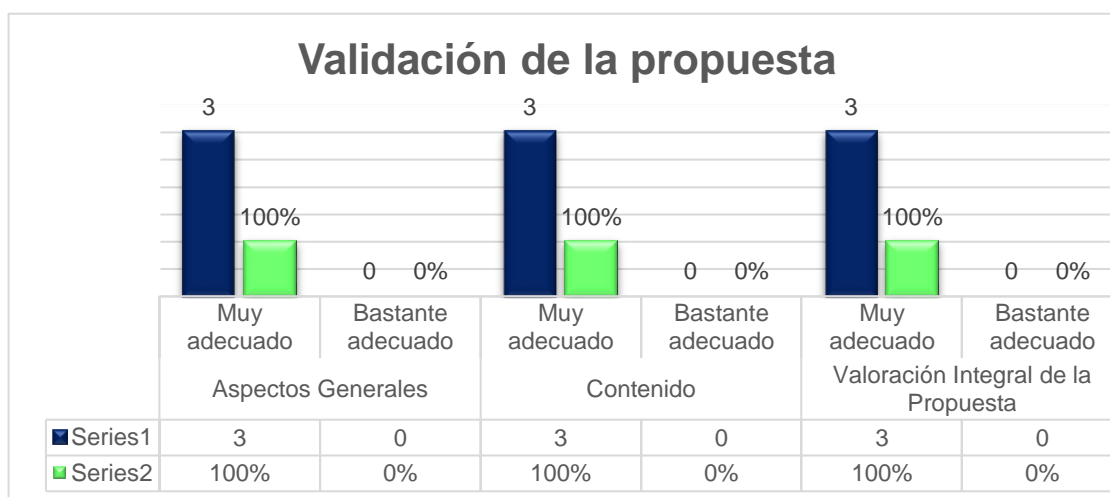
**Enfermeros (E):** Los profesionales de enfermería son los principales protagonistas en mitigar y prevenir enfermedades a través de medidas preventivas y promocionales como la vacunación covid-19, es importante señalar el apoyo y trabajo mutuo con el personal técnico de enfermería, conforme a ello se brinda una buena calidad de atención en el trabajo.

Vacunación covid-19 (**VCO**): La actividad de vacunación covid-19 frente a la pandemia fue la primera actividad masiva que se dio para contener y mitigar el virus del SARS COV2 (OPS, 2022) de tal manera que una buena dirección a través de un líder en el equipo favorece una vacunación segura y eficaz.

### Objetivo específico 3

#### Figura 4

*Validación de propuesta mediante diseños de talleres en profesionales expertos en la materia para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.*



**Nota.** Resultados obtenidos para validación a través de La técnica DELPHI sobre los diseños de talleres.

En cuanto al análisis de los datos obtenidos mediante la validación de propuesta por PLAN-DAEVCO (planificación para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19), se realiza a la valoración de tres expertos en la materia aplicado por la técnica DELPHI considerando las escalas de valoración Muy adecuado, Bastante adecuado, Adecuado, Poco adecuado e Inadecuado, así mismo se evidencia que dentro de los valores de aspectos generales, contenidos y valoración integral de la propuesta se obtuvo el 100% como muy adecuado.

Finalmente, el taller propuesto cuenta con la aprobación por expertos para su aplicación en un futuro como aporte que favorece a la intención del estudio en mejorar el desempeño asistencial en enfermeros(as) y personales técnicos de enfermería en el servicio de vacunación covid-19 de las organizaciones en salud.

## V. DISCUSIÓN

En síntesis, como resultados obtenidos en dicho estudio nos permite realizar análisis y comparación con los antecedentes de investigación de otros autores, enfatizando como objetivo general proponer un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022 teniendo en cuenta bajo los principios éticos.

De acuerdo al primer objetivo específico sobre identificar el nivel desempeño asistencial en enfermeros servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque, se encuentra como resultados que el nivel medio predomina en (52,3%) indicando el nivel de desempeño asistencial es regular y necesitan de apoyo profesional de un líder comprometido en el equipo para el logro de los objetivos y el cumplimiento de metas. Esto tiene relación con el estudio de Hamdy et al. (2020) donde el principal objetivo es el efecto de la herramienta de coaching en el profesional de enfermería mejora la autoeficacia y el conocimiento en el personal sanitario como resultados (96.3%) en su muestra fue en enfermeros(as) de dicho nosocomio.

Por lo tanto, la aplicación de un programa coaching en los profesionales de salud suma a mejorar indicadores, coberturar y cerrar brechas en las inmunizaciones, siendo auto eficaces y con el dominio del tema para ejercer dicha actividad, valorando cada miembro de sus integrantes en el equipo para fortalecer aquella organización.

Por otro lado, con Hernández et al. (2020) sobre el nivel medio en desempeño asistencial en enfermería tiene relación donde considera a la teórica Patricia Benner para evaluar a enfermeros en desempeño con resultado en adecuado (45.45%), estos resultados con la presente investigación se busca contrastar para mejorar y crear un mejor ambiente laboral y trabajo en equipo .

Es importante, el proceso coaching para el desempeño laboral alto prevalece en un ambiente laboral, sobresale los valores que permiten ascender el grado de valor sobre el empeño que justifica en el personal de enfermería de esa manera se evidencia mediante resultados favorables en el sistema de salud.

De acuerdo a las dos dimensiones ejecutados sobre desempeño asistencial en enfermeros de vacunación covid-19 se detalla los datos obtenidos. Se considera principalmente en nivel medio que predomina en dicha variable la cual se discute con los resultados de Torcatt (2020) donde plantea como objetivo la evaluación sobre desempeño asistencial en profesionales a través de entrevistas requieren fortalecer una adecuada practica en su ámbito laboral.

En relación a las dimensiones planteadas con dicha investigación y coaching permite determinar que el liderazgo favorece el desarrollo a nuevas capacidades ya sean afectivas y de manera sinérgica se logran objetivos. En ese sentido es clave la gerencia y la parte administrativa fomentar comportamientos y actitudes que ponen significancia al cambio.

Así mismo, Monroy (2015) dentro de la sustentación que presentó que para el cumplimiento de metas amerita que debe incrementar el buen desempeño laboral, sin embargo la realidad en la región de acuerdo a los datos adquiridos en nivel medio (52,3%) demuestran exactamente que debe prevalecer un mejor desempeño asistencial para logros propuestos por las instituciones sanitarios médicos, siendo indispensable la aplicación de capacitaciones a través de talleres que favorecen en el rendimiento laboral en lo personal y profesional con competencia y habilidades que benefician a la organización.

En relación a los resultados en niveles alto y bajo, es visible la poca atención que reciben los usuarios durante la jornada de vacunación covid-19, el proceso de coaching mejora la calidad de trabajo y logra que el coachee sea competente en conjunto con visión y misión fortalece a la propia institución.

Sin embargo, la investigadora Nuñez (2022) determina entre coaching con desempeño laboral que ambas variables son el pilar fundamental para que las organizaciones municipales estén fortalecidas. Esto presenta como significancia a resultados nivel alto 95% alcanzando de manera óptima el desempeño laboral sumando con la presente investigación que amerita el cierre de brecha en profesionales asistenciales y administrativos. En ese aspecto la información en los trabajadores de salud debe ser positivamente y mejore aquellas situaciones difíciles en que se tiene que resolver.

En su investigación, Sánchez (2022) obtuvo como resultado en 38.1% nivel medio la semejanza entre la presente investigación en nivel medio (52,3%) por ello que el autor señala que sí tienen relación entre las variables de manera positivo. Conforme a dichos estudios existe la posibilidad de mejorar el desempeño laboral con un mejor clima laboral, trabajo en equipo y con el apoyo de un líder para la dirección correcta, esta realidad no es muy lejana a los resultados obtenidos en la presente investigación, en síntesis el aprendizaje es un proceso que actualiza el grado de conductas que se manifiestan mediante conductas positivas para la resolución de problemas que se suscitan en entidades organizacionales para la transformación e innovación.

Para la dimensión de calidad de trabajo y trabajo en equipo se concreta con la autora Tavera (2021) donde plantea en su grupo de estudio que debe prevalecer un adecuado rendimiento laboral con la ayuda de motivación y principios son la fortaleza para que los enfermeros contribuyan un mejor ambiente laboral en los servicios de vacunación, vale mencionar los datos percibidos en nivel medio en 69,77%, luego nivel alto con 26,74% y con nivel bajo el 3.48%. Y de acuerdo a la segunda dimensión sobre trabajo en equipo obtenido a través de encuesta en personal asistencial de Licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería. se obtiene como resultados que destaca el nivel medio en 63,95%, luego nivel alto con 31,40% y con nivel bajo el 4,65% es necesario surgir un plan de coaching gerencial para que los gestores y jefes inmediatos brinden la seguridad y confianza que el personal asistencial necesita.

En cuanto a la calidad de trabajo, Quiróz (2021) planteó como objetivo principal un programa de coaching de tipo exploratoria-descriptiva de diseño no experimental lo cual amerita buscar estrategias de mejora para brindar una buena atención a los pacientes, siendo un pilar fundamental la buena atención y seguridad a los usuarios es necesario la aplicación del coaching mediante talleres de forma dinámico, enérgico y activo, con ello mejoraría dichas actividades en los centros asistenciales de vacunación covid-19.

En ese sentido, la propuesta de programa coaching es ideal para alcanzar metas propuestas que garantizan que el trabajo sea en equipo y el desarrollo de liderazgo motivacional prevalezca en el sector salud y garantizar un adecuado ambiente asistencial.



Así mismo, Heredia y Angulo (2020) sustentan que el liderazgo en estudiantes de la universidad obtuvo como resultado en liderazgo transformacional con 84% regular, liderazgo transaccional 92% y en liderazgo Laissez-faire 76%, esto tiene relación en liderazgo que se planteó en dichas sesiones, en síntesis el liderazgo son capacidades competenciales que posee un individuo lo cual adopta medidas para influir en la forma de cada persona y este puede hacerlo de manera individual o grupos de personas construyendo mejoras y logrando objetivos.

En ese sentido, la eficacia del coaching para lograr el fortalecimiento en liderazgo transformacional con el objetivo de evolucionar profesionalmente para consolidar alianzas de trabajo optimas, dicha autor señala el cambio transformacional en estudiantes internos de enfermería esto hace que el desempeño tenga una base sólida para crear vínculos y ser competente ante la sociedad.

En el presente estudio liderazgo es la primera dimensión que se aplica dentro de los talleres para fortalecer en las jornadas de vacunación-covid19 a gestores de cargo de tal forma se logre corregir el desempeño medio que se encontró como resultados en la muestra aplicada,

Ante los resultados obtenidos se procede a proponer diseños de talleres, cuya finalidad es revertir los resultados de medio a un nivel alto en el desempeño asistencial en el personal que laboran en las áreas de vacunación, este proceso no sería posible con la herramienta de coaching siendo una pieza clave para la aplicación por una entidad dirigida hacia el trabajador alcanzando metas coberturar y logrando indicadores eficientes (Francois, 2012).

En ese sentido, el coaching gerencial permite desarrollar profesionales competentes que buscan estrategias para la solución de problemas, mediante las habilidades y la experiencia para la formación del personal asistencial y direccionar para alcanzar el éxito, en ese mismo cuadro es necesario que la profesional de enfermería asuma con responsabilidad, con actitud al asumir un cargo gerencial y tomado el cargo debe prevalecer los valores y las cualidades para mantener dicha organización elemental durante la ejecución de las actividades como la vacunación covid-19.

En la figura 3, se evidencia resultados paralelamente con Kim et al. (2022) según la percepción de los enfermeros y técnicos de enfermería que brindan atención en la jornada de vacunación covid-19 donde el nivel desempeño medio prima con alto puntaje, así mismo en las dimensiones que se aplicó en el cuestionario se obtiene a un resultado medio entre ambas medidas en nivel medio, esto hace relación con el concepto de Martha Alles, quien plantea para un mejor rendimiento laboral debe prevalecer principios y habilidades que permita el control de recursos humanos y que ellos de manera voluntario se llegará al cambio.

En ese mismo contexto, ante la situación crítica de la pandemia el sistema de salud se vio afectada en todo ámbito sectorial, donde no solo la debilidad era en la parte administrativo si no, en lo asistencial; esto debido a la carencia de materiales, dispositivos y medicamentos, las fuertes situaciones en los centros hospitalarios los profesionales de enfermería se veían afectada tanto físico como emocionalmente siendo uno de las causas la alta demanda de pacientes, las atenciones de multiplicaban 5 veces más de lo normal y como consecuencia la salud mental en enfermería sufre cambios que debilitan y retrasan el desarrollo dentro de una organización.

En cambio, Fluxa (2020) dentro de su estudio de investigación busca identificar en cuanto influye coaching por parte del personal de enfermería y al mismo tiempo el tipo de liderazgo para mejorar en la formación de los enfermeros. Esta realidad se evidencia en la región Lambayeque donde el personal de enfermería dentro de sus jornadas fortalecer a la brigada de vacunación mediante la ejecución hace falta un líder capacitado que brinde el acompañamiento y logre que cada trabajador se sumerja al objetivo trazado por la institución de manera voluntario se alcance llegar a la meta y finalmente se logre el cambio de mejoras dentro del establecimiento de atención sanitario.

En concreto, es importante la influencia en el personal de salud coaching y liderazgo siendo las bases fundamentales para lograr el cambio, radicalmente se necesita de la iniciativa de propia para el bien común sobresaliendo a adaptarse a los nuevos cambios.

De acuerdo con García (2018) determina ilustrar la gestión del talento humano y la influencia del coaching empresarial para alcanzar metas propuestas por sus empleadores, da conformidad a esa relación de ambas variables, de acuerdo a la validación propuesta se busca establecer cambios actitudinales y comportamentales para lograr el desempeño sea adecuada en ello se precisa a validar una propuesta con la finalidad de aplicar en la práctica donde se obtiene dentro de sus escalas de valoración como muy adecuado y eso reconforta a la investigadora a sugerir para la planificación organizacional .

En ese sentido, es gratificante plantear la propuesta a través de sesiones educativas mediante talleres que busca que el gestor responsable de cada establecimiento de salud sea competente con las habilidades para sumergirse en el cambio a los demás y obtener resultados prósperos para alcanzar las metas, mediante el talento humano se identifica habilidades y actitudes que desarrollan cada profesional para el bienestar propio y de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En la presente investigación se expuso la propuesta elaborar un plan para mejorar el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación COVID-19), considerando la población en profesionales de enfermería y técnicos de enfermería del servicio de inmunizaciones.
2. Se identificó del primer objetivo específico el nivel de desempeño asistencial obteniendo con mayor puntaje en nivel medio, con ello se observó que existe una deficiencia en compromiso, iniciativa, puntualidad, la experiencia, así mismo la productividad y el respeto repercuten que el desempeño en la calidad y el trabajo en equipo sean ineficientes.
3. Se diseñó la propuesta denominada PLAN DAEVCO a través de capacitaciones conteniendo temas de liderazgo, empowerment, motivacional sustentado bajo principios generales y siendo inspirador a través de dinámicas grupales, lluvia de ideas, y llenado de ficha para su evaluación.
4. Se validó el Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19 (PLAN-DAEVCO) mediante la prueba de expertos cuyo resultado fue el 100% siendo aprobatorio con el máximo puntaje.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los gerentes de salud, contar con profesionales capacitados en coaching gerenciales cuya finalidad sea dirigir, motivar, orientar y acompañar a los enfermeros de vacunación covid.19, para mejorar y lograr alcanzar las metas y objetivos.
2. A la gerenta de la red de salud Lambayeque ejecutar los talleres presentados, hacer seguimiento a fin de examinar mejoras en el desempeño asistencial de enfermería para el cumplimiento de indicadores.
3. A los jefes inmediatos de los establecimientos de salud considerar la propuesta del Plan DAEVCO, ya que ayuda a mejorar el liderazgo y como consecuencia se logrará que la calidad de trabajo y el trabajo en equipo sean óptimas.
4. Se invita a participar a los responsables del área de inmunizaciones a formar parte de los talleres para lograr encaminar en una sola dirección en el logro de los objetivos.
5. A los futuros tesisistas considerar para otros estudios sean similares y de manera extensiva el Plan DAEVCO.

## VIII. PROPUESTA

El coaching es una herramienta facilitadora que se pone en práctica para resolver ciertos interrogantes, procesos, habilidades en aquella persona que están buscando por intermedio de un instructor o profesional para el coaching y a través del coach pueda lograr objetivos e incluso metas, (Beuchot, 2018). A través de un PLAN DAEVCO para el (Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación COVID-19).

**PLANIFICACION (PLAN):** Para una buena organización ya que esto implica un cambio efectivo y pragmático en el desempeño asistencial en los profesionales de enfermería, (Ministerio de salud. 2015).

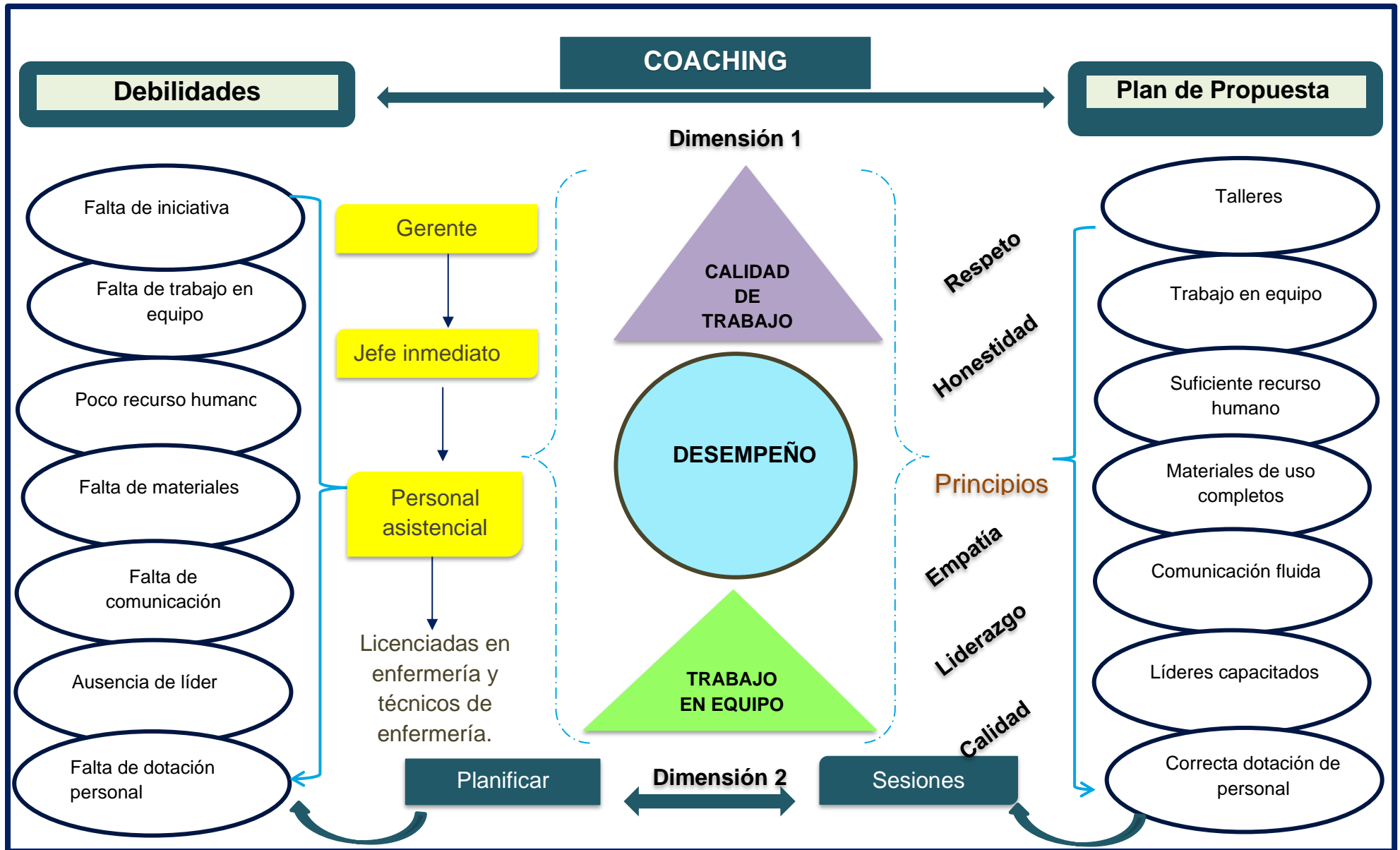
**DESEMPEÑO ASISTENCIAL (DA):** Para el desempeño laboral, Platis et al. (2015) Sostiene que, el desempeño se enfoca en la adaptabilidad, iniciativa, conocimientos. **ENFERMEROS (E):** Los profesionales de enfermería son los principales protagonistas en mitigar y prevenir enfermedades a través de medidas preventivas y promocionales como la vacunación covid-19. **VACUNACIÓN COVID-19 (VCO):** La actividad de vacunación covid-19 frente a la pandemia fue la primera actividad masiva que se dio para contener y mitigar el virus del SARS COV2 (OPS, 2022).

Como objetivo general: Diseñar un plan de propuesta (taller de competencias) para el buen desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en el departamento de la región Lambayeque. En los objetivos específicos: Sensibilizar a los gestores de la red de salud Lambayeque en la participación de los talleres Plan DAEVCO. Realizar estrategias para trabajo en equipo y mejorar

Características de la propuesta: Mediante el Plan DAEVCO se desarrollarán bajo premisas principales que se caracterizan la propuesta, contundente, flexible, dinámica, motivadora e integradora.

La metodología sustenta en enfoque a través de talleres que se plantean en tres talleres mediante tres sesiones, para ello se tendrá al inicio forma dinámico, también lluvias de ideas y métodos activos, cada sesión tendrá una duración no menos de una hora, se empleará como recursos materiales de uso básico para las actividades.

**Representación gráfica de la propuesta:** Para el buen desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en el departamento de la región Lambayeque.



## REFERENCIAS

- Abanto Carrion, E. M. (2017). Coaching y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Autoseguro AFOCAT – 2016. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22103>
- Aguilar Villena, N., & Facho Arce, J. (2018). *Coaching personal y clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – Jaén , Cajamarca*.
- Ahtisham, Y., & Jacoline, S. (2015). Integrating Nursing Theory and Process into Practice. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 443–450. [http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/23\\_ahtisham.pdf](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/23_ahtisham.pdf)
- Asociación Española de Coaching-ASESCO. (2018). El Libro Blanco del Coaching. In Editorial Criculo Rojo (Ed.), *Asociación Española de Coaching, ASESCO* (Primera ed). [www.editorialcircularojo.com](http://www.editorialcircularojo.com)
- Beuchot Alberto, G. de la V. (2018). Dominios de Congruencia en el Coaching Personal y Organizacional. In *News.Ge* (Primera ed).
- Beverly, FitzPatrick. (2019, February 1). *Validity in qualitative health education research*. Currents in Pharmacy Teaching and Learning; Curr Pharm Teach Learn. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.11.014>
- Brall, C., Schröder-Bäck, P., & Maeckelberghe, E. (2019). Ethical aspects of digital health from a justice point of view. *European Journal of Public Health*, 29, 18–22. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz167>
- Casanova Acosta X, Cardoso Carmona L, Camacho Hernández MN, Peñalver Rodríguez CE, Rodríguez Portela S, Z. D. Z. (2019). *Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño del enfermero docente-asistencial en la educación en el trabajo*. 14(1), 48–52.
- Ccoillo Sandoval, M. (2021). *Colegio de Enfermeras: Hacen falta más de 10 mil vacunadores para mejorar la cruzada contra la covid-19*. Saludconlupa. <https://saludconlupa.com/noticias/colegio-de-enfermeras-hacen-falta-mas-de-10-mil-vacunadores-para-mejorar-la-cruzada-contra-la-covid-19/>
- Costeira, C., Dixe, M. A., Querido, A., Vitorino, J., & Laranjeira, C. (2022). Coaching



as a Model for Facilitating the Performance, Learning, and Development of Palliative Care Nurses. *SAGE Open Nursing*, 8. <https://doi.org/10.1177/23779608221113864>

Denis, J. L., Côté, N., Fleury, C., Currie, G., & Spyridonidis, D. (2021). Global health and innovation: A panoramic view on health human resources in the COVID-19 pandemic context. *International Journal of Health Planning and Management*, 36(January), 58–70. <https://doi.org/10.1002/hpm.3129>

Fluxà Nicolau, F. M. (2020). *Coaching y desarrollo de la competencia del liderazgo enfermero*. <http://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/153317>

García Gil, D. C. (2018). *Coaching empresarial: Estrategia de humanización de los servicios de salud*. Universidad CES Departamento de la salud Pública Facultad de Medicina.

García, O. (2011). “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.” In Editorial Mc Graw Hill (Ed.), *Cuadernos de Administración* (Quinta edi, Vol. 5, Issue 8, pp. 1–75). nov. 1999. <https://doi.org/10.25100/cdea.v6i8.324>

Hamdy, A., Ramadan, A., & Mostafa, W. (2020). *Effect of Coaching Educational Program for Head Nurses on Nurses ' Self -Efficacy*. 9(2), 15–25.

Hawkins, M., Elsworth, G. R., & Osborne, R. H. (2018). Application of validity theory and methodology to patient-reported outcome measures (PROMs): building an argument for validity. *Quality of Life Research*, 27(7), 1695–1710. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1815-6>

Heredia Llatas, F. D., & Angulo Corcuera, C. A. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 73–83. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400073#:~:text=El pre test aplicado a,por último la dimensión liderazgo](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400073#:~:text=El pre test aplicado a,por último la dimensión liderazgo)

Hernández-Pérez, Hernández-Núñez, Molina-Borges, Hernández-Sánchez, S.-H. (2020). Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4), 1–10. <http://orcid.org/0000-0003-2640-4698>

- Hernández, Díaz, J., Paredes, Carbonell, J. J., & Marín Torrens, R. (2014). Cómo diseñar talleres para promover la salud en grupos comunitarios. *Atencion Primaria*, 46(1), 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2013.07.006>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. In *Metodología de la investigación*. (Vol. 6, pp. 88–101). [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1)
- Kessler, D., Egan, M., Dubouloz, C. J., McEwen, S., & Graham, F. P. (2017). Occupational Performance Coaching for stroke survivors: A pilot randomized controlled trial. *American Journal of Occupational Therapy*, 71(3). <https://doi.org/10.5014/ajot.2017.024216>
- Kim, S. C., Rankin, L., & Ferguson, J. (2022). Nurses' mental health from early COVID-19 pandemic to vaccination. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(4), 485–492. <https://doi.org/10.1111/jnu.12760>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lakens, D. (2022). Sample Size Justification. *Collabra: Psychology*, 8(1), 1–28. <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- Lozano Correa, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127–144. <https://doi.org/10.21158/01208160.n63.2008.447>
- Manzi, A., Hirschhorn, L. R., Sherr, K., Chirwa, C., Baynes, C., Awoonor-Williams, J. K., Hingora, A., Mboya, D., Exavery, A., Tani, K., Manzi, F., Pemba, S., Phillips, J., Kante, A. M., Ramsey, K., Bawah, A., Nimako, B. A., Kanlisi, N., Jackson, E. F., Pio, A. (2017). Mentorship and coaching to support strengthening healthcare systems: Lessons learned across the five Population Health Implementation and Training partnership projects in sub-Saharan Africa. *BMC Health Services Research*, 17. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2656-7>

- Ministerio de salud. (2015). Planificación de los servicios de salud. Gestión de Servicios de Salud Serie 3. *Gestion de Servicios de Salud*, 3(3.2), 43. [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/763\\_MINSA169.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/763_MINSA169.pdf)
- Ministerio de salud, M. (2021). Directiva Sanitaria N° 133-MINSA/2021/DGIESP. *Directiva Sanitaria N° 133-MINSA/2021/DGIESP*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1925046-618-2021-minsa>
- Monroy Navarro, A. J. (2015). *Coaching y desempeño laboral: (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)*. 133. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Montero Reyes, R. (2019). *Diario el Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-codigo-de-responsabilidad-decreto-legislativo-n-1348-1471548-8/>
- Morán Barrios, J. (2016). Assessment of clinical performance. Part 1: Principles and methods, advantages and disadvantages. *Educacion Medica*, 17(4), 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
- Na, C., Khalid, R., Raza, M., Ramirez-Asis, E., Huerta-Soto, R., & Jahanger, A. (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. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.946918>
- Naglaa, A. E.-H., Shabaan, F., EL-Demerdash, Maha, S., & Shokier. (2021). Effect of Educational Program on Head Nurses' Coaching Skills to Manage Novice Nurses Role Ambiguity. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 21(2), 143–170. <https://doi.org/10.21608/tsnj.2021.185220>
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Nuñez Ríos, R. J. (2022). *EL COACHING Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2019*.

[http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU\\_FOREST\\_AL\\_AC\\_2016-DANNY PEREZ\\_RUBEN MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FOREST_AL_AC_2016-DANNY_PEREZ_RUBEN_MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nureya Abarca. (2013). *El líder como coach*. El Mercurio Aguilar. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=E-xleMllnbAC&oi=fnd&pg=PT4&dq=teoría+de+coach&ots=KLettjBSoz&sig=XGd\\_uOqzxyvNOMDcg6e7IfmUlol#v=onepage&q=teoría+de+coach&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=E-xleMllnbAC&oi=fnd&pg=PT4&dq=teoría+de+coach&ots=KLettjBSoz&sig=XGd_uOqzxyvNOMDcg6e7IfmUlol#v=onepage&q=teoría+de+coach&f=false)

OMS, O. M. de la S. (2020). *Información básica sobre la COVID-19*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>

OMS Organización Mundial de la Salud. (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Organización Mundial de La Salud. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

Organizacion Panamericana de Salud (OPS). (2022). *Enfermería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Organización Panamericana de La Salud. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

Pérez, T. (2019). *Las enfermeras del siglo XXI #EnfermerasdeAhora*. Las Enfermeras Del Siglo XXI #EnfermerasdeAhora. <https://teresaperez.net/2019/12/11/las-enfermeras-del-siglo-xxi-enfermerasdeahora/>

Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

Quintana Atencio, D., & Tarquii Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20, núm. 1, 123.132,2020. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Quiróz Yerren, M. (2021). *Coaching para mejorar el Clima Organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque*. Universidad Señor de Sipán.

- Romero Parra, R. M., Barboza Arenas, L. A., Palacios Sánchez, J. M., & Rodríguez Ángeles, C. H. (2022). Coaching with neurolinguistic programming for the achievement of academic skills. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 549–564. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.11>
- Sánchez Rivera, J. J. (2022). El coaching gerencial y- su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Retail de Chimbote-2018. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82761#.Yly714vSFv4.mendeley>
- SHB, C., Munar Jimenez EF, F. A., M, P., & Leija Hernandez C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, 2. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Singh, A. S., & Masuku, M. B. (2014). Sampling Techniques and the determinants of sample size in applied statistics. *International Journal of Economics , Commerce and Management*, 2(11), 1–22. <http://ijecm.co.uk/>
- Souza de Moraes, M. C., Dutra, G. O., Ferreira, T. D. M., Dias, F. C. P., Balsanelli, A. P., & Gasparino, R. C. (2021). Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 55, 1–8. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>
- Tanskanen, J., Mäkelä, L., & Viitala, R. (2019). Linking Managerial Coaching and Leader–Member Exchange on Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(4), 1217–1240. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9996-9>
- Tavara Navas, N. R. (2021). *gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del servicio médico*. Universidad Nobert Wiener.
- Toledo, F. (2016). *UNIVERSIDAD YACAMBÚ: CARACTERÍSTICAS DEL COACHING GERENCIAL*. <http://coachinggerencial2016.blogspot.com/2016/02/caracteristicas-del-coaching-gerencial.html>

- Torcatt Gonzalez, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI, 42–53. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34112>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos* (E. G. Nueva (ed.); Primera ed).
- Viyuela Castán, E. . (2011). Coaching Hoy- Teoría General del Coaching. *Knowsquare*, 1–10.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V1. Coaching gerencial</b>	El termino coaching proviene de coach que por significado al español es preparador o instructor. la cual es la clave para la aplicación en una entidad dirigida hacia el trabajador de una manera intensa y realista para que pueda progresar en la vida profesional (Francois, 2012)	Busca plantear un plan de coaching gerencial en el personal asistencial de enfermería del área de vacunación covid-19 de una red de salud en la región Lambayeque a través de un Coach para la orientación y acompañamiento en el proceso del cambio permitiendo mejorar en el ámbito laboral, trabajo en equipo, manejo un buen clima laboral y lograr las metas propuestas por las entidades prestadoras de salud.	Liderazgo	Eficiencia	Lista de cotejo
			Motivación	Intrínseca	
			Empowerment	Autodeterminación	
<b>V2. Desempeño asistencial</b>	Es el cumplimiento y aumento de esfuerzo de un ser humano con la finalidad de alcanzar logros propuestos, es una pieza fundamental y con ello la motivación la cual contribuye que sea de manera adecuada el proceso de resultados, es indispensable que el profesional asistencial en el sector salud posea esas habilidades y cualidades en el ejercicio profesional (Távora, 2021).	Es importante el desempeño laboral y en cuanto se busca evaluar mediante un cuestionario sobre cual es desempeño que presentan el personal de enfermería durante sus jornadas de vacunación contra la covid-19. Con énfasis a los objetivos enunciados, la variable serán acorde a las dimensiones e indicadores.	Calidad de trabajo	Autonomía	Escala ordinal 1= Nunca 2=A veces 3=Siempre
				Puntualidad	
				Compromiso	
				Experiencia	
				Productividad	
Respeto					

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario Desempeño Asistencial

Se agradece anticipadamente la colaboración de los participantes, el presente cuestionario tiene como finalidad conseguir referencia sobre el desempeño asistencial. Se ruega desarrollar minuciosamente cada ítem expuesto y precisar solo una alternativa con un aspa (x). Adaptado por, Távora (2021).

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			Nunca	A veces	Siempre
			1	2	3
Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la entidad.			
		2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.			
		3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.			
	Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.			
		5. La institución por iniciativa propia identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.			
		6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.			
		7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.			
	Compromiso	8. La retroalimentación/actualización en la vacunación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.			
		9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.			
Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes diferentes maximiza el trabajo en equipo.			
		11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.			
		12. El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.			
	Productividad	13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.			
		14. En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.			
		15. Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.			
		16. La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo multidisciplinario.			
	Respeto	17. Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.			
18. La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.					

¡Muchas gracias por su tiempo!



### Anexo 3. Cálculo de la muestra

#### a) Muestra

Se considera para la muestra, como la población fue conocida se utilizó la siguiente fórmula.

Tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times P \times Q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times P \times Q}$$

**Donde:**

**n**= Tamaño de la muestra

**N**= Tamaño de la población (110)

**Z**= Nivel de confianza al 90%: (1.64)

**p** = Proporción esperada (0.5)

**q** = 1-p (0.5)

**d**= Precisión (0,05).

$$n = \frac{110 \times 1.64^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (110 - 1) + 1.64^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 86$$

## Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Desempeño Asistencial

TESISTA:

Br. Sanchez Barrios Luisa Elvira

#### 3. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 12 de .....10.....del 2022

Firma/DNI  
EXPERTO

16693454

EsSalud

Mg. Edmundo Sipión Dávila  
E.M. REHABILITACIÓN  
CTMP. N° 2454

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño asistencial	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la identidad.	X		X		X		X		
			2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	X		X		X		X		
			3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	X		X		X		X		
		Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	X		X		X		X		
			5. La institución por iniciativa propia Identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
			6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	X		X		X		X		
			7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	X		X		X		X		
	Compromiso	8. La retroalimentación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X			
		9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes idéntico maximiza el trabajo en equipo.	X		X		X		X		

			11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.	X		X		X		X		
			12. El trabajo en equipo contribuye a la cualidad de atención al usuario.	X		X		X		X		
			13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	X		X		X		X		
		Productividad	14. En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.	X		X		X		X		
			15. Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.	X		X		X		X		
			16. La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo.	X		X		X		X		
		Respeto	17. Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.	X		X		X		X		
			18. La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		X		

**Grado y Nombre del Experto: Maestro en Psicología Educativa**

MScs. SÍPION DAVILA EDMUNDO DNI: 16693454

  
 Firma/DNI 16693454  
 EXPERTO

  
 Mg. Edmundo Sipiion Davila  
 T.M. REHABILITACIÓN  
 CTMP. N° 2454



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SIPIÓN DAVILA
Nombres	EDMUNDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16693454

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	22/02/21
Resolución/Acta	0009-2021-UCV
Diploma	052-103692
Fecha Matriculación	01/02/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000947409

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 12/10/2022 22:02:51-0500

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

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

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



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario Desempeño Asistencial

TESISTA:

Br. Sanchez Barrios Luisa Elvira

**3. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de 10 del 2022



MINISTERIO DE SALUD

Lic. Carolina González

Firma/DNI 42820833  
**EXPERTO**

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño asistencial	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la identidad	X		X		X		X		
			2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	X		X		X		X		
			3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	X		X		X		X		
		Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	X		X		X		X		
			5. La institución por iniciativa propia Identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
			6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	X		X		X		X		
			7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	X		X		X		X		
		Compromiso	8. La retroalimentación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X		
			9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes idéntico maximiza el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
			X		X		X		X			

		11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.										
		12. El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.	X		X		X		X			
		13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	X		X		X		X			
	Productividad	14. <i>En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.</i>	X		X		X		X			
		15. <i>Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.</i>	X		X		X		X			
		16. <i>La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo.</i>	X		X		X		X			
	Respeto	17. <i>Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.</i>	X		X		X		X			
		18. <i>La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.</i>	X		X		X		X			

**Grado y Nombre del Experto: Maestra en Gestión de los servicios de la salud.**

**MScs. CARRILLO GONZALES GRETA con DNI: 42820833**


**MINISTERIO DE SALUD**  
  
 Lic. Greta Carrillo Gonzalez  
 C.E.P. Salud  
 \_\_\_\_\_  
**Firma/DNI 42820833**  
**EXPERTO**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CARRILLO GONZALEZ**  
Nombres **GRETA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42820833**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **21/02/22**  
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**  
Diploma **052-149329**  
Fecha Matricula **31/08/2020**  
Fecha Egreso **31/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
**12 de Octubre de 2022**

**CÓDIGO VIRTUAL 0000947404****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
**JEFA****Unidad de Registro de Grados y Títulos**  
**Superintendencia Nacional de Educación**  
**Superior Universitaria - Sunedu**

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 12/10/2022 21:58:49-0500

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

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

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



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario Desempeño Asistencial

TESISTA:

Br. Sanchez Barrios Luisa Elvira

**3. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 11 de Octubre del 2022

Firma/DNI 45943610  
EXPERTO

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño asistencial	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la identidad	X		X		X		X		
			2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	X		X		X		X		
			3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	X		X		X		X		
		Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	X		X		X		X		
			5. La institución por iniciativa propia Identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
			6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	X		X		X		X		
			7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	X		X		X		X		
	Compromiso	8. La retroalimentación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X			
		9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes idéntico maximiza el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
			X		X		X		X			

		11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.									
		12. El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.	X		X		X		X		
		13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	X		X		X		X		
	Productividad	14. En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.	X		X		X		X		
		15. Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.	X		X		X		X		
		16. La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo.	X		X		X		X		
	Respeto	17. Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.	X		X		X		X		
		18. La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		X		

**Grado y Nombre del Experto: Maestra En Gestión de los Servicios de la Salud**

**MScs. Fernandez Burga Rosa Itala con DNI: 45943610**


  
 Firma/DNI 45943610
   
**EXPERTO**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ BURGA**  
Nombres **ROSA ITALA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **45943610**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **13/12/19**  
Resolución/Acta **0407-2019-UCV**  
Diploma **052-075845**  
Fecha Matricula **02/04/2018**  
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Octubre de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0000947393****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
**JEFA**Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 12/10/2022 21:47:30-0500

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Desempeño Asistencial

TESISTA:

Br. Sanchez Barrios Luisa Elvira

### 3. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Octubre del 2022

DNI: 42418474

Firma/DNI  
EXPERTO

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño asistencial	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la identidad	X		X		X		X		
			2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	X		X		X		X		
			3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	X		X		X		X		
		Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	X		X		X		X		
			5. La institución por iniciativa propia Identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
			6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	X		X		X		X		
			7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	X		X		X		X		
		Compromiso	8. La retroalimentación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X		
			9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes idéntico maximiza el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
			X		X		X		X			

		11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.										
		12. El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.	X		X		X		X			
		13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	X		X		X		X			
	Productividad	14. <i>En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.</i>	X		X		X		X			
		15. <i>Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.</i>	X		X		X		X			
		16. <i>La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo.</i>	X		X		X		X			
	Respeto	17. <i>Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.</i>	X		X		X		X			
		18. <i>La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.</i>	X		X		X		X			

**Grado y Nombre del Experto: Maestra En Ciencias de Enfermería**

**MScs. VASQUEZ PEREZ JESSICA PAOLA con DNI: 42418474**

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma/DNI**  
**EXPERTO**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VASQUEZ PEREZ**  
Nombres **JESSICA PAOLA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42418474**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
Rector **VELASQUEZ BENITES ORLANDO**  
Secretario General **LAVALLE DIOS PEDRO LUIS**  
Director **BUSTAMANTE EDQUEN SEBASTIAN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA**  
Fecha de Expedición **18/02/2011**  
Resolución/Acta **0172-2011/UNT**  
Diploma **A1097141**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
26 de Octubre de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0000965340**

**JORGE MARTIN VEINTIMILLA VEGA**  
JEFE (E)  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 26/10/2022 23:40:52-0600

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

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

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

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://vlinea.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario Desempeño Asistencial

TESISTA:

Br. Sanchez Barrios Luisa Elvira

**3. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 13 de OCTUBRE del 2022

Firma/DNI  
EXPERTO

Mg. ROSA BARBOZA BUSTAMANTE  
DNI. 16533808

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño asistencial	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la identidad	X		X		X		X		
			2. Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	X		X		X		X		
			3. El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	X		X		X		X		
		Iniciativa	4. La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	X		X		X		X		
			5. La institución por iniciativa propia Identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	X		X		X		X		
			6. La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	X		X		X		X		
			7. La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	X		X		X		X		
	Compromiso	8. La retroalimentación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		X			
		9. En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Experiencia	10. La praxis en ambientes idéntico maximiza el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
			11. El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.	X		X		X		X		

			12. El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.	X		X		X		X		
			13. La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	X		X		X		X		
		Productividad	14. En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.	X		X		X		X		
			15. Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.	X		X		X		X		
			16. La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo.	X		X		X		X		
		Respeto	17. Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.	X		X		X		X		
			18. La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		X		

**Grado y Nombre del Experto: Maestra En Docencia Universitaria**

**MScs. BARBOZA BUSTAMANTE ROSA con DNI: 16533808**



**Firma/DNI  
EXPERTO**

Mg. ROSA BARBOZA BUSTAMANTE  
DNI. 16533808

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>BARBOZA BUSTAMANTE</b>
Nombres	<b>ROSA</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16533808</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>
Fecha de Expedición	<b>11/07/18</b>
Resolución/Acta	<b>0209-2018-UCV</b>
Diploma	<b>052-039074</b>
Fecha Matrícula	<b>21/09/2016</b>
Fecha Egreso	<b>04/03/2018</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
26 de Octubre de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0000965337**

**JORGE MARTIN VEINTIMILLA VEGA**  
JEFE (E)

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 26/10/2022 23:37:06-0000

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

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

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

## b) Validez de la encuesta

Resultados de validez de contenido de la Encuesta, Aplicando AIKEN

Para este procedimiento, se realizó en el software estadístico Excel, cuyos resultados son los siguientes:

**Tabla 3**

<b>Expertos</b>	<b>Desempeño asistencial</b>
<b>Experto 1</b>	1.00
<b>Experto 2</b>	1.00
<b>Experto 3</b>	1.00
<b>Experto 4</b>	1.00
<b>Experto 5</b>	1.00
<b>Promedio</b>	1.00

*Fuente: elaboración propia*

[1] 1.00

Se concluye que la Encuesta sobre Desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque, 2022, tiene una validez de contenido de acuerdo a la Validación de Aiken del 100%.

### c) Resultados de Confiabilidad del instrumento

se realizó para la confiabilidad del instrumento con la evaluación estadístico Alfa de Cronbach, logrando medir la confiabilidad de la parte interna del cuestionario únicamente en una sola medición sobre todo es compatible a escala de Likert, a través de la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right)$$

Donde:

K: número de Ítems.

$\delta_i^2$ : Varianza de los puntajes de cada ítem.

$\delta_t^2$ : Varianza de los puntajes totales del test.

Proceso ejecutado en el programa EXCEL versión office19.

La medición para el formulario (prueba piloto) se intervino en 20 enfermeros de la red Chiclayo.

---

#### ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

ALFA CRONBACH	N de elementos
,916	18

**Nota.** Resultados del software IBM SPSS Statistics.V23.

La confiabilidad del Test “Desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una Red de Salud Lambayeque, 2022”, en la dimensión consistencia interna de acuerdo al coeficiente alfa de Cronbach es de 0.916 con números de elementos 18, de acuerdo a Hernández Sampieri y col, posee una confiabilidad prominente.

## d) Resultados de elementos estadísticos

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	<i>Media de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Correlación total de elementos corregida</i>	<i>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</i>
La puntualidad es una cualidad que debe ser valorada por la entidad.	42,10	43,884	,715	,909
Cada cierto tiempo el personal asistencial debe ser motivado por su puntualidad.	42,10	45,884	,551	,913
El personal asistencial cumple puntualmente con el trabajo de las jornadas de vacunación en el plazo establecido.	42,50	41,737	,738	,907
La iniciativa debe ser sensibilizado e incentivado por sus gestores.	42,15	43,713	,709	,909
La institución por iniciativa propia identifica y recompensa los estándares en calidad de trabajo.	42,85	44,661	,498	,914
La presentación personal está acorde a la actividad a realizar representando calidad del trabajo.	42,65	41,503	,738	,907
La institución planifica que los materiales/equipos de uso asistencial estén conforme para la actividad.	42,55	47,629	,238	,919
La retroalimentación/actualización en la vacunación es compromiso de la institución de salud para el cumplimiento de los objetivos.	42,30	44,853	,516	,914
En la motivación y liderazgo interviene el compromiso para la mejora en calidad de trabajo.	42,20	46,063	,375	,917
La praxis en ambientes diferentes maximiza el trabajo en equipo.	42,40	45,411	,444	,915
El gestor fomenta e incentiva las jornadas de atención en el equipo de trabajo.	42,40	44,884	,622	,911
El trabajo en equipo contribuye a la calidad de atención al usuario.	42,10	44,937	,716	,911
La comunicación debe ser fluida y directa que mejore el ambiente laboral y la resolución de problemas.	42,30	41,800	,803	,905
En el trabajo en equipo el acompañamiento de un líder será oportuno para mejorar la productividad.	42,10	47,253	,319	,917
Alcanzan logros y cumplen objetivos en común como equipo de trabajo.	42,35	43,292	,718	,908
La buena actitud genera el cumplimiento de objetivos fijados y permite que aumente la productividad como equipo multidisciplinario.	42,45	41,313	,775	,906
Se respeta la dotación del personal en horarios de trabajo de forma equitativo.	42,40	45,726	,494	,914
La constante interacción y horas laborales entre compañeros mejora el trabajo en equipo.	42,55	42,471	,602	,912

**Fuente:** Resultados del software IBM SPSS Statistics.V21.

Si eliminamos los ítems (7,9,14) aumentaría el alfa de Cronbach, sin embargo, la autora de la presente investigación considera fundamental las preguntas, por las que no se eliminan.



## Anexo 5. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
¿De qué manera un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022?	<b>Objetivo general</b> O <sub>G</sub> . Proponer un plan coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022.	Opcional	Variable 1: Coaching gerencial				
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
			Liderazgo	Eficiencia	1 al 12	Lista de cotejo	Logrado No logrado
			Motivación	Intrínseca			
Empowerment	Autodeterminación						
<b>Problemas específicos</b> P <sub>1</sub> ¿Cuál es el nivel de desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022? P <sub>2</sub> ¿Cómo diseñar un plan coaching gerencial para mejorar el	<b>Objetivos específicos</b> O <sub>1</sub> . Identificar el nivel desempeño asistencial en enfermeros servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022. O <sub>2</sub> . Diseñar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022.		Variable 2: Desempeño asistencial				
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala ordinal</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
			Calidad de trabajo	Puntualidad	1,2,3	Escala ordinal 1= Nunca 2=A veces 3=Siempre	Nunca A veces Siempre
				Iniciativa	4,5,6,7		
			Trabajo en equipo	Compromiso	8,9		
				Experiencia	10,11,12,		
Productividad	13, 14, 15,16						
Respeto	17.18						

<p>desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022?</p> <p>P3 ¿Cómo validar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022?</p>	<p><b>O3.</b> Validar un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque 2022 a través de juicio de expertos.</p>		
---	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Metodológicamente fue básica de enfoque mixto. Conforme a, Hernández et al. (2014) señala que todo tipo de investigación de tipo descriptivo registra específicamente pertenencias y peculiaridades de suma importancia que se manifieste ya sea de una porción o población a describir y como un sustento de base para las futuras investigaciones.</p> <p>De tipo no experimental, transaccional y descriptivo de propuesta con el objeto de lograr un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros en servicio de</p>	<p>Por su parte, Singh &amp; Masuku (2014) define población a una agrupación de manera ilimitado e inagotable con ciertas características similares, En este sentido y de acuerdo al investigador se consideró un equivalente de 110 profesionales licenciadas en enfermería y personal técnicos de enfermería en centros de salud de primera línea correspondiente de la Red de salud Lambayeque.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Sin embargo, Singh &amp; Masuku (2014) en la muestra se consideró a un subgrupo del lugar a investigar bajo el interés definiéndose, con precisión fueron 86 profesionales en licenciadas de enfermería y</p>	<p><b>Variable 1: coaching gerencial</b></p> <p>Lista de cotejo Diseño de talleres</p> <p><b>Variable 1: desempeño asistencial</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> o Autor: Távara Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Red de salud Lambayeque, en los establecimientos de salud del primer nivel de atención.</p>	<p>Se considera en la muestra para la confiabilidad:</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right)$ <p>Donde:</p> <p>K: número de Ítems.</p> <p><math>\delta_i^2</math>: Varianza de los puntajes de cada ítem.</p> <p><math>\delta_t^2</math>: Varianza de los puntajes totales del test.</p> <p>Estadística de fiabilidad</p> <p>Alfa de Cronbach: ,916</p> <p>N° elementos 18</p> <p>Por ello, los datos de la muestra fue</p>

<p>vacunación covid-19 e instruir en cumplimiento de objetivos trazados en cada profesional y trabajo en equipo a través de un coach para el elevar el rendimiento en el desempeño asistencial.</p>	<p>personales técnicos de enfermería de los centros de atención sanitarios en salud específicamente de la Red de salud Lambayeque. Tamaño de la muestra:</p> $n = \frac{Nz^2pq}{d^2x(N - 1) + Z^2xPq}$ <p><b>Donde:</b></p> <p><b>n</b>= Tamaño de la muestra</p> <p><b>N</b>= Tamaño de la población (110)</p> <p><b>Z</b>= Nivel de confianza al 90%: (1.64)</p> <p><b>p</b> = Proporción esperada (0.5)</p> <p><b>q</b> = 1-p (0.5)</p> <p><b>d</b>= Precisión (0,05).</p> $n = \frac{110x1.64^2x0.5x0.5}{0.05^2x(110 - 1) + 1.64^2x0.5x0.5}$ <p style="text-align: center;"><math>n = 86</math></p>		<p>mediante las encuestas elaborados por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21 para la presentacion de graficos y tablas de acuerdo al instrumento empleando estadistica descriptiva (Hawkins et al. 2018).</p>
---	---	--	---

## Anexo 6. Resultados

**Tabla 1**

Nivel de desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

Desempeño asistencial		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	45	52.3
	Alto	40	46.5
	Total	86	100.0

**Nota.** Procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

**Tabla 2**

Dimensiones en calidad de trabajo y trabajo en equipo sobre desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación cov-19. En una red de Lambayeque.

Nivel	D1. Calidad de trabajo		D2. Trabajo en equipo	
	f	%	f	%
Bajo	3	3.49%	4	4.65%
Medio	60	69.77%	55	63.95%
Alto	23	26.74%	27	31.40%
Total	86	100.00%	86	100.00%

**Nota.** Procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

**Tabla 3**

Nivel de desempeño asistencial según dimensiones en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

Nivel de dimensiones	Desempeño asistencial		Calidad de trabajo		Trabajo en equipo	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	1	1.2%	3	3.5%	4	4.7%
Medio	45	52.3%	60	69.8%	55	64.0%
Alto	40	46.5%	23	26.7%	27	31.4%
Total	86	100.0%	86	100.0%	86	100.0%

**Nota.** Procesada por sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

**Tabla 4**

Validación de propuesta mediante diseños de talleres en profesionales expertos en la materia para mejorar el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque.

<b>Validación de propuesta de talleres de diseño</b>			
	<b>Aspectos generales</b>	<b>Contenido</b>	<b>Valoración integral de la propuesta</b>
Muy adecuado	100%	100%	1%
Bastante adecuado	0%	0%	0%
Adecuado	0%	0%	0%
Poco adecuado	0%	0%	0%
Inadecuado	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

**Nota.** *Procesada por Microsoft office Excel 2019, mediante la técnica DELPHI.*



Visible: 27 de 27 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	
2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
4	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
6	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
7	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
8	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	
9	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
15	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	
16	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
20	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
23	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	

Vista de datos

Vista de variables

**Vista de datos.** Mediante el sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21



MEDIA\_FRECUENCIA\_GRAFICOS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
  - Puntaje\_DA (ag
  - Gráfico de barr
- Log
- Frecuencias
  - Notas
- Frecuencias
  - Notas
- Frecuencias
  - Notas
- Frecuencias
  - Notas
- Frecuencias
  - Notas
- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
  - Gráfico de barr
- Log
- Frecuencias

```

GET
  FILE='C:\Users\Usuario\OneDrive\Escritorio\spss graficos y frecuencias\base_1_tesis_final.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
COMPUTE Puntaje_DA=P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6 + P7 + P8 + P9 + P10 + P11 + P12 + P13 + P14 + P15 + P16 + P17 + P18.
EXECUTE.
COMPUTE Media_DA=Media(P1,P2,P3,P4,P5,P6,P7,P8, P9,P10,P11,P12,P13,P14,P15,P16,P17,P18).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*Puntaje_DA.
RECODE Puntaje_DA (MISSING=COPY) (LO THRU 38=1) (LO THRU 46=2) (LO THRU HI=3) (ELSE=SYSMIS) INTO Desempeñoa.
VARIABLE LABELS Desempeñoa 'Puntaje_DA (agrupado)'.
FORMATS Desempeñoa (F5.0).
VALUE LABELS Desempeñoa 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL Desempeñoa (ORDINAL).
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Desempeñoa
  /BARChart PERCENT
  /ORDER=ANALYSIS.

```

**Frecuencias**

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Usuario\OneDrive\Escritorio\spss graficos y frecuencias\base\_1\_tesis\_final.sav

**Estadísticos**

Puntaje\_DA (agrupado)

N	Válidos	86
	Perdidos	0

Vista de la media y frecuencia. Mediante el sistema aplicativo software IBM SPSS Statistics V21

## **Anexo 7. Desarrollo de la propuesta**

### **PLAN-DAEVCO**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **1.1 NOMBRE DE LA DENOMINACIÓN:**

PLAN PARA EL DESEMPEÑO ASISTENCIAL EN ENFERMEROS DE VACUNACIÓN COVID-19. PLAN-DAEVCO

##### **1.2 NOMBRE DE LA INSTITUCION:**

Red de Salud Lambayeque

##### **1.3 AUTORA:**

Luisa Elvira Sanchez Barrios

##### **1.4 DEPARTAMENTO:**

Lambayeque

##### **1.5 PROVINCIA:**

Chiclayo

#### **II. JUSTIFICACIÓN**

El coaching es una herramienta facilitadora que se pone en práctica para resolver ciertos interrogantes, procesos, habilidades en aquella persona que están buscando por intermedio de un instructor o profesional para el coaching y que a través del coach lograr objetivos e incluso metas, (Beuchot, 2018). Siendo un pilar fundamental para el cumplimiento de logros, la importancia de ello suma para realizar la propuesta de un plan coaching gerencial para mejorar el desempeño asistencial en los enfermeros que efectúan dicha actividad en los centros sanitarios del primer nivel de atención.

En síntesis, los talleres permiten fomentar una mejor actitud, trabajar en equipo, mantener un buen clima laboral, un mejor desempeño asistencial e impulsar la motivación en los colaboradores de vacunación covid-19 específicamente en licenciados de enfermería y técnicos en enfermería (Casanova eat., 2019).

La realización de talleres tiene como objetivo desarrollar en los gestores y personal asistencial una mejor capacidad para orientar, motivar y dirigir al equipo de trabajo para alcanzar objetivos (Hernández et al., 2014).

Se justifica a través de un Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación COVID-19 (PLAN DAEVCO) Para la elaboración de la propuesta se considera los siguientes ejes centrales:

**PLANIFICACION (PLAN):** Para una buena organización esto implica un cambio efectivo y pragmático en el desempeño asistencial en los profesionales de enfermería, inicialmente se conformará un equipo ejecutivo la cual organizará al personal de enfermería y presentará un cronograma de registro para las asistencias para los talleres brindados, así mismo un ambiente adecuado para mantener el frío de las vacunas, los materiales de uso sean lo suficiente para la actividad así como el personal de turno sean la cantidad necesario para la atención, y planificar incentivos cuando logren la meta puede deberse a un día libre de descanso (Ministerio de salud. 2015).

**DESEMPEÑO ASISTENCIAL (DA):** Para el desempeño laboral, Platis et al. (2015) Sostiene que, el desempeño se enfoca en la adaptabilidad, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo permitiendo que el trabajo sea más estable y unánime en las actividades que se brinda a la población, se busca consolidar una actitud positiva en cada personal de salud, y acompañar a cumplir la meta. Por ello, amerita un(a) líder que acompañe, guíe y oriente al equipo de trabajo donde debe prevalecer la comunicación eficaz, dotación de personal por servicio, y las competencias ya que fortalece las cualidades y autonomía para lograr el objetivo.

**ENFERMEROS (E):** Los profesionales de enfermería son los principales protagonistas en mitigar y prevenir enfermedades a través de medidas preventivas y promocionales como la vacunación covid-19, es importante señalar el apoyo y trabajo mutuo con el personal técnico de enfermería, conforme a ello se brinda una buena calidad de atención en el trabajo.

**VACUNACIÓN COVID-19 (VCO):** La actividad de vacunación covid-19 frente a la pandemia fue la primera actividad masiva que se dio para contener y mitigar el virus del SARS COV2 (OPS, 2022) de tal manera que una buena dirección a través de un líder en el equipo favorece una vacunación segura y eficaz.

### **III. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

#### **a) Fundamentación teórica**

Actualmente los centros de vacunación contra la covid-19, la cual anteriormente eran conformados por brigadas de vacunación que brinda la actividad de forma extramural en instituciones educativas, mercados, colegios profesionales, universidades, avenidas principales de la región, supermercados, entre otros. Mediante el estudio realizado se obtuvo como resultado un nivel medio de desempeño asistencial por parte del personal asistencial de enfermería (Lakens, 2022).

Por ello, se plantea un plan de propuesta de coaching para llevar una buena dirección en equipo y entregar una calidad de trabajo, ya que amerita que el usuario reciba una buena atención, con los cuidados necesarios para generar la confianza para la vacunación y de ello dependerá la productividad para el cumplimiento de metas y objetivos dados por la identidad de salud (Manzi et al., 2017)

#### **b) Fundamentación epistemológica**

La teoría en la que sustenta la propuesta se origina de las dos variables en la primera variable; coaching es una herramienta de servicio dirigido por un profesional que acompaña a conseguir ciertos objetivos trazados por un personal o usuario denominado coachee para la mejora dentro de una organización y respuestas futura (Beuchot, 2018)

Los enfoques de coaching, para Costeira et al. (2022) coaching es una herramienta facilitadora en el desarrollo de las acciones laborales en los ambientes de la salud, dentro de los principales enfoques se encuentra psicodinámico, cognitivo, conductual, centrado en soluciones y en la persona.

En teoría desempeño asistencial, Chiavenato (2009) citado por Távara (2021), señala que es el cumplimiento y aumento de esfuerzo de un ser humano con la finalidad de alcanzar logros propuestos, es una pieza fundamental y con ello la motivación la cual contribuye que sea de manera adecuada el proceso de resultados, es indispensable que el

profesional asistencial en el sector salud posea esas habilidades y cualidades en el ejercicio profesional y logre cumplir las expectativas trazadas.

Dentro de las Características del desempeño laboral por Platis et al. (2015) Sostiene que el desempeño se enfoca en iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo permitiendo que el trabajo sea más estable y unánime en las actividades que se brinda a la población.

### c) **Fundamentación axiológica**

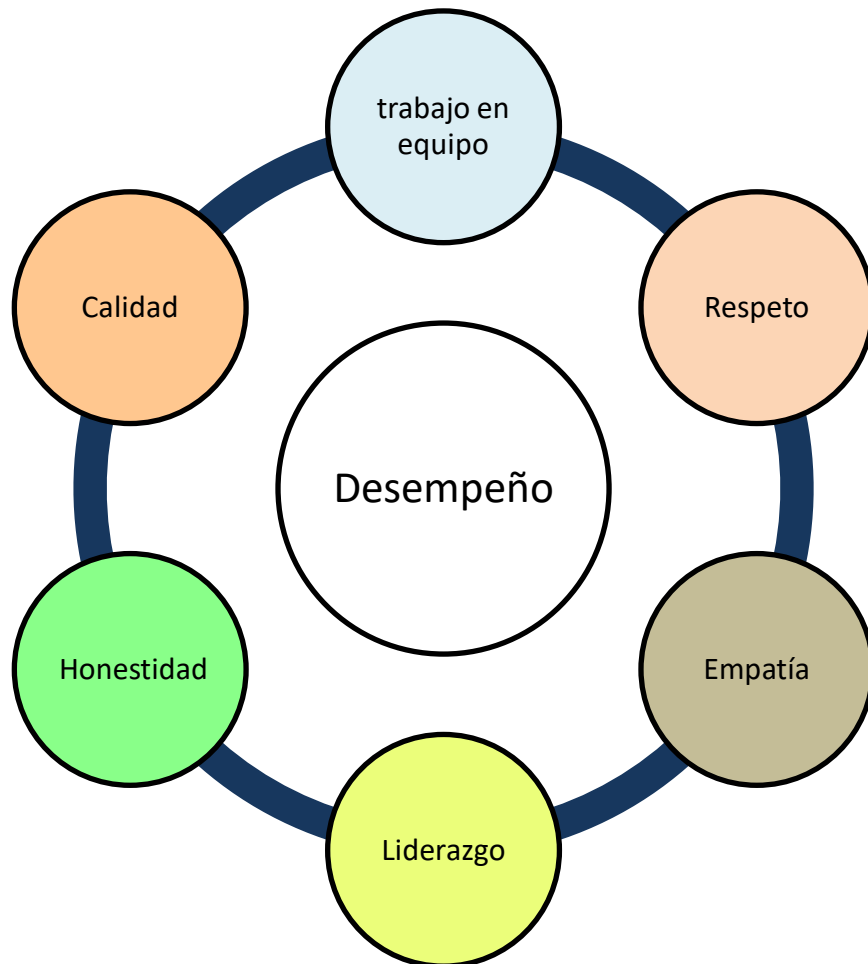
La axiología es la ciencia que se encarga de medir los valores ya sean positivos o negativos siendo un componente esencial para la alineación de aquellos profesionales. Por ello, la ejecución de un proceso coaching donde la orientación y el acompañamiento es a través de un profesional con el objetivo de mejorar el desempeño asistencial ya sea de manera individual o grupal, es indispensable considerar los principios éticos ya que son los pilares rectores que sustentan en valores en lo que descansa la propuesta, como el desempeño, la calidad, trabajo en equipo, respeto, empatía, liderazgo, honestidad (Brall et al., 2019)

A continuación, se detalla entre los principales principios:

- **Calidad:** Es lo inherente de un objeto lo cual se busca ser valorada para la satisfacción de los usuarios.
- **Trabajo en equipo:** son aquellas normas que se buscan ser respetadas de cada individuo a través de sus habilidades, capacidades e inteligencia, para la integración de trabajo como equipo.
- **Respeto:** es un valor profundo para la sociedad humana que comprende aceptarse y aceptar a los demás en sus distintas formas de pensar.
- **Empatía:** entender al prójimo ante una situación emocional y ponerse en su realidad.
- **Liderazgo:** es aquello que a través de las habilidades de líder gerencial conduce a un grupo de individuos hacia una sola dirección.
- **Honestidad:** es una virtud que pone en práctica toda persona para

disponer relaciones interpersonales y en ello generar el respeto, la confianza y sinceridad.

- **Desempeño:** es aquel esfuerzo propio que aplica cada persona mediante la dedicación, entrega para obtener resultados positivos.



*Principios fundamentales que se caracteriza la propuesta.*

#### **IV. OBJETIVOS**

##### **Como objetivo general:**

Diseñar un plan de propuesta (taller) para el buen desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en el departamento de la región Lambayeque.

##### **En los objetivos específicos.**

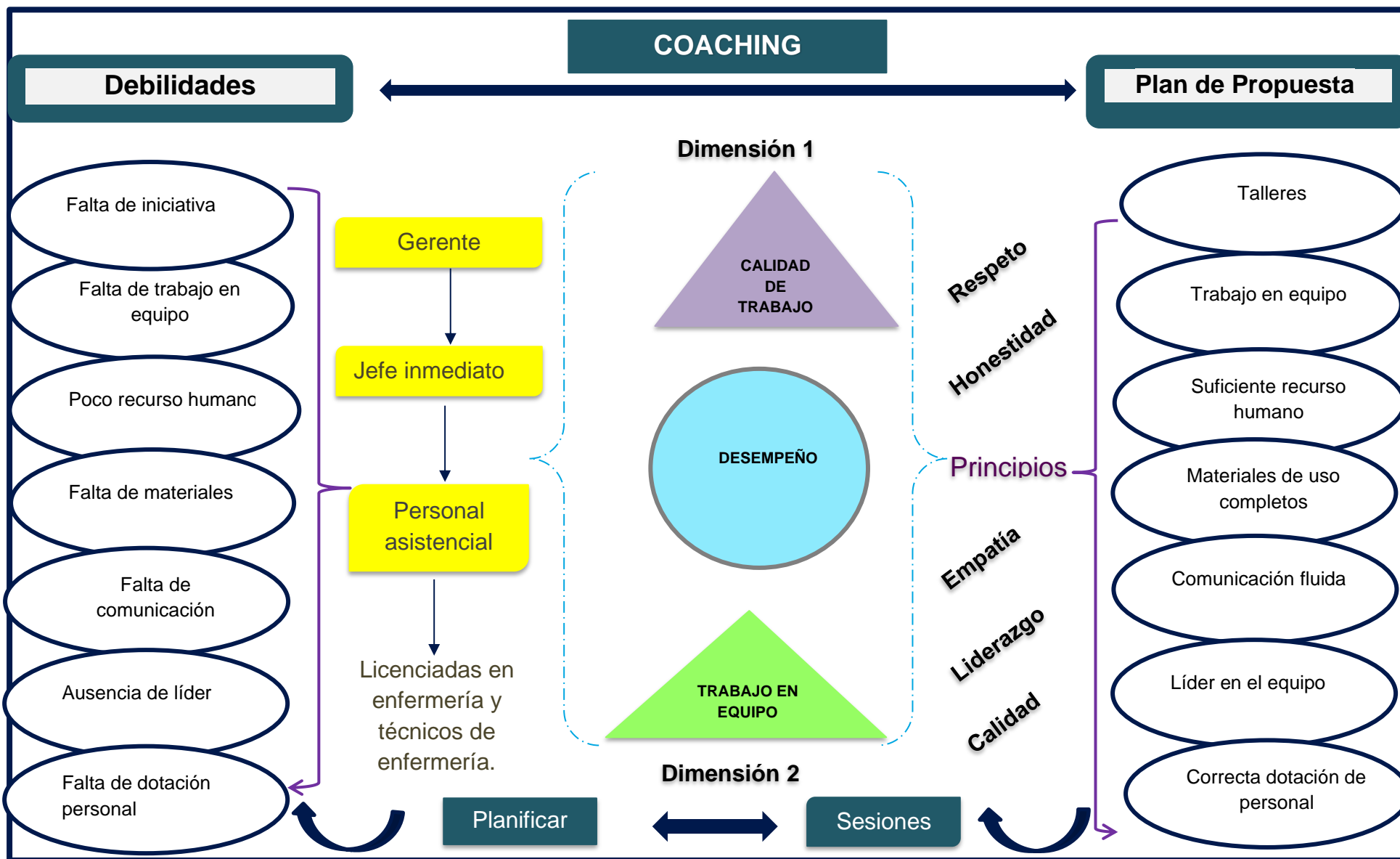
- Sensibilizar a los gestores de la red de salud Lambayeque en la participación de los talleres Plan DAEVCO.
- Realizar estrategias para trabajo en equipo y mejorar el ambiente laboral.
- Brindar talleres de liderazgo en ello incluye los jefes inmediatos, así mismo al personal asistencial de vacunación covid-19.
- Fomentar el buen dialogo en el personal de enfermería.
- Fortalecer la motivación intrínseca en los enfermeros de vacunación-covi-19.
- Precisar los procesos gerenciales para que se cumplan en las instituciones para la organización de los talleres.

#### **V. METODOLOGÍA Y/O ESTRATEGIAS**

Teniendo en cuenta las causas que afligen en el servicio de vacunación covid-19 sobre el desempeño asistencial donde los datos obtenidos según encuesta aplicado en la muestra, indican que se encuentra en un nivel medio por lo que la investigadora procede a elaborar un plan de propuesta denominado Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19. (PLAN-DAEVCO) el diseño de la propuesta para su eventual ejecución será en un año.

La metodología sustenta en enfoques a través de talleres que se plantean en tres talleres mediante tres sesiones, para ello se tendrá al inicio forma dinámico, también lluvias de ideas y métodos activos, cada sesión tendrá una duración no menos de una hora, se empleará como recursos materiales de uso básico para las actividades (papel bond, plumones, tijera, cartulina, colores) y medios de ayuda visual como un retroproyector, laptop, micrófono y videos (Távora, 2021).

**Representación gráfica de la propuesta:** Para el buen desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en el departamento de la región Lambayeque.





## **VI. CARACTERISTICAS DE LA PROPUESTA**

Mediante el Plan DAEVCO se desarrollarán bajo premisas principales que se caracterizan la propuesta.

- ✓ Contundente, porque permite mejorar el desempeño asistencial y generar como resultado que el trabajo sea en equipo y con calidad.
- ✓ Flexible, a que es adaptable a distintas particularidades que pueden suscitarse en el servicio de vacunación y moldearse para la conformación en nuevos tiempos mediante circunstancias que se presentase.
- ✓ Dinámica, se desarrollará de manera continua, facilitando la interacción de ambas variables sobre el efecto del coaching para el buen manejo en el desempeño asistencial de enfermería en los profesionales sanitarios del primer nivel de atención.
- ✓ Motivadora, ya que permitirá aflorar el interior de cada uno de los participantes sin necesidad de esperar algo a cambio, y logre esforzarse para el cumplimiento de una meta.
- ✓ Integradora, porque busca incorporar a los profesionales de enfermería desde el gerente del establecimiento, a los jefes inmediatos del servicio, así mismo con la responsable del área de vacunación y finalmente con los enfermeros asistencial de vacunación covid-19 licenciadas de enfermería y personal técnicos en enfermería.

## **VII. DISEÑO DE TALLERES**

### **Taller 1**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1 Capacitador responsable: Luisa Elvira Sanchez Barrios

1.2 Fecha: Enero, 2023 – Febrero, 2023.

1.3 Duración: 180 minutos.

#### **II. TITULO DEL TALLER**

Identificando habilidades para ser un buen líder en gestión de la salud en enfermería.

#### **III. OBJETIVO**

Mejorar la gestión para el desempeño asistencial mediante un proceso coaching en enfermeros del servicio de vacunación covid-19.

#### **IV. SESIONES**

A través de tres sesiones se desarrollarán el siguiente taller.

Sesión 1. siendo un líder exitoso

Sesión 2. Emitiendo una buena comunicación en el equipo de trabajo.

Sesión 3. La puntualidad como un valor agregado en una organización.

Sesión	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°	DE LA SESIÓN			
1	siendo un líder exitoso	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -retroproyector -video (Meta liderazgo)	Lluvia de ideas Ficha

MOMENTOS DE LA SESION 1	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Reciben el saludo de bienvenida. - Generando lluvias de idea con la pregunta: - Se sustenta el objetivo del taller de forma general.	- Palabra oral
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: saliendo de la zona de confort. - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elaboran una ficha del tema dado.	Vídeo (Mettaliderazgo, creando líderes de alto desempeño) Roberto Mourey
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanálisis del tema. - Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las estrategias de liderazgo y que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían?	- Ficha del taller

SESION	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Nº	DE LA SESIÓN			
2	Emitiendo una buena comunicación en el equipo de trabajo.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Dibujos	Dinámica grupal Ficha

MOMENTOS DE LA SESION	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿por qué es importante la comunicación?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: (La búsqueda del tesoro) - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora oraciones cortas con respuestas dicotómicas.	- Textos escritos
Cierre	Fortalecer la comunicación entre gestores y personal asistencial y realizar un autoanalices del tema. - Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las estrategias comunicativas que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían?	-Dibujo con referencia asertividad.

SESIÓN	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Nº	DE LA SESIÓN			
3	La puntualidad como un valor agregado en una organización.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Fichas	Lluvia de idea

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	Generando lluvias de idea con la pregunta: ¿la puntualidad tiene relación con la sociedad?	Palabra oral Lámina
Desarrollo	Se presenta al grupo la dinámica: El nudo humano Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. Elabora una pirámide de valores.	Vídeo EEC Distinciones de coaching: Valores
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son los valores y que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían?	-Dinámica: Reflexión de lo aprendido.

## V. EVALUACIÓN EVALUACION DEL TALLER

La presente será evaluada mediante una lista de cotejo para ver los logros obtenidos y las debilidades en las que se tiene que mejorar por medio de la retroalimentación y finalmente poder alcanzar al cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos. (VER LISTA COTEJO EN ANEXO 2)

## **Taller 2**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- a. Capacitador responsable: Luisa Elvira Sanchez Barrios
- b. Fecha: Febrero, 2023 – Marzo, 2023.
- c. Duración: 180 minutos.

### **II. TITULO DEL TALLER**

Aplicación del Coaching en enfermería para la buena calidad de trabajo en vacunación covid-19.

### **III. OBJETIVO**

Mejorar la calidad de trabajo a través del coaching en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 del primer nivel de atención en salud.

### **IV. SESIONES**

A través de tres sesiones se desarrollarán el siguiente taller.

SESION 1. Mejorar la calidad de atención y generar confianza en los usuarios para la vacunación covid-19.

SESION 2. Compartiendo experiencias.

SESION 3. Desempeño asistencial vs coaching en la vacunación covid-19.

SESIÓN	DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°				
1	Mejorar la calidad de atención y generar confianza en los usuarios para la vacunación covid-19.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -retroproyector	Lluvia de ideas Ficha

MOMENTOS DE LA SESION	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿Por qué será importante la calidad?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: La técnica del 5.5.5 - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora un plan de acción sobre calidad de trabajo.	Video Sesión Practica de COACHING SISTÉMICO SHS®
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. - Sensibilizar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las estrategias de calidad que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían? ¿Por qué aplicarlo en el servicio de vacunación?	- Dibujo grupal sobre el tema.

SESIÓN	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°	DE LA SESIÓN			
2	Compartiendo experiencias.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Dibujos	Dinámica grupal (El cuadrado perfecto)

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿Qué tanto conozco mi servicio de vacunación?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: el juego de las posibilidades. - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora un diagrama sobre el tiempo de servicio.	- Textos escritos
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. - Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las ¿Experiencias que les impacto? Y ¿Cuáles lo aplica constantemente?	- Juego grupal (compartiendo mis experiencias).



SESIÓN	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°	DE LA SESIÓN			
3	Desempeño asistencial vs coaching en la vacunación covid-19	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Fichas	Lluvia de idea Ficha

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿Qué es desempeño como aplicarlo en el servicio de vacunación covid-19?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora un plan de acción sobre calidad.	- Vídeo - Textos escritos
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. - Concientizar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las estrategias para un mejor desempeño y que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían?	- Llenado de ficha

## V. EVALUACION DEL TALLER

La presente será evaluada mediante una lista de cotejo para ver los logros obtenidos y las debilidades en las que se tiene que mejorar por medio de la retroalimentación y finalmente poder alcanzar al cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos. (VER ANEXO 3)

## **Taller 3**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- a. Capacitador responsable: Luisa Elvira Sanchez Barrios
- b. Fecha: Marzo, 2023 – Abril, 2023.
- c. Duración: 180 minutos.

### **II. TITULO DEL TALLER**

La autodeterminación como pilar fundamental para trabajar en equipo en vacunación covid-19.

### **III. OBJETIVO**

Crear estrategias para trabajar en equipo en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 del primer nivel de atención en salud.

### **IV. SESIONES**

A través de tres sesiones se desarrollarán el siguiente taller.

Sesión 1. Poseer empatía y lograr bienestar en el equipo de trabajo.

Sesión 2. Empowerment y equipo trabajo en los enfermeros vacunación covid-19.

Sesión 3. Aceptando y reconociendo el esfuerzo de un enfermero(a).

SESIÓN	DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°				
1	Poseer empatía y lograr bienestar se en el equipo de trabajo.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -retroproyector	Lluvia de ideas Fichas

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	Reciben el saludo de bienvenida. Generando lluvias de idea con la pregunta: ¿Qué es empatía y como puedo desarrollarla?	Palabra oral Lámina
Desarrollo	Se presenta al grupo la dinámica: Museo de cera. Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. Elabora un mapa mental sobre las características de la empatía.	Video Relación profesional de la salud/ paciente. Empatía
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las ¿Estrategias emocionales que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían?	Llenado de ficha sobre el tema.

SESIÓN	DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
N°				
2	Empowerment y equipo trabajo en los enfermeros vacunación covid-19.	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Dibujos	Dinámica grupal (El juego de las posibilidades)

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Reciben el saludo de bienvenida. - Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿Qué es una motivación intrínseca?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: Mescla de objetivos. - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora un plan de estrategias de trabajo en equipo.	- Vídeo - Textos escritos
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. - Incentivar a los enfermeros a seleccionar ¿Cuáles son las estrategias de un equipo y que aprendieron?	Llenado de ficha sobre el tema dado.

SESIÓN	DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Nº				
3	Aceptando y reconociendo el esfuerzo un enfermero(a).	1 hora	- Papel bond - cartulina - plumones -Fichas	Lluvia de idea

MOMENTOS DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA	RECURSOS
Inicio	- Generando lluvias de idea con la pregunta: - ¿Cómo puedo aceptar a mi compañero(a) del trabajo?	- Palabra oral - Lámina
Desarrollo	- Se presenta al grupo la dinámica: El cuadrado perfecto - Se le entrega el material referente al tema para ser analizado. - Elabora una carta sobre las cualidades de mi compañero(a).	- Vídeo - Textos escritos
Cierre	Motivar a los enfermeros a realizarse un autoanalices del tema. - Incentivar a los enfermeros a aceptarse a sí misma y a los demás r ¿Cuáles son las estrategias comunicativas que aprendieron? Y ¿Cuales ya conocían? - Palabras de agradecimiento.	Entrega de constancias a los asistentes.

## V. EVALUACION DEL TALLER

La presente será evaluada mediante una lista de cotejo para ver los logros obtenidos y las debilidades en las que se tiene que mejorar por medio de la retroalimentación y finalmente poder alcanzar al cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos. (VER ANEXO 4)



## B) Presupuesto/financiamiento eventualidad

CATEGORÍA DE PRESUPUESTOS	Nº	COSTO POR HORA	COSTO TOTAL
<b>1. recursos humanos</b>			
Profesional	3	s/. 200	s/. 600
<b>SUBTOTAL</b>			s/.600
<b>2. Recursos materiales</b>			
Laptops + equipos externos	1	Recursos Propio	s/.000
<b>SUBTOTAL</b>			s/.000
<b>3. Servicios</b>			
Lapiceros	100	s/.20.0	s/.20.0
Folders manila	100	s/.20.0	s/.20.0
Papel bond	100	s/.20.0	s/.20.0
Copias	100	s/.20.0	s/.20.0
Pasajes para los Centros de salud.	3	s/.20.0	s/.20.0
<b>SUBTOTAL</b>			s/. 100.0
<b>TOTAL</b>			s/.900.0

## VIII. REFERENCIA DE LA PROPUESTA

Beuchot Alberto, G. de la V. (2018). Dominios de Congruencia en el Coaching Personal y Organizacional. In *News.Ge* (Primera ed).

Brall, C., Schröder-Bäck, P., & Maeckelberghe, E. (2019). Ethical aspects of digital health from a justice point of view. *European Journal of Public Health, 29*, 18–22. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz167>

Casanova Acosta X, Cardoso Carmona L, Camacho Hernández MN, Peñalver Rodríguez CE, Rodríguez Portela S, Z. D. Z. (2019). *Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño del enfermero docente-asistencial en la educación en el trabajo. 14(1)*, 48–52.

Costeira, C., Dixe, M. A., Querido, A., Vitorino, J., & Laranjeira, C. (2022). Coaching as a Model for Facilitating the Performance, Learning, and Development of Palliative Care Nurses. *SAGE Open Nursing, 8*. <https://doi.org/10.1177/23779608221113864>

Hernández, Díaz, J., Paredes, Carbonell, J. J., & Marín Torrens, R. (2014). Cómo diseñar talleres para promover la salud en grupos comunitarios. *Atencion Primaria, 46(1)*, 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2013.07.006>

Lakens, D. (2022). Sample Size Justification. *Collabra: Psychology, 8(1)*, 1–28. <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>

Manzi, A., Hirschhorn, L. R., Sherr, K., Chirwa, C., Baynes, C., Awoonor-Williams, J. K., Hingora, A., Mboya, D., Exavery, A., Tani, K., Manzi, F., Pemba, S., Phillips, J., Kante, A. M., Ramsey, K., Bawah, A., Nimako, B. A., Kanlisi, N., Jackson, E. F., ... Pio, A. (2017). Mentorship and coaching to support strengthening healthcare systems: Lessons learned across the five Population Health Implementation and Training partnership projects in sub-Saharan Africa. *BMC Health Services Research, 17*. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2656-7>

Ministerio de salud. (2015). Planificación de los servicios de salud. Gestión de Servicios de Salud Serie 3. *Gestion de Servicios de Salud, 3(3.2)*, 43. [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/763\\_MINSA169.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/763_MINSA169.pdf)



Organizacion Panamericana de Salud (OPS). (2022). *Enfermería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Organización Panamericana de La Salud. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

Tavara Navas, N. R. (2021). *gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del servicio médico*. Universiad Nobert Wiener.

## IX. ANEXOS DE LA PROPUESTA

### ANEXO 1 LISTA DE COTEJO

#### Lista de cotejo taller uno

<b>Título del taller:</b> Identificando habilidades para ser un buen líder en gestión de la salud en enfermería.			
<b>Objetivo de la evaluación:</b> Mejorar la gestión para el desempeño asistencial mediante un proceso coaching en enfermeros del servicio de vacunación covid-19.			
<b>Datos del participante:</b> _____			
<b>Profesión:</b> Licenciado(a) en enfermería <input type="radio"/> Técnico(a) en enfermería <input type="radio"/> Otros: Especificar _____			
<b>Fecha:</b> _____			
Se agradece anticipadamente la colaboración de los participantes. Se ruega desarrollar minuciosamente cada ítem expuesto y precisar solo una alternativa con un aspa (x).			
Ítems	Logrado	No logrado	Observaciones
<b>Siendo un líder exitoso</b>			
1. Considero estrategias claras para un líder.			
2. Saliendo de la zona de confort			
3. Brinda cursos actualizados sobre la vacunación.			
4. Realiza gestión en beneficio a la organización.			
<b>Emitiendo una buena comunicación en el equipo de trabajo</b>			
5. Empleo términos adecuados al dirigirse a alguien.			
6. Me siento incentivado con la comunicación del jefe.			
7. Trasmito ideas o ejemplos claros al personal.			
8. Planifico y consulto al equipo antes de iniciar la actividad.			
<b>La puntualidad como un valor agregado en una organización</b>			
9. La puntualidad es una cualidad importante para crecer profesionalmente.			
10. Me dirijo puntualmente a las actividades asignadas.			
11. Las pautas señalizadas por un gestor son indispensables para el cumplimiento de metas.			
12. La esencia de los valores incrementa mi perfil profesional.			

#### **Criterio de evaluación:**

Un ítem (L), correspondiente al valor de dos (2) puntos.

Un ítem (NL), correspondiente al valor de un (1) punto.

Numero de ítems. 12

## Lista de cotejo taller dos

<b>Título del taller:</b> Aplicación del Coaching en enfermería para la buena calidad de trabajo en vacunación covid-19.			
<b>Objetivo de la evaluación:</b> Mejorar la calidad de trabajo a través del coaching en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 del primer nivel de atención en salud.			
<b>Datos del participante:</b> _____			
<b>Profesión:</b> Licenciado(a) en enfermería <input type="radio"/> Técnico(a) en enfermería <input type="radio"/> Otros: Especificar _____			
<b>Fecha:</b> _____			
Se agradece anticipadamente la colaboración de los participantes. Se ruega desarrollar minuciosamente cada ítem expuesto y precisar solo una alternativa con un aspa (x).			
Ítems	Logrado	No logrado	Observaciones
<b>Mejorar la calidad de atención y generar confianza en los usuarios</b>			
1. Brindo atención de calidad a los usuarios.			
2. Oriento y acompaño al personal asistencial en las jornadas de vacunación covid-19.			
3. Fomento confianza en el usuario antes de realizar la actividad.			
4. Ejecuto el plan de acción para una calidad de trabajo.			
<b>Compartiendo experiencias</b>			
5. Genero nuevos retos dentro de la organización.			
6. Comparto mi experiencia con los demás.			
7. Se toma decisiones con la experiencia del equipo de trabajo.			
8. Se analiza los errores cometidos.			
<b>Desempeño asistencial vs coaching en la vacunación covid-19.</b>			
9. Se entrega el 100% durante la jornada laboral.			
10. Instruyo al colaborador a continuar a la meta.			
11. Me comprometí alcanzar logros propuestos.			
12. Mi actitud generó un mejor desarrollo en el proceso de resultados.			

### **Criterio de evaluación:**

Un ítem (L), correspondiente al valor de dos (2) puntos.

Un ítem (NL), correspondiente al valor de un (1) punto.

Numero de ítems. 12

## Lista de cotejo taller tres

<b>Título del taller:</b> La autodeterminación como pilar fundamental para trabajar en equipo en vacunación covid-19.			
<b>Objetivo de la evaluación:</b> Crear estrategias para trabajar en equipo en los enfermeros del servicio de vacunación covid-19 del primer nivel de atención en salud.			
<b>Datos del participante:</b> _____			
<b>Profesión:</b> Licenciado(a) en enfermería <input type="radio"/> Técnico(a) en enfermería <input type="radio"/> Otros: Especificar _____			
<b>Fecha:</b> _____			
Se agradece anticipadamente la colaboración de los participantes. Se ruega desarrollar minuciosamente cada ítem expuesto y precisar solo una alternativa con un aspa (x).			
Ítems	Logrado	No logrado	Observaciones
<b>Poseer empatía y lograr bienestar en el equipo de trabajo.</b>			
1. Entiendo y comprendí la situación actual del equipo.			
2. Busco igualdad en la rotación del rol de cada mes.			
3. Motivé a luchar por sus ideales y metas			
4. Cree un ambiente saludable en el entorno laboral.			
<b>Empowerment y equipo de trabajo en los enfermeros.</b>			
5. Aprendí a generar mi propia dirección para orientar a un equipo de trabajo.			
6. Genero información de manera autónoma.			
7. Consideré la motivación intrínseca como un factor importante para el equipo de trabajo.			
8. Cada personal asistencial impulsa su propio desenvolvimiento en libertad y confianza.			
<b>Aceptando y reconociendo el esfuerzo de un enfermero(a).</b>			
9. Reconozco el valor de sus habilidades y conocimientos.			
10. La actitud generó mejores efectos en el equipo de trabajo.			
11. Se gestionó para un ambiente laboral adecuado (punto fijo) para la vacunación.			
12. Se desarrolla las capacidades y se ahorra en proceso y tiempo.			

### **Criterio de evaluación:**

Un ítem (L), correspondiente al valor de dos (2) puntos.

Un ítem (NL), correspondiente al valor de un (1) punto.

Numero de ítems. 12

## ANEXO 2. Formato de validación aprobados por expertos.

validador 1.

### FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

#### ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

#### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la propuesta "Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO), nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

##### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 5 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado Lic. enfermería - docente
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: C.S. Mispacoma - USS
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 9 años.
- 1.5. Grado académico: Magister

##### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	✓		
Su propia experiencia	✓		
Trabajos de autores nacionales	✓		
Trabajos de autores extranjeros	✓		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	✓		
Su intuición	✓		

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Rosa Itala Fernández Burga
---------------------------------	----------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

**"Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO)**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				

5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				
10						

### 2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar, Chiclayo. fecha, 7 de diciembre del 2022

  
 Sello y firma <sup>CCP</sup> 70403  
 DNI: 45943610  
 Teléf.: 9453 29681.

## FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

### ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

#### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la propuesta

"Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO), nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

##### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 05 años
- 1.2. Cargos que ha ocupado docente auxiliar a tiempo parcial (PREGRADO), Especialidad, docente de práctica en
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: CENTRO MATERNO INFANTIL (MINSI)
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 14 años
- 1.5. Grado académico: MAESTRIA en Ciencias de Enfermería

##### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su propia experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores nacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores extranjeros	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su intuición	<input checked="" type="checkbox"/>		



II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	JESSICA PAOLA VÁSQUEZ POEZ
--	----------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

**"Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO)**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	✓				
2	Representación gráfica de la propuesta	✓				
3	Secciones que comprende	✓				
4	Nombre de estas secciones	✓				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	✓				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	✓				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	✓				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	✓				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	✓				
3	Presenta principios de gestión consistentes	✓				
4	Fundamentación coherente y consistente	✓				

5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	✓				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	✓				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	✓				
9	Presenta esquema síntesis	✓				
10						

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	✓				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	✓				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	✓				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	✓				

Lugar, Chiclayo. fecha, 7 de diciembre del 2022

  
 Jessica Paola Vásquez Pérez  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 CEP: 47511

**Sello y firma**

**DNI:** 42418474

**Teléf.:** 976388684

# FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

## ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista, relacionado con la propuesta "Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO), nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 10 años
- 1.2. Cargos que ha ocupado DOCENTE UNIVERSITARIA Y SECRETARIA ACADEMICA.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: ESCUELA DE POSGRADO
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 2 AÑOS
- 1.5. Grado académico: MAESTRA

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

**PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO**

<i>Nombres y apellidos del experto</i>	<i>Mg. ROSA BARBOZA BUSTAMANTE</i>
--	------------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

**"Plan para el Desempeño Asistencial en Enfermeros de Vacunación Covid-19" (PLAN-DAEVCO)**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

**2.1. ASPECTOS GENERALES:**

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

**2.2. CONTENIDO**

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				

5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				
10						

### 2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar, Chiclayo. fecha, 7 de diciembre del 2022

  
Sello y firma

DNI: 16533808

Teléf.: 942040999



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

## **ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS COMPLETA**

Siendo las 08:00 horas del 15/01/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis Completa titulada: "Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque", presentado por el autor SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA estudiante MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis Completa, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
LUISA ELVIRA SANCHEZ BARRIOS	Excelencia

Firmado electrónicamente por: MTOROJ  
el 15 Ene 2023 08:58:26

---

**JAMER NORVIL MIREZ TORO**  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por: WCARPIOM  
el 15 Ene 2023 08:58:27

---

**WALDER FRANCO CARPIO**  
**MONTENEGRO**  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por:  
RDELACRUZMA el 15 Ene 2023 08:58:27

---

**MANUEL RAMOS DE LA CRUZ**  
**VOCAL**

Código documento Trilce: TRI - 0488358



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA identificado con N° de Documen N° 45138084 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 20 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA <b>DNI:</b> 45138084 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8141-1201	Firmado electrónicamente por: LSANCHEZBAR el 20- 01-2023 11:08:38

Código documento Trilce: INV - 1014360



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMOS DE LA CRUZ MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque", cuyo autor es SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 3.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 14 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMOS DE LA CRUZ MANUEL <b>DNI:</b> 17570208 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9568-2443	Firmado electrónicamente por: RDELACRUZMA el 22-12-2022 14:56:48

Código documento Trilce: TRI - 0488360





**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros del servicio de vacunación covid-19 en una red de salud Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ BARRIOS LUISA ELVIRA <b>DNI:</b> 45138084 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8141-1201	Firmado electrónicamente por: LSANCHEZBAR el 20- 01-2023 11:08:52

Código documento Trilce: INV - 1014359