



ESCUELA DE POSGRADO

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

Coaching gerencial y desempeño laboral del personal asistencial de
centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Chauca Maza, Daniela Yuleisi (orcid.org/0009-0002-0786-818X)

ASESORES:

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis se dedica, en primer lugar, a Dios, a quien agradezco por brindarme la salud que me permitió alcanzar mis objetivos de convertirme en maestro en Gestión para los servicios de la salud. También dedico este logro a mi familia, quienes me han brindado un apoyo emocional invaluable y han estado presentes en cada momento de este viaje. Agradezco especialmente a mi pareja, mi mejor compañero de vida, por su confianza en mí y por ser un pilar fundamental en la consecución de esta meta.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad César Vallejo por abrirme las puertas de su gran familia y brindarme la invaluable oportunidad de completar mis estudios de postgrado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Coaching gerencial y desempeño laboral del personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023", cuyo autor es CHAUCA MAZA DANIELA YULEISI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de enero del 2024.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 10- 01-2024 23:57:24
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 11- 01-2024 21:49:03

Código documento Trilce: TRI - 0729294





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAUCA MAZA DANIELA YULEISI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching gerencial y desempeño laboral del personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DANIELA YULEISI CHAUCA MAZA DNI: 76322669 ORCID: 0009- 0002 -0786- 818X	Firmado electrónicamente por: DCHAUCAMA7 el 09-01-2024 14:17:20

Código documento Trilce: TRI - 0729293

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	
3.3. Población y unidad de análisis	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	
3.6. Método de análisis de datos	
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIÓN	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIA	30
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	El nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023.	20
Tabla 2	El nivel desempeño laboral en el personal asistencial, según sexo y edad en el personal asistencial, de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023.	21
Tabla 3	El nivel de coaching gerencial por dimensiones del personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023.	22
Tabla 4	Describir la relación entre el coaching gerencial y las dimensiones del desempeño laboral, Nuevo Chimbote 2023.	23
Tabla 5	Relación del coaching gerencial y desempeño laboral, Nuevo Chimbote 2023.	24

RESUMEN

El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud en Nuevo Chimbote en el año 2023. El estudio, de índole básica y enfoque cuantitativo, se llevó a cabo mediante un diseño no experimental y transversal, involucrando a 116 trabajadores asistenciales de dos centros de salud. Se emplearon dos cuestionarios validados por expertos para evaluar el coaching gerencial y el desempeño laboral, ambos con resultados confiables (alfa de Cronbach de 0,907 y 0,829, respectivamente). Los hallazgos del estudio confirmaron una relación directa entre el coaching gerencial y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente rho de Spearman de 0,271. La significancia de esta relación se sustentó en un nivel de correlación de 0,003, inferior al 0,01. La diversidad en los niveles de desempeño se reflejó en las categorías laborales, con un 11% de alto rendimiento, un 82% de rendimiento regular y un 7% de bajo desempeño entre los encuestados. En conclusión, los resultados indican que existe una relación significativa entre el coaching gerencial y el desempeño laboral en el personal sanitario. Se infiere que una aplicación adecuada del coaching gerencial puede mejorar considerablemente el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Coaching gerencial, desempeño laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial coaching and job performance in healthcare personnel at health centers in Nuevo Chimbote in 2023. The study, of a basic nature and with a quantitative approach, was carried out through a non-experimental and cross-sectional design, involving 116 healthcare workers from two health centers. Two questionnaires validated by experts were used to assess managerial coaching and job performance, both yielding reliable results (Cronbach's alpha of 0.907 and 0.829, respectively).

The findings of the study confirmed a direct relationship between managerial coaching and job performance, supported by a Spearman's rho coefficient of 0.271. The significance of this relationship was based on a correlation level of 0.003, lower than 0.01. Diversity in job performance levels was reflected in occupational categories, with 11% achieving high performance, 82% demonstrating regular performance, and 7% exhibiting low performance among the respondents.

In conclusion, the results indicate a significant relationship between managerial coaching and job performance in healthcare personnel. It is inferred that appropriately applying managerial coaching can significantly enhance workers' performance.

Keywords: Managerial coaching, job performance, healthcare personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los centros sanitarios, tanto públicos como privados, recurren al coaching de gestión con el propósito de establecer las destrezas y competencias del trabajador sanitario y así lograr una mejor atención médica. Hace 30 años nace el coaching en E.E. U.U su propósito era lograr el rendimiento individual como también grupal de los atletas, siendo practicado esta actividad sujeto al deporte, es entonces donde surgieron diferentes tipos coaching por que llegaron a concluir los buenos resultados que se obtenían a partir del desempeño de la persona con más eficacia para lograr sus objetivos, competencias y eficiencia del desarrollo de sus actividades y metas (en el trabajo, en lo académico o en su vida personal) Montse, (2012). Meza (2022) menciona que, si el coaching gestión se logra aplicar adecuadamente a los líderes dentro de las instituciones, conducirá a mejoras en el desempeño de su entorno de trabajo de forma personal y colectiva en sus colaboradores. Por esta razón el desempeño del trabajador sanitario se ve afectado por altos niveles de estrés, una gran carga de trabajo, responsabilidades emocionales y físicas, entre otras cosas.

A nivel mundial según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), el 25% de empleadores no se sienten apreciados en su entorno de trabajo, ya que manifiesta altos niveles de desigualdad afectando el bienestar mental de sus colaboradores. El recurso más valioso de las empresas sanitarias es la fuerza de trabajo (recurso humano), cuyas competencias se correlacionan; el desempeño laboral para mejoras de prestación del servicio con accesibilidad, asequibilidad y sobre todo aplicar de forma correcta la atención al usuario. En el país de Guatemala, Monrroy (2015) refiere que el coaching es una técnica estratégica que emplean las empresas enfocadas en el recurso humano para promover y enriquecer sus habilidades y capacidades de sus empleadores es así que afirma el coaching como herramienta moderna para influir sobre el desempeño laboral atribuido al personal sanitario. En mencionado art. de la escuela europea School Health Education (2023) nos refiere que la implementación de técnicas de coaching es un enfoque innovador para mejorar la calidad asistencial como el bienestar del personal médico. Siendo así que el coaching,

es una disciplina enfocada en el desarrollo personal y profesional, ha demostrado ser una estrategia fundamental en el desempeño del profesional de salud y mejorar el vínculo “médico/paciente”. En nuestro país (Perú) el sector salud está cada día más competitivo , es por eso los directores de establecimientos o jefes de los diferentes servicios buscan estrategias gerenciales para poder lograr mejores resultados en su institución, identificando los factores que podrían estar afectando su desempeño en el trabajo uno de ellos es así como menciona el informe 2018 de la Contraloría General de la República, el 43% de las instituciones sanitarias carecen de los recursos humanos necesarios y el 38% de equipos médicos, afectando la salud de los pacientes, produciendo así en el personal sanitario carga laboral excesiva afectando su desempeño. El Perú no es ajeno a esta situación, es por este motivo que varios sectores de la salud han adoptado el coaching gerencial para cosechar ventajas como el aumento de la satisfacción del trabajo, y lograr disminuir el estrés laboral, la mejora de la comunicación con los pacientes para fortalecer los lazos interpersonales, el enfoque centrado en las soluciones y otras cosas que ayudarían en la tarea laboral. Como manifiesta la investigación de Mejía y Jáuregui (2020) aplicaron el coaching en una clínica peruana, en su personal administrativo, logrando aportar un buen clima laboral para generar satisfacción y así obtener un desempeño productivo de sus colaboradores. Podemos mencionar que algunos jefes o encargados de la dirección de las instituciones sanitarias de Chimbote tienen dificultades para identificar a su personal a partir de su comportamiento, habilidades y competencias, por lo tanto, se ha asumido que los centros sanitarios de los diferentes niveles de atención, presenta sobrecarga laboral, falta de compañerismo, barreras entre los mismos profesionales, falta de empatía con sus pacientes y compañeros de trabajo, estrés laboral, falta de liderazgo, mala comunicación; están creando obstáculos en el desempeño de sus colaboradores es por ello que se busca alternativa de solución o estrategias modernas para poder contribuir en los establecimientos. Todo ello se debe porque existen algunos directores aferrándose a ideas inapropiadas que aplican en su administración y gestión. A partir de la problemática se manifestó esta interrogación ¿Cuál es la relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023? En la justificación teórica, el presente

estudio ayudará al personal asistencial de los establecimientos, adquirir nuevos conocimientos para desempeñarse como líderes dentro de sus instituciones y mejorar en su entorno laboral (desempeñó); como también servirá este estudio para nuevas investigaciones a futuro. Es así que, de acuerdo a su justificación práctica, utilizaremos la metodología del estudio para generar resultados exitosos en la atención paciente/profesional de salud y trabajador/ jefe, y así reducir factores que alteran el desempeño laboral del personal asistencial de los centros de salud. En este estudio tiene una justificación social, porque las estrategias de coaching gerencial y talleres que se logre implementar en las instituciones de salud traerá mejoras en el personal asistencial, para lograr así una atmósfera más armoniosa y mejorar el trabajo colectivo para lograr resultados exitosos en el desempeño laboral, finalmente que los pacientes se logren atender con la calidad y calidez que se merecen. Es de precisar, que la utilidad metodológica que se utilizará será la evaluación de ambas variables en estudio que ayudará a recolectar la información de los profesionales sanitarios para el trabajo investigativo y así beneficiar a futuras investigaciones. El primordial objetivo determinar la relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023; los objetivos específicos son (i)identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023; (ii)describir el nivel desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023, según sexo y edad, (iii)identificar el nivel de coaching gerencial por dimensiones del personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023 y (iv), describir la relación entre coaching gerencial y las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023. Finalmente, se planteó la hipótesis general, H1: Existe relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023; Ho: No existe relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones internacionales se encontró lo siguiente, Manabu et al. (2018) realizaron un ensayo clínico aleatorio para investigar si la formación en habilidades de coaching proporcionada por el personal de salud mejoraría la comunicación de los jefes en Japón. Participaron 122 trabajadores de salud. Los resultados mostraron mejoras significativas en habilidades de comunicación ($P < 0.05$), "escucha activa" ($P < 0.01$) y "resolución conjunta de problemas" ($P = 0.04$). Concluyen que la capacitación en habilidades de coaching, brindada por el personal de salud, tiene un impacto efectivo en las habilidades y comportamientos de comunicación de los gerentes en el contexto japonés, siendo una intervención práctica con beneficios significativos.

Tanskanen et al. (2019) mencionaron su grado de asociación entre el coaching de gestión y desempeño laboral (Finlandia). Este análisis trató de evaluar la relación de ambas variables, así mismo su enfoque fue multinivel y además la población estuvo dividida en dos organizaciones de 655 para la muestra y 879 para la muestra múltiple de las organizaciones, demostrando que el resultado de coaching está más conectado con la productividad individual y la responsabilidad laboral.

Vega y Castillo (2020) abordaron en su investigación los diversos elementos que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores sanitarios en el contexto ecuatoriano. El enfoque de este estudio fue cuantitativo, descriptivo y de tipo transversal. El estudio se llevó a cabo utilizando una población finita, aplicando un cuestionario compuesto por 26 preguntas diseñado para evaluar el grado de influencia en términos de impacto (alto, medio, bajo). los hallazgos indicaron que el desempeño laboral de las mujeres tiende a ser inferior, atribuyéndose esta tendencia a las responsabilidades del hogar, lo cual repercute negativamente en su rendimiento global.

De acuerdo a Souza et al., (2021) presentó un estudio sobre coaching y satisfacción del entorno laboral entre el personal médico de un centro sanitario brasileño. El objetivo es la asociación con las variables de coaching directivo y la satisfacción. Emplearon un cuestionario para recoger información de un grupo de 85 enfermeras y 85 técnicos de enfermería, ya que su método de estudio era descriptivo y correlacional. Concluyendo, que, existe la asociación entre ambas variables, con respecto a las dos carreras profesionales el ejercicio del liderazgo, fue más positiva en los técnicos de enfermería.

El estudio de Torres et al. (2022) aborda la evaluación del desempeño laboral en 104 colaboradores de una unidad de salud mental en México. La metodología empleada es cuantitativa y transversal. Los resultados revelan una asociación negativa o nula entre las dimensiones de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, a excepción de los comportamientos contraproducentes, que exhiben una relación positiva. No se identificaron diferencias significativas en el rendimiento laboral entre los géneros. Se subraya la importancia de vigilar la carga laboral y el respaldo social en el personal de salud, destacándose la equidad de desempeño observada entre hombres y mujeres.

En los antecedentes nacionales, Torres (2019) evaluó el rendimiento laboral en empleadores asistenciales de un Hospital de Yurimaguas, siendo un estudio no experimental y descriptivo correlacional. Utilizó un cuestionario como instrumento para aplicar a 276 del personal sanitario. Finalmente concluye evaluar la categoría del desempeño laboral del trabajador asistencial mencionando, 14% es (Deficiente), 28% (Regular) y 40% (Eficiente).

En similar sentido, Alejos (2020) evaluó la relación entre gestión y desempeño laboral del personal asistencial en el Servicio de emergencia COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue en Lima. Utilizando un enfoque básico y diseño no experimental, se encontró que el desempeño laboral fue mayoritariamente muy bueno (59.3%). La gestión mostró una influencia significativa en el desempeño laboral, con un grado del 31% ($p < 0.05$). Las dimensiones de planificación, responsabilidad e iniciativa

obtuvieron un grado bueno, mientras que otras dimensiones como calidad de trabajo y relaciones interpersonales destacaron con un desempeño muy bueno.

Paisig (2021) su estudio se centró en determinar el vínculo entre coaching y desempeño laboral en el centro sanitario de San Antonio (Lima). Su investigación es práctica, utiliza una metodología transversal, no experimental y correlacional. Para este estudio se tuvo en cuenta 27 trabajadores. Obteniendo como solución que existe una asociación positiva significativa, aceptando la hipótesis de que existe asociación en el programa de coaching y el desempeño en los empleadores.

Taipe (2022) investiga la conexión entre satisfacción y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del hospital en Junín. El estudio cuantitativo, no experimental, incluye 110 colaboradores. Se utilizaron encuestas, calificaciones virtuales y entrevistas con cuestionarios específicos. Utilizando SPSS y pruebas estadísticas, los resultados destacan un desempeño laboral excelente en el 79.5% de los varones y el 65.2% de las mujeres. En términos de edad, el 87.5% (29 a 43 años) y el 85.7% (44 a 56 años) demostraron un nivel muy bueno de desempeño laboral.

Meza (2022) llevó a cabo una evaluación sobre el impacto del coaching de gestión en el rendimiento de los trabajadores sanitarios de la Micro Red Muyurina, Ayacucho. Este estudio adoptó, un diseño cuantitativo no experimental. Para recopilar información, se emplearon dos encuestas: una enfocada en el coaching de gestión y otra en el rendimiento laboral. La muestra abarcó a 85 empleadores, tanto administrativos como auxiliares. Los resultados obtenidos revelaron una asociación positiva (coaching de gestión y el rendimiento laboral). Estos hallazgos indican que las variables mencionadas guardan una relación significativa entre sí.

Guzmán (2022) destaca la importancia del liderazgo, especialmente el estilo autocrático prevalente en el ámbito de la salud. Su estudio, realizado con 22 miembros del personal asistencial en un centro de salud de la costa piurana, evaluó la conexión entre el liderazgo y el desempeño laboral. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa, especialmente en las dimensiones de influencia y estratégica,

sugiriendo un impacto relevante del liderazgo autocrático en el rendimiento laboral del personal sanitario.

Así mismo, Silva (2022) investigó cómo los estresores organizacionales afectan el desempeño laboral del personal asistencial en la Microred Végueta (2020). La metodología fue correlacional con una muestra de 50 miembros. El 56.9% experimentó alto estrés. En desempeño, el 19.6% fue eficaz, el 47.1% regular y el 33.3% ineficaz. Concluyó que hay una influencia significativa y negativa de los estresores organizacionales en el desempeño laboral ($p = 0.00 < 0.05$; $\rho = -0.73$).

En Lambayeque, Sánchez (2023) el fin de su investigación fue desarrollar un método de coaching de gestión para mejorar el rendimiento de las enfermeras en el programa covid-19. Con una muestra de 86 personas de un centro sanitario, se adoptó una metodología no experimental y descriptiva. El desempeño asistencial arrojó un resultado de 52% (nivel intermedio), 46% (nivel alto) y 11% (bajo nivel). En cuanto la calidad del trabajo tuvo un índice 69% (alto en el nivel medio), 26% (nivel alto) y 3% (nivel bajo). La segunda dimensión, del trabajo en equipo, arrojó un resultado del 63,95% en el nivel medio, del 31,40% (nivel alto) y del 4,65% (nivel bajo). Llegando en conclusión que aplicar los talleres de coaching gerencial mejoró la dirección del sistema de salud.

Tesen (2023) examinó la conexión entre el coaching gerencial y el desempeño laboral en 50 trabajadores de laboratorio en un hospital de Lambayeque. A través de un enfoque cuantitativo y un muestreo no probabilístico, se administraron encuestas con un cuestionario politómico tipo Likert. Los resultados destacaron una asociación positiva significativa (moderada) entre el coaching gerencial y el rendimiento laboral. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el coaching gerencial y el rendimiento laboral, indicando que niveles más altos de coaching de gestión se asocian con un rendimiento laboral mejorado.

A nivel local, Zamora (2022) exploró la correlación entre el desempeño laboral y el estrés en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en un centro sanitario en Chimbote. Bajo un enfoque básico-correlacional y con la participación de 30

enfermeros, se utilizó un cuestionario para medir ambas variables. Los resultados destacaron una relación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal enfermero. La conclusión enfatizó un nivel elevado de estrés laboral (63.3%), atribuido a la carga de trabajo, conflictos interpersonales, canales comunicativos y fatiga emocional. Asimismo, se observó un desempeño laboral deficiente (43.3%), asociado en parte a la falta de trabajo en equipo.

Por otro lado, Dávila (2022) evaluó la asociación entre motivación y desempeño laboral en enfermeras no COVID-19 en un hospital de Chimbote en 2022. Utilizó un diseño cuantitativo y encontró una correlación significativa (Spearman=0.516, $p=0.000$). La mayoría percibe buena motivación (56.25%) y desempeño laboral entre bueno y regular (53.75%). Se hallaron relaciones positivas significativas entre motivación de logro, necesidad de poder, afiliación de personas y desempeño laboral. En resumen, el estudio sugiere una conexión positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral en enfermería.

Podemos mencionar que el coaching es una serie de actividades que busca mejorar el desempeño del individuo, de manera que alcance todo su potencial (Gil, 2022). Para desarrollar plenamente las competencias y destrezas de un coachee, ya sea de forma personal y profesional el coach utiliza la metodología del aprendizaje de forma dinámica e interactiva que se acrecienta en el coach siendo considerado como (instructor) y el coachee un (principiante o alumno) para alcanzar metas y obtener los mejores resultados (Figueiras, 2021).

La conceptualización de Whitmore (2018) sobre coaching ofrece una perspectiva esclarecedora al describirlo como un proceso que desbloquea el potencial individual para maximizar el rendimiento.

Por otro lado, tenemos los tipos de coaching se considera importante, el coaching personal, que está enfocado en su entorno individual (proyectos de vida, la misión personal o los objetivos). Así mismo tenemos el coaching organizacional, que es el modelo actualizado, ya que se considera importante para el coach en la empresa o institución para ayudar a tratar las dificultades, basándose en el resultado de mayor

productividad y un mejor clima laboral en los colaboradores, estos se subdividen en dos tipos de coaching; coaching empresarial, que emplea para organizaciones en general y se encuentra dentro de la gestión en el empoderamiento es la conexión entre los empleados o la satisfacción de los usuarios, por otro lado se tiene el coaching ejecutivo/gerencial, que se enfoca en el progreso del liderazgo y explora las destrezas y el rendimiento del personal, ya que es un instrumento para examinar e incluso redefinir metas y propósitos de forma clara y práctica, Richante (2019).

Es así que el coaching gerencial es fundamental aplicar en las organizaciones de salud tal como manifiesta Granada et al., (2020) y Podesta et al., (2019) que el crecimiento de los individuos dentro de la organización, mejora la afinidad entre compañeros y el trabajo en equipo demostrando resultados de cambio o mejora. El uso de técnicas de coaching ayuda a las organizaciones sanitarias para alcanzar el éxito en su productividad de manera eficiente.

Bozer y Jones (2018) destacan que, para lograr la eficacia del coaching gerencial, es necesario considerar diversas perspectivas. Desde el punto de vista del paciente, del profesional de la salud y de las organizaciones encargadas de gestionar recursos, el coaching de salud se presenta como un recurso prometedor. Resalta su enfoque en alcanzar objetivos de salud mediante un acompañamiento comprometido, basado en los recursos individuales y la responsabilidad compartida.

García (2018) resalta la importancia del coaching gerencial en la gestión del talento humano en los servicios de salud, evidenciando su impacto positivo en el desarrollo del personal. Las recomendaciones se enfocan en fortalecer la gestión emocional del talento humano, buscando humanizar los servicios de salud y, en consecuencia, elevar la calidad, productividad y competitividad en este ámbito.

En cuanto a las dimensiones del coaching gerencial McLean et al., (2005) nos menciona cuatro aspectos clave del coaching gerencial. El primero, es la comunicación abierta que se refiere el intercambio de palabras entre jefe y empleado su principal acción es establecer la relación necesaria entre ambos, segunda dimensión es proximidad al equipo de trabajo, el jefe busca el trabajo colaborativo para

la realización de la toma de decisiones en su institución, la tercera es valoración hacia las personas hace referencia de comprender las necesidades de los trabajadores/usuarios y la última dimensión es ambigüedad es aceptar la adaptabilidad y flexibilidad cognitiva.

Según Sforzina y Turcumani (2008) menciona que la proximidad al equipo de trabajo se caracteriza (por la participación entre trabajadores o con el jefe de institución, para la decisión estratégica de alcanzar los mismos objetivos), empatía hacia las personas busca centrarse en las necesidades de otros para dar soluciones y mejoras finalmente la ambigüedad aceptada (motiva a la toma de decisiones, busca soluciones y asume riesgos).

La comunicación abierta presenta las siguientes características, compartir ideas y preocupaciones de los trabajadores (positivas como negativas), proporcionar al empleador que son valorados por la institución, Mejía (2019).

Según la Organización Mundial de la salud (OMS, 2021) menciona que empatía hacia las personas comprende en compartir los sentimientos ante los demás por lo que es considerada como una habilidad en las relaciones sociales y profesionales.

Así misma proximidad es considerada como acercamiento, según la Real Academia Española (RAE, 2023) refiere que trabajo en equipo es un conjunto de participantes que tienen un mismo objetivo, compartiendo destrezas así potenciar sus ideas mediante la creatividad para lograr el reconocimiento de cada miembro.

Ordoñez et al. (2021), manifestaron que ambigüedad aceptada representa un rol importante en las instituciones para disminuir las incertidumbres, los miedos o conflictos que suelen presentarse para así lograr el reconocimiento del potencial humano mediante la motivación para los trabajadores.

Desempeño se refiere al acto de iniciar, llevar a cabo o participar en una tarea o actividad. La ejecución de un papel específico también puede estar asociada con esta acción. En este sentido, el concepto de rendimiento se vincula con el desempeño de un individuo en su entorno laboral o educativo (Munaza, 2018). Este término abarca

el nivel alcanzado y obtenido por la persona, reflejando su destreza, habilidad y esfuerzo, como señala Pérez (2019).

Castro y Delgado (2020) explica que para alcanzar objetivos institucionales como la competitividad (competencias y capacidad de trabajo), un personal altamente motivado y formado, la calidad de vida, las políticas, la ética y los comportamientos, la eficacia es el componente primordial de la organización o institución.

Con el paso de los tiempos la dimensión del desempeño laboral ha estado en evolución.

Según Chiavenato (2015) sostiene que las variables motivacionales conforman los niveles del desempeño laboral, se tienen en cuenta los siguientes indicadores; la comunicación es el intercambio de datos encaminado a desarrollar la capacidad de expresar pensamientos, así como la autoconfianza y la ética, que es la capacidad del trabajador para alcanzar sus metas y el reconocimiento es la estrategia mediante la cual la institución estimula y recompensa el desempeño exitoso de los trabajadores. En la dimensión de los factores operativos, se tienen en cuenta los siguientes indicadores; calidad, cantidad de trabajo y eficacia, entre otros.

Así mismo, Bautista et al. (2020) utilizaron el modelo de Campbell, el cual busca ofrecer los componentes esenciales para realizar una evaluación integral del desempeño, facilitando así la formulación de estrategias destinadas a alcanzar los objetivos institucionales. Estos sistemas abarcan el desempeño de la tarea, que implica alcanzar las tareas según los conocimientos que contribuyen directa o indirectamente a la organización; comportamientos contraproducentes, acciones deliberadas que benefician al trabajador; y desempeño contextual, comportamientos individuales espontáneos que superan las expectativas para el puesto, contribuyendo al logro de resultados deseados en las organizaciones.

Por último, Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019) refiere que el desempeño laboral está dividido por tres niveles, para empezar, es el desempeño de tareas que se refiere a las actividades que realiza el trabajador dentro de su entorno de trabajo en beneficio de la institución, así como también, dedicar el tiempo para

ejecutar las tareas, planificar y realización de sus funciones asignadas. En segundo lugar, está el desempeño contextual que se caracteriza por el comportamiento en el entorno social y psicológico dentro de ello está la iniciativa, ser dinámico y colaboración con los demás. Finalmente, el comportamiento laboral contraproducente se caracteriza por las acciones negativas que ejecuta el trabajador dentro o fuera de la institución (problemas interpersonales y organizacionales).

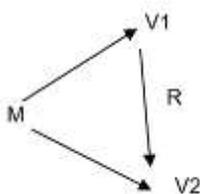
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Este estudio fue de tipo básico. Busca generar nuevos conocimientos, sirviendo como base para futuras investigaciones (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: Este estudio fue no experimental, transversal y correlacional (Cabezas et al., 2018). Se utilizó un enfoque cuantitativo con un cuestionario para el análisis estadístico (Basias y Pollalis, 2018).

Figura 1: Diseño correlacional de una investigación



Nota. Donde M: muestra (trabajadores); v1: Coaching gerencial; v2: Desempeño laboral y r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1 Coaching Gerencial: Esta estrategia del talento humano está orientada hacia; liderazgo, comportamiento organizacional y trabajo en equipo. El objetivo final de esta medición es buscar la excelencia competitiva y productiva en el desempeño de los individuos dentro de una organización (Gutiérrez, 2019).

Definición operacional: Es una estrategia del talento humano para medir desde el análisis de las dimensiones con un cuestionario o encuesta.

Indicadores: Como menciona McLean et al., (2005) refirió ciertas características que representan la dimensión la comunicación abierta (compartir sentimientos, opiniones, valores personales y experiencias profesionales); la segunda dimensión proximidad al equipo de trabajo (tareas en equipo, toma de decisiones y objetivos); la tercera dimensión valoración o empatía hacia las personas (necesidades

y construcción de relaciones); la última dimensión ambigüedad aceptada (conflictos, toma de riesgos y soluciones).

Escala de medición: escala ordinal

Variable 2 Desempeño laboral: se considera como el rendimiento de un individuo en su entorno laboral o académico. Menciona el nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidades y esfuerzo, Pérez (2019).

Definición operacional: Son un grupo de acciones y capacidades laborales que se obtiene en la institución u organización que se medirá a partir del análisis de las dimensiones con un cuestionario o encuesta.

Indicadores: Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019) nos refiere que las dimensiones del desempeño laboral son tres, desempeño en la tarea (calidad de trabajo, planificación, organización del trabajo y trabajando eficientemente), desempeño contextual (iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo) y comportamiento laboral contraproducente (problemas interpersonales y organizacionales).

Escala de medición: escala ordinal.

3.3 Población y unidad de análisis

3.3.1 Población: Arias y Covinos (2021) mencionaron que la población era un grupo infinito o finito de sujetos con peculiaridades idénticas o comunes, por lo cual estuvo delimitada por el investigador. Asimismo, para esta investigación se determinó una población de 116 trabajadores asistenciales conformados por ambos centros de salud (P.S Villa María y C.S Progreso).

Criterios de inclusión: Se elaboró la investigación con todo el personal asistencial de las diferentes áreas, así como los nombrados, contratados y el servicio rural /urbano marginal de salud (SERUMS) de los centros de salud.

Criterios de exclusión: Quedaron excluidos de la investigación los jefes de cada establecimiento; por lo tanto, no fueron evaluados. De igual manera, se

prescindió del personal de limpieza o del personal asistencial que no deseó ser parte del presente trabajo.

3.3.2 Unidad de análisis: Dicha unidad de análisis fue con cada uno del personal asistencial de P.S Villa María y C.S Progreso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La metodología seleccionada consiste en el uso de un cuestionario, definido como un instrumento que facilita la recopilación de información acerca de las variables en estudio mediante un proceso sistematizado de interrogación, según la descripción de Arias y Covinos (2021).

Técnica: Se emplearon dos tipos de cuestionarios con el fin de evaluar tanto el coaching gerencial como el desempeño laboral.

Instrumento: Para el coaching gerencial se empleó un cuestionario polinómico con las siguientes opciones: nunca (1), pocas veces (2), con frecuencia (3) y todo el tiempo (4). En lo que respecta al desempeño laboral, también se implementó un cuestionario polinómico con las siguientes respuestas: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Ambos cuestionarios fueron validados.

a) El cuestionario de coaching gerencial se utilizó de McLean et al. (2005), con 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, demostró confiabilidad con un $\alpha = 0.84$ para los 20 ítems y variando entre 0.69 y 0.76 para las dimensiones. La medida multidimensional fue construida y validada con éxito utilizando tres muestras diferentes ($N = 644$) y validación de expertos.

La calificación del cuestionario se realizó en tres niveles; nivel alto = 61-80, nivel regular = 41-60 y nivel bajo = 20-40.

b) El cuestionario de desempeño laboral (Koompans et al., 2015), con 18 ítems seleccionados de una escala de 47 elementos, demostró alta confiabilidad en una muestra de 1424 colaboradores ($\alpha = 0.79$ a 0.89). Se utilizó la versión peruana adaptada por Martin Bryan Michael Bravo Espinoza, validada por 4 expertos, mostró

$\alpha=0.82$. La calificación del cuestionario se realizó en tres niveles; nivel alto = 60 – 80, nivel regular = 38 – 59 y nivel bajo= 16 – 37

Validez de los instrumentos: Los instrumentos fueron validados por 3 expertos cada uno, quienes emitieron una constancia de validez de contenido. El instrumento de coaching gerencial se verificó un perfecto grado de concordancia entre los jueces mediante el coeficiente V de Aiken ($v=0.946$) y el instrumento de desempeño laboral también fue verificado mediante el coeficiente V de Aiken ($v=1.00$).

Confiabilidad de los instrumentos: La prueba piloto con 15 trabajadores asistenciales mostró un coeficiente ($\alpha=0.907$ coaching gerencial) y ($\alpha=0.829$ desempeño laboral), confirmando la confiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimientos: Se elaboró y dirigió una carta de presentación a la Escuela de Posgrado UCV Chimbote para la investigación y se entregaron documentos en el puesto de salud Villa María y el Centro de Salud Progreso. Los cuestionarios se administraron a 116 trabajadores mediante encuestas presenciales, con una duración estimada de 15 minutos. Se explicaron los objetivos, se obtuvo el consentimiento informado y se ingresó la información a una base de datos de Excel.

3.6 Método de análisis y datos: En relación con los resultados obtenidos, se necesitó emplear programas como Excel 2016 y aplicar pruebas estadísticas mediante el uso del SPSS vs23. Esto permitió la creación de tablas que facilitaron la presentación y análisis de los datos recopilados. Utilizando la estadística descriptiva, se elaboraron tablas y gráficos que se organizaron de acuerdo con los baremos establecidos en ese momento.

3.7 Aspectos éticos: Está investigación sigue el reglamento institucional y ética de la Universidad César Vallejo, con respecto a los principios éticos incluyen la no maleficencia, la beneficencia, la justicia y el respeto por las personas en todas las etapas de la investigación. Esto implica considerar la participación voluntaria de los individuos mediante el consentimiento informado y respetar los derechos de autor, todo bajo el marco de las normas APA de la 7ª edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

El nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023.

Nivel	Desempeño Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	11
Regular	95	82
Bajo	13	7
Total	116	100

Nota: elaboración propia

Interpretación. – Se evidencia en la tabla que los 116 encuestados presentaron una diversidad en los niveles de desempeño según su categoría laboral. Entre los 8 trabajadores asistenciales, se destacó un alto nivel de rendimiento, representando el 11% del total de encuestados. Por otro lado, la mayoría de los 95 miembros del personal de salud exhibieron un rendimiento considerado regular, con una representación del 82%. En contraste, 13 encuestados mostraron un nivel de desempeño bajo, constituyendo el 7% del grupo total.

Tabla 2:

El nivel desempeño laboral en el personal asistencial, según sexo y edad en el personal asistencial, de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023

Característica		Desempeño Laboral							
		Alto		Regular		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Mujeres	3	3	75	86	9	10	87	100
	Hombres	5	17	20	69	4	14	29	100
Edad	18 – 29 años	1	5	21	95	0	0	22	100
	30 – 59 años	7	8	68	81	9	11	84	100
	60 años a mas	0	0	6	60	4	40	10	100

Nota: elaboración propia

Interpretación. – En el cuadro que representaba a los 116 encuestados, se registra que, de un total de 87 mujeres, el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial femenino se distribuyó de la siguiente forma: un 3% presentó un rendimiento alto, el 86% mantuvo un nivel regular y el 10% mostró un desempeño bajo. En contraste, entre los 29 hombres encuestados, se observó que el 17% logró un desempeño alto, el 69% se situó en la categoría regular y el 14% mostró un rendimiento bajo. En relación con la edad, se evidenció que, en el grupo de 18 a 29 años, el desempeño laboral se mantuvo en su mayoría en la categoría regular, representando un 95%. Asimismo, en el nivel de edad de 30 a 59 años, el 81% exhibió un desempeño laboral regular, mientras que, en el grupo de 60 años en adelante, este porcentaje ascendió al 60%.

Tabla 3:

El nivel de coaching gerencial por dimensiones del personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote 2023

Nivel	Comunicación Abierta		Proximidad al equipo de trabajo		Valoración o empatía hacia las personas		Ambigüedad aceptada	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Alto	28	24	26	22	21	18	12	10
Regular	71	61	75	65	73	63	75	65
Bajo	17	15	15	13	22	19	29	25
Total	116	100	116	100	116	100	116	100

Nota: Resultados de la encuesta 2023

Interpretación. - En esa tabla, se registra la predominancia del nivel "Regular" en diversas dimensiones evaluadas. La dimensión de "Comunicación Abierta" fue la que mostró un 61% en este nivel, seguida de "Proximidad al Trabajo en Equipo" con un 65%, "Valoración de Empatía" con un 63%, y finalmente, "Ambigüedad Aceptada" con un 65%. Estos resultados proporcionaron una visión clara de la distribución de los niveles en las diferentes dimensiones evaluadas.

Tabla 4:

Describir la relación entre el coaching gerencial y las dimensiones del desempeño laboral, Nuevo Chimbote 2023.

		Desempeño de tarea	Desempeño contextual	Comportamientos laborales contraproducentes
Coaching Gerencial	Coeficiente de correlación	0,845*	0,738**	0,376*
	Sig. (bilateral)	0,030	0,008	0,025
	N	116	116	116

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

NOTA: Resultados Obtenidos del Spss vs23

Interpretación. - En la tabla 4, se permite observar que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,845. Esto señala que la relación entre la variable de coaching gerencial y la primera dimensión del desempeño laboral, desempeño de tarea, exhibe un grado de asociación positiva alta. Así como desempeño contextual, la rho de Spearman alcanza 0,738, indicando una correlación positiva alta. Por último, la tercera dimensión, comportamientos laborales contraproducente, muestra un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,376, revelando una correlación positiva baja.

Tabla 5:

Relación del coaching gerencial y desempeño laboral, Nuevo Chimbote 2023.

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlacional	0,271**
Coaching Gerencial	Sig. (bilateral)	0,003
	N	116

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

NOTA: Resultados Obtenido del Spss vs23

Interpretación. - La correspondencia entre las variables coaching gerencial y desempeño laboral poseen un coeficiente de correlación de ,271 esto significa una relación directa positiva baja. Respecto al grado de significancia igual a ,003 que es menos que el 0,01 se elimina la Ho y se confirma la Hi, determinando que indica que el coaching gerencial se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023.

V. DISCUSIÓN

El coaching gestión y su repercusión en el desempeño laboral son asuntos que han captado cada vez más la atención en el ámbito de gestión en salud. Este tipo de coaching gerencial conlleva un proceso para potenciar las habilidades y capacidades de los trabajadores asistenciales de salud con el objetivo de mejorar su desempeño laboral. La asociación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral resulta fundamental en el entorno laboral, ya que puede incidir en diversos aspectos, tales como la comunicación, la proximidad con el equipo, la valoración de los colaboradores y la aceptación de la ambigüedad. Estas dos variables han destacado la importancia de comprender y analizar su relación que beneficia al trabajador.

Comparando los resultados entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del equipo de atención en los centros de salud de Nuevo Chimbote, en los resultados se evidencia una correlación positiva baja, datos que se asemejan con Tesen (2023) y Meza (2022), que identificaron una asociación positiva moderada entre las variables de estudio.

Este hallazgo muestra una conexión entre ambas variables, indicando que la eficacia del coaching gerencial en los trabajadores asistenciales impacta directamente en su desempeño laboral. Asimismo, demuestra la importancia de implementar el coaching gerencial de manera adecuada para evitar afectaciones en el desempeño del personal asistencial, Podesta et al. (2019).

El nivel desempeño laboral en el personal asistencial evaluado la mayoría obtuvo un nivel regular con un 82%. Este hallazgo contrasta con la investigación de Torres (2019), realizada en un centro sanitario de Yurimaguas, donde se evidenció un desempeño eficiente del 40%.

En una perspectiva más actualizada, el análisis de Sánchez (2023) en la ciudad de Lambayeque revela que el desempeño asistencial se distribuye, en su mayoría, en un nivel intermedio, con un 52%. Estas disparidades subrayan la variabilidad en la percepción del desempeño laboral entre diversos contextos y momentos temporales.

Es imperativo considerar estas diferencias al interpretar los resultados y al diseñar estrategias específicas para mejorar el desempeño laboral en los centros sanitarios.

En este sentido, los resultados podrían deberse a diversos factores, como las variaciones en las poblaciones de estudio, las metodologías empleadas o las condiciones específicas de los centros de salud analizados. Además, es relevante destacar que, según Meza (2022), el desempeño del trabajador sanitario se ve afectado por factores como altos niveles de estrés, una carga de trabajo significativa y responsabilidades tanto emocionales como físicas, entre otros.

En la descripción del nivel de desempeño laboral en el personal asistencial según el sexo y la edad, se presentaron los resultados del segundo objetivo específico. Estos revelaron que, el personal femenino y el grupo de hombres encuestados tenía un desempeño regular.

En un estudio de Taipe (2022) se encontró que los hombres tenían un desempeño laboral excelente, mientras que en las mujeres este era inferior. Estos resultados presentan una discrepancia con los autores Vega y Castillo (2020), quienes sostenían que las mujeres experimentaban un bajo desempeño laboral debido a las cargas domésticas, afectando así su rendimiento en comparación con el personal masculino.

Contrariamente, un estudio europeo del Scientific Journal por Torres et al. (2022) no encontró diferencias estadísticamente significativas entre el desempeño laboral y el género. Se destaca que la demanda de carga laboral activa y el apoyo social deben monitorearse en el personal de salud, ya que el género no parece influir en el desempeño, indicando igualdad entre hombres y mujeres.

Con respecto a la edad, se observa que la mayoría de aquellos en el grupo de 29 a 43 años y el grupo de 44 a 56 años mantienen un nivel de desempeño laboral muy bueno, según el estudio de Taipe (2022). Contrariamente, nuestros resultados muestran que, en el rango de edad de 18 a 29 años y en el grupo de 30 a 59 años, predomina un desempeño regular.

Esta variabilidad en los resultados sugiere que la relación entre la edad y el desempeño laboral puede no ser uniforme y puede estar influenciada por factores adicionales. La identificación de estas dinámicas específicas en cada grupo de edad puede ser crucial para desarrollar estrategias efectivas que aborden las distintas necesidades y potenciales áreas de mejora en el personal asistencial.

Es esencial considerar que el bajo desempeño no solo está vinculado al grado de capacitación del profesional. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), el desempeño deficiente puede deberse a factores como las características de los pacientes, del personal de salud y del sistema sanitario. En este estudio, los factores del sistema sanitario podrían estar influyendo en el nivel de desempeño del profesional de salud, debido a la sobrecarga laboral, la falta de material y equipamiento, lo que condiciona la desmotivación y, consecuentemente, un bajo rendimiento.

La efectividad en el ámbito laboral es sumamente contextual, tal como destaca Chiavenato (2015). Se diferencia significativamente de una persona a otra y de una situación a otra. Por esta razón, es crucial identificar los factores determinantes, entre los cuales se incluyen la comunicación, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el profesionalismo, la aceptación al cambio, la iniciativa, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la actitud y el desenvolvimiento en el trabajo.

En el tercer objetivo específico, se busca identificar el nivel de coaching gerencial por dimensiones en el personal asistencial. En cuanto a la predominancia del nivel (regular) se destacó en las diversas dimensiones evaluadas, como la “comunicación abierta”, “proximidad al trabajo en equipo”, “valoración de empatía” y “ambigüedad aceptada” con una valoración entre 61% a 65%.

Referente a las dimensiones del coaching gerencial, según McLean et al. (2005), se identifican cuatro, “comunicación abierta”, que implica el intercambio de palabras para establecer una relación efectiva entre jefe y empleado; “proximidad al trabajo en equipo”, donde se busca colaboración para la toma de decisiones

institucionales; “valoración o empatía”, que se refiere a comprender las necesidades de los trabajadores/usuarios; y “ambigüedad aceptada”, que aborda la adaptabilidad y flexibilidad cognitiva.

El coaching gerencial beneficia al profesional de la salud al ser un proceso formativo que fomenta el crecimiento integral, tanto a nivel personal como profesional. Este enfoque, centrado en soluciones, no solo potencia la eficacia y la toma de decisiones, sino que también fortalece la capacidad para aprender y gestionar desafíos, Podesta et al. (2019).

Mejía y Jáuregui (2020) señalaron que el coaching ha surgido como una herramienta esencial para fomentar un ambiente laboral propicio que mejore el rendimiento de los colaboradores. En este marco, la investigación se orientó a comprender la implementación del coaching en el personal sanitario de una clínica en Perú. Se identifican factores cruciales para una ejecución efectiva, como el diseño del programa, la conexión entre el coach y el coachee, las competencias y principios del coach, la influencia organizacional, y la percepción de utilidad y facilidad de aplicación. A través de este enfoque, se busca promover una comprensión auténtica y única sobre la implementación del coaching en este contexto específico.

En el marco del cuarto objetivo, cuyo propósito es describir la relación entre el coaching gerencial y las dimensiones del desempeño laboral, los resultados destacan una conexión positiva y alta entre la variable del coaching gerencial y las dos primeras dimensiones del desempeño laboral (desempeño de tarea y desempeño contextual). En contraste, en la tercera dimensión, que aborda los comportamientos laborales contraproducentes, se observa una relación positiva baja, marcando una diferencia con respecto a las dimensiones anteriores.

El respaldo teórico de Whitmore (2018) y Tensen (2023) refuerza la importancia del coaching gerencial en el contexto laboral, especialmente en sectores cruciales como la salud. La relación identificada entre el coaching y el fortalecimiento de competencias en profesionales de la salud resalta la relevancia de implementar estrategias de desarrollo personalizado.

Además, Bautista et al. (2020) emplearon el modelo de Campbell. Este modelo tiene como objetivo proporcionar los elementos esenciales para evaluar de manera integral el desempeño, facilitando la formulación de estrategias dirigidas al logro de objetivos institucionales. Estos sistemas abarcan el desempeño de la tarea, que implica alcanzar las tareas según los conocimientos que contribuyen directa o indirectamente a la organización; comportamientos contraproducentes, acciones deliberadas que benefician al trabajador; y desempeño contextual, comportamientos individuales espontáneos que superan las expectativas para el puesto, contribuyendo al logro de resultados deseados en las organizaciones. Estos datos confirman que el coaching gerencial es una herramienta beneficiosa para mejorar el desempeño laboral.

Finalmente, obtuvimos la respuesta a nuestra hipótesis general. La relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral resultó ser significativa, resultados que coinciden con Paisig (2021), que encontró una asociación entre coaching gerencial y el desempeño de los empleados.

Podemos destacar que el coaching constituye una serie de prácticas destinadas a mejorar el rendimiento individual, permitiendo que el individuo alcance su máximo potencial (Gil, 2022). Con el propósito de desarrollar plenamente las competencias y habilidades del coachee, tanto a nivel personal como profesional, el coach emplea una metodología de aprendizaje dinámica e interactiva. En este contexto, el coach asume el rol de instructor, mientras que el coachee actúa como principiante o alumno, colaborando para alcanzar metas y obtener resultados óptimos (Figueiras, 2021).

Bozer y Jones (2018) destacan que, para lograr la eficacia del coaching gerencial, es necesario considerar diversas perspectivas. Desde el punto de vista del paciente, del profesional de la salud y de las organizaciones encargadas de gestionar recursos, el coaching de salud se presenta como un recurso prometedor. Resalta su enfoque en alcanzar objetivos de salud mediante un acompañamiento comprometido, basado en los recursos individuales y la responsabilidad compartida.

García (2018) resalta la importancia del coaching gerencial en la gestión del talento humano en los servicios de salud, evidenciando su impacto positivo en el

desarrollo del personal. Las recomendaciones se enfocan en fortalecer la gestión emocional del talento humano, buscando humanizar los servicios de salud y, en consecuencia, elevar la calidad, productividad y competitividad en este ámbito.

Es crucial implementar el coaching gerencial en las organizaciones de salud, como lo señala Granada et al. (2020). Este enfoque favorece el desarrollo individual dentro de la organización, fortalece las relaciones entre los colegas y fomenta el trabajo en equipo, lo que se traduce en resultados de cambio y mejora. La aplicación de técnicas de coaching emerge como un recurso valioso para que las organizaciones sanitarias alcancen el éxito en su productividad de manera eficaz.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Con relación al propósito general, al realizar el análisis de la significancia alcanzada en el estudio se tiene un valor de 0.003, situado por debajo del 0.01, se concluyó que con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, afirmando que existe relación significativa entre el coaching gerencial y desempeño laboral.

Segunda. En cuanto al primer objetivo específico se pudo concluir que, el 82% de los trabajadores asistenciales en los centros de salud de Nuevo Chimbote, evidencian un nivel regular en el desempeño laboral.

Tercera. En cuanto al segundo objetivo específico se pudo concluir que, el grupo de mujeres encuestadas, el 86% mantuvo un nivel regular de desempeño laboral, mientras que el 69% de los hombres se situó en la misma categoría. Asimismo, en el grupo de 18 a 29 años, se evidenció que el 95% exhibió un desempeño laboral regular, disminuyendo a 81% en el rango de 30 a 59 años y al 60% en el grupo de 60 años en adelante. Estos resultados subrayan patrones notables en el desempeño laboral según género y edad entre los encuestados.

Cuarta. En cuanto al tercer objetivo específico se pudo concluir que, los niveles en las dimensiones evaluadas se sitúan en la categoría "Regular", con porcentajes que oscilan entre el 61% y el 65%. Estos resultados proporcionan una visión consolidada de la distribución de los niveles en las diversas áreas evaluadas.

Quinta. En cuanto al cuarto objetivo específico se pudo concluir que, los resultados señalan una correlación positiva alta entre la variable de coaching gerencial y las dimensiones del desempeño laboral, específicamente en desempeño de tarea (0,845) y desempeño contextual (0,738).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a los directores de centros sanitarios la implementación de un programa de coaching gerencial, con el objetivo de fortalecer las habilidades de los profesionales de la salud y, mejorar su desempeño laboral.

Segunda. Se sugiere al jefe del personal implementar un programa integral de evaluaciones de desempeño individual para optimizar las revisiones periódicas del personal asistencial. Debe incluir metas personalizadas y objetivos, proporcionando un enfoque eficaz en el rendimiento del equipo.

Tercera. Se recomienda a los directores de establecimientos sanitarios que, con base en los datos sociodemográficos, implementen talleres interactivos enfocados en la edad y sexo con el objetivo de maximizar el potencial de cada trabajador, fomentando así un ambiente laboral enriquecedor, adaptado a las necesidades y fortalezas de cada grupo.

Cuarta. Se sugiere a los directores de establecimientos implementar una estrategia integral sobre coaching gerencial en cada servicio del centro de salud orientada a fortalecer la comunicación abierta, fomentar la colaboración en equipo, promover la empatía y fortalecer la capacidad de ambigüedad. Buscando mejorar las habilidades individuales, sino que también aspiran a aumentar la eficacia global del coaching, que contribuyen de manera significativa al éxito en el entorno laboral.

Quinta. Se recomienda a los responsables de cada área implementar sesiones de coaching gerencial enfocadas en el desarrollo de competencias clave para el desempeño laboral, como el desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes. El objetivo principal es mejorar el desempeño del personal asistencial, proporcionándoles las habilidades y herramientas necesarias para fortalecer estas competencias esenciales.

REFERENCIAS

- Alejos, C. (2020). *Gestión y desempeño laboral del personal asistencial de un área diferenciada del Hospital Hipólito Unanue*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56461>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Basias, N., & Pollalis, Y. (2018). Quantitative and Qualitative Research in Business & Technology: Justifying a Suitable Research Methodology. *Review of Integrative Business and Económica Research*, 7, 91-105. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/quantitative-qualitative-research-business-amp/docview/1969776018/se-2>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bozer, G., & Jones, R. (2018) Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *Magazine European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342-361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la red de salud, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccio>

n%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifi
ca.pdf

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4 (2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Dávila, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no Covid19 en un hospital de Chimbote. *[Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]*. Repositorio ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28068/DESEMPENO_HOSPITAL_DAVILA_ZAVALETA_MERY_JANE.pdf?sequence=3

European School Health Education (17 de agosto 2023). *Técnicas de coaching aplicadas al ámbito sanitario*. <https://www.esheformacion.com/blog/80/tecnicas-de-coaching-aplicadas-al-ambito-sanitario>

Figueiras, S. (25 de junio 2021). *El coaching*. <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-elcoaching.html#:~:text=Como%20coaching%20denominamos%20a%20una,u%20organizacional%2C%20con%20el%20objetivo>

Garcia, D. (2018). Team - Business coaching: A strategy on the path to humanization of health services. *[Tesis de maestría, Universidad CES Departamento De Salud Pública Facultad De Medicina Medellín]*. Repositorio CES. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5853/Coaching%20empresarial%3a%20Estrategia%20de%20humanizaci%c3%b3n%20de%20los%20servicios%20de%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gil, S. (2022). *Coaching*. <https://economipedia.com/definiciones/coaching.html>
- Granada, F., Díaz, A., & Tenorio, M. (2020). *Tendencias de la investigación en gerencia de servicios de salud: aportes y ajustes metodológicos*. <https://hdl.handle.net/10901/19236>.
- Gutiérrez, E. (2019). *Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimiento y aptitudes* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Guzmán, G. (2022) *Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman_IGL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México. Edición: Mc Graw Hill Educación.
- Koopmans, L. (2015). Development of an individual work performance questionnaire. *Magazine International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- La Contraloría General de la Republica. (CGR, 2018). *Por Una Salud De Calidad*. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/operativos/OPERATIVO_POR_UNA_SALUD_DE_CALIDAD.pdf
- Manabu, I., Kimura, R., Takahashi, M., Kiyotaki, S., Fukuda, M., Mizukoshi, M., Araki, H., Kohima, Y., Lida, D. & Tanaka, K. (2018). Effects of coaching skills training by occupational health staff on improving managers' communication behavior: a randomized controlled trial. *Revista Japan J*, 48, 96-104. <https://www.kitasato-u.ac.jp/ktms/kaishi/pdf/KMJ48-2/KMJ48-2p096-104.pdf>

- McLean, N., Yang, B., Tolbert, C., & Larkin, C. (2005). Development and initial validation of an instrument measuring managerial coaching skill. *Human Resource Development Quarterly*, 16 (2), 153-297. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1131>
- Mejía, C. (2019). El coaching como recurso comunicacional para potenciar el talento y la innovación en las organizaciones. *Revista Cultura*, 33 (3), 25-52. https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_33_el-coaching-como-recurso-comunicacional.pdf
- Mejía, C., & Jáuregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39),1-26. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977>
- Meza, E. (2022). *Coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98991>
- Monroy, A. (2015). *Coaching Y Desempeño Laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Montse, S. (2012). What Is Coaching? Its Origins, Definition, Different Methodologies and Basic Principles of Action of a Coach. *Revista de investigación editada por Área de Innovación y Desarrollo, S.L*, 1(1), 1-11. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/06/3.Que-es-Coaching.pdf>
- Mudaza, B. (2018). Impacto de las prácticas de gestión del talento en el desempeño de los empleados: un estudio empírico entre empleados de atención médica. *Revista SEISENSE de Gestión*, 2 (1), 22-32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología y diseños en investigación científica. *Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ª Ed). México. Ediciones de la U; 2018.

- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ordoñez, D., Cabezas, P., González, M., & Marín, Y. (2021). La ambigüedad y su afectación en las organizaciones. *Global Business Administration Journal*, 5(1), 3–20. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v5i1.3726>
- Organización Internacional de Trabajo. (OIT,2022). *Asuntos económicos*. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS,2021). *La Ciencia de la Empatía*. <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/empathy.html>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS,2021). *Evaluación del desempeño de los sistemas de salud*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57392/9789275326787_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paisig, S. (2021). *El proceso de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2101>
- Pérez, J. (7 de junio 2019). *Desempeño - Qué es, definición y concepto*. <https://definicion.de/desempeno/>
- Podesta, L., Vigo, E., Dora, P., & Romero, S. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), 904-921. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499017/html/>
- Ramos, P., Barrad, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006
- Real academia española. (RAE,2023). *Proximidad*. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- Richante, M. (5 de noviembre 2019). *Coaching organizacional y personal*.
<https://coraops.com/blog/7-tipos-coaching-ontologico-organizacional-personal/>
- Sánchez, L. (2023). *Coaching gerencial para el desempeño asistencial en enfermeros 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107123/Sanchez_BLE-SD.pdf?sequence=1
- Sforzina, P., & Turcumani, A. (2008). *Coaching y las Habilidades propuestas por Mclean, Yang, Kuo, Tolbert y Larkin*. [Tesis de maestría, Universidad católica Andrés Bello]. Repositorio UCAB.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5056.pdf>
- Silva, D. (2022). *Estresores organizacionales y desempeño laboral del personal asistencial de salud de la microred Végueta*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6515>
- Souza, M., Oliveira, G., & Mendonça, T. (2021). Liderazgo coaching en la enfermería y su influencia sobre la satisfacción profesional y seguridad del paciente. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55, 1-8.
<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>
- Taipe, E. (2022). *Satisfacción Laboral Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Hospital II*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio UWiener.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6380/T061_29553688_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tanskanen, J., Mäkelä, L., & Viitala, R. (2019). Linking Managerial Coaching and Leader–Member Exchange on Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1217–1240.
<https://doi.org/10.1007/s10902-018-9996-9>

- Tesen, J. (2023). *Coaching gerencial y el rendimiento profesional en los trabajadores del servicio de laboratorio de un hospital de la región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107294?locale-attribute=es>
- Torres, G. (2019). *Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, M., Quintero, M., Fuentes, L., y Hernández, J. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *Magazine European Scientific Journal*, ESJ, 18(38), 1. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n38p1>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Revista La U Investiga*, 7(2), 39. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Whitmore, J. (2018). *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Editorial PAIDOS. https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf
- Zamora, Z. (2022). *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658?show=full>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1	Es una herramienta estratégica que tiene como finalidad obtener logros de una institución, el éxito es por medio del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva y productiva en el desempeño. Gutiérrez (2019).	Es una estrategia del talento humano para medir desde el análisis de las dimensiones con un cuestionario o encuesta.	Comunicación abierta	Compartir Sentimientos	Escala likert
				Opiniones	
				Valores Personales	
				Experiencias profesionales	
			Proximidad al equipo de trabajo	Tareas en equipo	
				Toma de decisiones	
				Objetivos	
			Valoración o empatía hacia las personas	Necesidades	
				Construcción de relaciones	
			Ambigüedad aceptada	Conflictos	
				Toma de riesgos	
				Soluciones	
Variable 2	Es el rendimiento de un individuo en su entorno laboral o académico. Menciona el nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidades y esfuerzo, Pérez (2019).	Son un grupo de acciones y capacidades laborales que se obtiene en la institución u organización que se medirá a partir del análisis de las dimensiones con un cuestionario o encuesta.	Desempeño en la tarea	Calidad de trabajo	Escala likert
				Planificación	
				Organización del trabajo	
				Trabajando eficientemente	
			Desempeño contextual	Iniciativa	
				Proactividad	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Cooperación Con los demás o entusiasmo	
				Problemas interpersonales	
				Problemas	
				organizacionales	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

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

TÍTULO: Coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de Centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023

Cuestionario de Coaching Gerencial

Estimado personal asistencial del centro de salud, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre el coaching gerencial. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

Datos generales

Género: Masculino (...) Femenino (...) **Edad:**

Modalidad de trabajo: Nombrado (...) Contratado (...)

Nunca (1), PV: Pocas veces (2), CF: Con frecuencia (3), Td: Todo el tiempo (4)

SECCIÓN 1: Comunicación abierta

1. Cuando se pide que comparta mis sentimientos, me siento cómodo.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

2. En situaciones de trabajo difíciles, soy abierto y sincero con mi opinión.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

3. En conversaciones con otros, comparto mis sentimientos abiertamente.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

4. Al desarrollar relaciones con otros, comparto abiertamente mis valores personales.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

5. Cuando preguntan por mis experiencias profesionales, estoy dispuestos a discutir las.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

SECCIÓN 2: Proximidad al equipo de trabajo

6. Cuando se pide voluntarios para proyectos de trabajo relacionados, elijo tareas de equipo.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

7. Disfruto generalmente el trabajo en tareas, trabajo con otros para completarlas.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

8. Como parte de un grupo de trabajo, prefiero trabajar en consenso con el grupo.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

9. Cuando una decisión debe tomarse, prefiero participar con otros.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

10. Cuando pienso, en las formas de alcanzar los objetivos, busco la entrada (los inputs) de otros.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

SECCIÓN 3: Valoración o empatía hacia las personas

11. En la toma de decisiones, acentuó sentimientos sobre lógica

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

12. En discusiones con otros, me enfoco en las necesidades de los individuos.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

13. En reuniones, dedico tiempo para la construcción de relaciones

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

14. En el lugar de trabajo, busco conexiones con otros.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

15. En mi trabajo tiendo a centrarme más en la gente

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

SECCIÓN 4: Ambigüedad aceptada

16. Veo el conflicto como algo constructivo.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

17. Cuando otros toman decisiones de carrera, hago presión para que tomen riesgos.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

18. Para resolver los problemas, me gusta intentar nuevas soluciones.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

19. Encuentro el conflicto en el lugar de trabajo regocijante.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

20. Al trabajar con los demás, hago preguntas para las cuales hay muchas respuestas factibles.

Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Todo el Tiempo

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

**TÍTULO: Coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial
de Centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023**

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado personal asistencial del centro de salud, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre el coaching gerencial. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

Datos generales

Género: Masculino (...) Femenino (...) **Edad:**

Modalidad de trabajo: Nombrado (...) Contratado (...)

Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

ÍTEMS POSITIVOS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1. Planifico mi trabajo de manera que puedo hacerlo en tiempo y forma.					
2. Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
3. Realizó bien mi trabajo porque le dedico tiempo y el esfuerzo necesario.					
4. Mi planificación laboral fue óptima.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
5. Comienzo una nueva tarea cuando complete las antiguas, por mi propia iniciativa.					
6. Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
7. Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					

8. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
9. Me planteo soluciones creativas para resolver nuevos problemas.					
10. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
11. Participo de forma activa en reuniones o consultas laborales.					
ÍTEMS NEGATIVOS					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
12. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.					
13. Exagero los problemas que se presentan en el trabajo.					
14. Me enfoco en los aspectos negativos de mi trabajo, en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.					
15. Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
16. Comento aspectos negativos de mi trabajo con personas ajenas a la organización.					

Link cuestionario virtual:

https://docs.google.com/forms/d/13KkrtZGug6cz98HOrcVRnwG3_Q72tSwf22dSRak5KP8/edit

Anexo 3: Consentimiento Informado

Consentimiento informado

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...",
cuyo objetivo es... Esta investigación
es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional
..... o programa, de la Universidad César Vallejo del
campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la
Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución.

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

Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:
.....

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4: Validación de instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Coaching Gerencial”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CLARA KATTY GUEVARA SOLANO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Autoría Gubernamental
Institución donde labora:	Contraloría General de la Republica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de coaching gerencial
Autores:	McLean, Gary N. Yang, Baiyin Kuo, Min-Hsun Christine Tolbert, Amy S. Larkin, Carolyn
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Trabajadores y jefes
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	

	Centros sanitarios
Significación:	Tiene 4 dimensiones (Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada) con 20 ítems

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>COACHING GERENCIAL</p> <p>Es una herramienta estratégica que tiene como finalidad obtener logros de una institución, el éxito es por medio del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva y productiva en el desempeño. Gutiérrez (2019).</p>	-Comunicación abierta	La comunicación abierta presenta las siguientes características, compartir ideas y preocupaciones de los trabajadores (positivas como negativas), proporcionar al empleador que son valorados por la institución, Mejía (2019).
	-Proximidad al equipo de trabajo	Proximidad es considerada como acercamiento, según la Real Academia Española (RAE, 2023) refiere que trabajo en equipo es un conjunto de participantes que tienen un mismo objetivo, compartiendo destrezas así potenciar sus ideas mediante la creatividad para lograr el reconocimiento de cada miembro
	-Valoración o empatía hacia las personas	Según la OMS (2021) menciona que valoración o empatía hacia las personas comprende en compartir los sentimientos ante los demás por lo que es considerada como una habilidad en las relaciones sociales y profesionales.
	-Ambigüedad aceptada	Ordoñez et al. (2021), manifestaron que ambigüedad aceptada representa un rol importante en las instituciones para disminuir las incertidumbres, los miedos o conflictos que suelen presentarse para así lograr el reconocimiento del potencial humano mediante la motivación para los trabajadores.
<p>OBJETIVO</p> <p>Evaluar el coaching gerencial en base a cuatro dimensiones.</p>		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

A continuación, a usted le presento el cuestionario de coaching gerencial elaborado por **McLean, Gary N. Yang, Baiyin Kuo, Min-Hsun Christine Tolbert, Amy S. Larkin, Carolyn** en el año **2005** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada

Primera dimensión: Comunicación abierta

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de comunicación abierta en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir Sentimientos	1,3	4	4	4	
Opiniones	2	4	4	4	
Valores Personales	4	2	3	3	Los valores se demuestran no se verbalizan.
Experiencias Profesionales	5	3	4	4	Modificar la palabra discutir las por dialogar las

Segunda dimensión: Proximidad al equipo de trabajo

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de proximidad al equipo de trabajo en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas en equipo	6,7	4	4	4	
Toma de decisiones	8,9	4	4	4	
Objetivos	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Valoración o empatía hacia las personas

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión valoración o empatía hacia las personas en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	12,15	1	3	4	Preg. 12. Modificar la palabra discutir las por dialogarlas
Construcción de relaciones	11,13, 14	3	3	4	Preg. 11. Modificar la palabra acentuó por priorizar.

Cuarta dimensión: Ambigüedad aceptada

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión ambigüedad aceptada en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	16,19	4	3	4	
Toma de riesgos	17	4	4	4	
Soluciones	18,20	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 71900943



Clara K. Guevara Solano
Contadora Pública Colegiada
Matricula N° 06-3363
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO COACHING GERENCIAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y Nombres del juez validador: CLARA KATTY GUEVARA SOLANO

DNI: 71900943

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Contadora Pública	
02	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Auditoría	Maestra en contabilidad con mención en auditoría
03	Centro de capacitaciones y desarrollo global y UNMSM		Diplomado (Administración y Gerencia en la administración de la Gestión Pública)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Contraloría General de la República	Auditoría Especialista	Lima	03/11/2021 A la fecha	Jefatura servicios de control gubernamental
02	Ministerio del Interior	Auditoría Control Gubernamental	Lima	08/07/2019 al 29/10/21	Jefatura servicios de control gubernamental
03	Municipalidad Provincial de Recuay	Auditoría	Recuay	01/06/2018 al 30/06/2019	Apoyo en la realización de los servicios de control

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma



Clara K. Guevara Solano
 Contadora Pública Colegiada
 Matrícula N° 06- 3363
 Firma

Chimbote, 11 noviembre del 2023

Significación:	Tiene 4 dimensiones (Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada) con 20 ítems
-----------------------	--

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COACHING GERENCIAL Es una herramienta estratégica que tiene como finalidad obtener logros de una institución, el éxito es por medio del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva y productiva en el desempeño. Gutiérrez (2019).	-Comunicación abierta	La comunicación abierta presenta las siguientes características, compartir ideas y preocupaciones de los trabajadores (positivas como negativas), proporcionar al empleador que son valorados por la institución, Mejía (2019).
	-Proximidad al equipo de trabajo	Proximidad es considerada como acercamiento, según la Real Academia Española (RAE, 2023) refiere que trabajo en equipo es un conjunto de participantes que tienen un mismo objetivo, compartiendo destrezas así potenciar sus ideas mediante la creatividad para lograr el reconocimiento de cada miembro
	-Valoración o empatía hacia las personas	Según la OMS (2021) menciona que valoración o empatía hacia las personas comprende en compartir los sentimientos ante los demás por lo que es considerada como una habilidad en las relaciones sociales y profesionales.
	-Ambigüedad aceptada	Ordoñez et al. (2021), manifestaron que ambigüedad aceptada representa un rol importante en las instituciones para disminuir las incertidumbres, los miedos o conflictos que suelen presentarse para así lograr el reconocimiento del potencial humano mediante la motivación para los trabajadores.
OBJETIVO Evaluar el coaching gerencial en base a cuatro dimensiones.		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de coaching gerencial elaborado por **McLean, Gary N. Yang, Baiyin Kuo, Min-Hsun Christine Tolbert, Amy S. Larkin, Carolyn** en el año **2005** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada

Primera dimensión: Comunicación abierta

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de comunicación abierta en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir Sentimientos	1,3	4	4	3	El ítem 3 se puede emitir
Opiniones	2	4	4	4	
Valores Personales	4	2	3	4	
Experiencias Profesionales	5	3	4	4	

Segunda dimensión: Proximidad al equipo de trabajo

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de proximidad al equipo de trabajo en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas en equipo	6,7	4	4	4	
Toma de decisiones	8,9	4	4	4	
Objetivos	10	3	4	4	Reemplazar input por un sinónimo claro.

Tercera dimensión: Valoración o empatía hacia las personas

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión valoración o empatía hacia las personas en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	12,15	4	4	4	
Construcción de relaciones	11,13, 14	3	4	4	Lógico= norma, reglamento

Cuarta dimensión: Ambigüedad aceptada

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión ambigüedad aceptada en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	16,19	4	4	4	
Toma de riesgos	17	4	4	4	
Soluciones	18,20	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 07602831

Silvia H. Tejada Dapuetto
 Silvia H. Tejada Dapuetto
 COP 6125
 OBSTETRA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO COACHING GERENCIAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] Apellidos y Nombres del juez validador: SILVIA HAYDÉE TEJADA DAPUETTO

DNI: 07602831

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Nacional Mayor De San Marcos	Licenciado En Obstetricia	
02	Universidad Católica los ángeles de Chimbote	Maestra En Educación Con Mención En Docencia, Currículo E Investigación	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Maternidad de María	Coordinadora de servicios de asistencia	Chimbote	2022 - 2023	Gestionar y coordinar.
02	Universidad Católica los ángeles de Chimbote	Docencia en el área de salud	Chimbote	2017 -2022	Docencia en Obstetricia Asistencial, Prevención y Promoción de la Salud e Idiomas en la Educación Superior.
03	Maternidad de María	Obstetra asistencial	Chimbote	1994 – 2017	Atenciones en consultas externas y atención de partos.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma


 Silvia H. Tejada Dapuetto
 COP 6125
 OBSTETRA

Chimbote, 01 noviembre del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Coaching Gerencial”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SILVIA HAYDEÉTEJADA DAPUETTO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, docencia, preventivo promocional e investigación
Institución donde labora:	Maternidad de María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de coaching gerencial
Autores:	McLean, Gary N. Yang, Baiyin Kuo, Min-Hsun Christine Tolbert, Amy S. Larkin, Carolyn
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Trabajadores y jefes

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros sanitarios
Significación:	Tiene 4 dimensiones (Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada) con 20 ítems

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COACHING GERENCIAL Es una herramienta estratégica que tiene como finalidad obtener logros de una institución, el éxito es por medio del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva y productiva en el desempeño. Gutiérrez (2019).	-Comunicación abierta	La comunicación abierta presenta las siguientes características, compartir ideas y preocupaciones de los trabajadores (positivas como negativas), proporcionar al empleador que son valorados por la institución, Mejía (2019).
	-Proximidad al equipo de trabajo	Proximidad es considerada como acercamiento, según la Real Academia Española (RAE, 2023) refiere que trabajo en equipo es un conjunto de participantes que tienen un mismo objetivo, compartiendo destrezas así potenciar sus ideas mediante la creatividad para lograr el reconocimiento de cada miembro
	-Valoración o empatía hacia las personas	Según la OMS (2021) menciona que valoración o empatía hacia las personas comprende en compartir los sentimientos ante los demás por lo que es considerada como una habilidad en las relaciones sociales y profesionales.
	-Ambigüedad aceptada	Ordoñez et al. (2021), manifestaron que ambigüedad aceptada representa un rol importante en las instituciones para disminuir las incertidumbres, los miedos o conflictos que suelen presentarse para así lograr el reconocimiento del potencial humano mediante la motivación para los trabajadores.
OBJETIVO Evaluar el coaching gerencial en base a cuatro dimensiones.		

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de coaching gerencial elaborado por **McLean, Gary N. Yang, Baiyin Kuo, Min-Hsun Christine Tolbert, Amy S. Larkin, Carolyn** en el año **2005** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación abierta, Proximidad al equipo de trabajo, Valoración o empatía hacia las personas y Ambigüedad aceptada

Primera dimensión: Comunicación abierta

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de comunicación abierta en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir Sentimientos	1,3	4	4	3	El ítem 3 se puede emitir
Opiniones	2	4	4	4	
Valores Personales	4	2	3	4	
Experiencias Profesionales	5	3	4	4	

Segunda dimensión: Proximidad al equipo de trabajo

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión de proximidad al equipo de trabajo en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas en equipo	6,7	4	4	4	
Toma de decisiones	8,9	4	4	4	
Objetivos	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Valoración o empatía hacia las personas

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión valoración o empatía hacia las personas en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	12,15	4	4	4	
Construcción de relaciones	11,13, 14	4	4	4	

Cuarta dimensión: Ambigüedad aceptada

Objetivos de la Dimensión: identificar la dimensión ambigüedad aceptada en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	16,19	4	4	4	
Toma de riesgos	17	4	4	4	
Soluciones	18,20	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 44383811



Clara Roque G.
OBSTETRA
C.O.P. 27437

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO COACHING GERENCIAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y Nombres del juez validador: CLARA RAQUEL ROQUE GAMARRA

DNI: 44383811

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	LICENCIADO EN OBSTETRICIA	
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Funciones
01	MICRORED YUNGAY	COORDINADORA DE ESTRATEGIA ITS	YUNGAY	
02	HOSPITAL DE HUARMEY	ASISTENCIAL	HUARMEY	ATENCIÓN DE CONSULTA EXTERNA Y PARTOS
03	C.S YUGOSLAVIA	ASISTENCIAL	CHIMBOTE	ATENCIÓN DE CONSULTA EXTERNA Y PARTOS

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma

Clara Raquel Roque Gamarra
OBSTETRA
C.O.P. 27437

Chimbote, 01 noviembre del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Desempeño Laboral”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SILVA HAYDEÉ TEJADA DAPUETTO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, docencia, investigación y preventivo promocional.		
Institución donde labora:	Maternidad de Maria		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autor:	Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael
Procedencia:	Trujillo – Perú
Administración:	colaboradores profesionales de la salud, asistenciales y administrativos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones de salud
Significación:	Tres dimensión (desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes) y 16 ítems

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Desempeño Laboral</p> <p>Es el rendimiento de un individuo en su entorno laboral o académico. Menciona el nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidades y esfuerzo, Pérez (2019).</p>	Desempeño en la tarea	El desempeño de tareas se refiere a las actividades que realiza el trabajador dentro de su entorno de trabajo en beneficio de la institución. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
	Desempeño contextual	También llamado comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) que se caracteriza por el comportamiento en el entorno social y psicológico dentro de ello está la iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
<p>OBJETIVO</p> <p>Evaluar el desempeño laboral en base a tres dimensiones.</p>	Comportamientos laborales contraproducentes	Se caracteriza a las acciones negativas que ejecuta el trabajador dentro o fuera de la institución (problemas interpersonales y organizacionales). Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por **Linda Koompans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. de Vet, Allard J. van der Beek** adaptado por **Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael** en el año **2020** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes

- **Primera dimensión:** Desempeño en la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño de tarea en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	2	4	4	4	
Planificación	1	4	4	4	
Organización del trabajo	3	4	4	4	
Trabajando eficientemente	4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño Contextual
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño contextual en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5, 10	4	4	4	
Proactividad	6, 9	4	4	4	
Cooperación Con los demás o entusiasmo	7,8,11	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** comportamientos laborales contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión comportamientos laborales contraproducentes en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas interpersonales	12, 13, 15	4	4	4	
Problemas organizacionales	14, 16	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 07602831

Silvia H. Tejada Dapuetto
 Silvia H. Tejada Dapuetto
 COP 6125
 OBSTETRA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y Nombres del juez validador: SILVIA HAYDÉE TEJADA DAPUETTO

DNI: 07602831

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Nacional Mayor De San Marcos	Licenciado En Obstetricia	
02	Universidad Católica los ángeles de Chimbote	Maestra En Educación Con Mención En Docencia, Currículo E Investigación	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

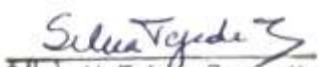
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Maternidad de María	Coordinadora de servicios de asistencia	Chimbote	2022 - 2023	Gestionar y coordinar.
02	Universidad Católica los ángeles de Chimbote	Docencia en el área de salud	Chimbote	2017 -2022	Docencia en Obstetricia Asistencial, Prevención y Promoción de la Salud e Idiomas en la Educación Superior.
03	Maternidad de María	Obstetra asistencial	Chimbote	1994 – 2017	Atenciones en consultas externas y atención de partos.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma *Silvia H. Tejada Dapuetto*
 COP 6125
 OBSTETRA

Chimbote, 01 noviembre del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARMEN ROSA AGUIRRE ESPINOZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, docencia, investigación y preventivo promocional.
Institución donde labora:	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autor:	Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael
Procedencia:	Trujillo – Perú
Administración:	colaboradores profesionales de la salud, asistenciales y administrativos

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones de salud
Significación:	Tres dimensión (desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes) y 16 ítems

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral Es el rendimiento de un individuo en su entorno laboral o académico. Menciona el nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidades y esfuerzo, Pérez (2019).	Desempeño en la tarea	El desempeño de tareas se refiere a las actividades que realiza el trabajador dentro de su entorno de trabajo en beneficio de la institución. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
	Desempeño contextual	También llamado comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) que se caracteriza por el comportamiento en el entorno social y psicológico dentro de ello está la iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
OBJETIVO Evaluar el desempeño laboral en base a tres dimensiones.	Comportamientos laborales contraproducentes	Se caracteriza a las acciones negativas que ejecuta el trabajador dentro o fuera de la institución (problemas interpersonales y organizacionales). Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por **Linda Koompans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. de Vet, Allard J. van der Beek** adaptado por **Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael** en el año **2020** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes

- **Primera dimensión:** Desempeño en la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño de tarea en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	2	4	4	4	
Planificación	1	4	4	4	
Organización del trabajo	3	4	4	4	
Trabajando eficientemente	4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño Contextual
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño contextual en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5, 10	4	4	4	
Proactividad	6, 9	4	4	4	
Cooperación Con los demás o entusiasmo	7,8,11	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** comportamientos laborales contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión comportamientos laborales contraproducentes en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas interpersonales	12, 13, 15	4	4	4	
Problemas organizacionales	14, 16	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 09400711



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE HOSPITALIDAD

Aguirre

Ing. Carmen Aguirre Espinoza
DIRECTORA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] Apellidos y Nombres del juez validador: CARMEN ROSA AGUIRRE ESPINOZA

DNI: 09400711

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Nacional Mayor De San Marcos	Licenciado En Obstetricia	
02	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Maestría En Obstetricia Docencia Universitaria	
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Directora de la E.A.P obstetricia	Chimbote	2022 - 2023	Gestionar y coordinar.
02	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Docencia en el área de salud	Chimbote	Más de 20 años	Docencia en Obstetricia Asistencial, Prevención y Promoción de la Salud e Idiomas en la Educación Superior.
03	Maternidad de María	Obstetra asistencial	Chimbote	Más de 27 años	Atenciones en consultas externas y atención de partos.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
Carmen Rosa Aguirre Espinoza
DIRECTORA

Chimbote, 09 noviembre del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CLARA KATTY GUEVARA SOLANO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Auditoría Gubernamental		
Institución donde labora:	Contraloría General de la República		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autor:	Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael
Procedencia:	Trujillo – Perú
Administración:	colaboradores profesionales de la salud, asistenciales y administrativos

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones de salud
Significación:	Tres dimensión (desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes) y 16 ítems

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral Es el rendimiento de un individuo en su entorno laboral o académico. Menciona el nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidades y esfuerzo, Pérez (2019).	Desempeño en la tarea	El desempeño de tareas se refiere a las actividades que realiza el trabajador dentro de su entorno de trabajo en beneficio de la institución. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
	Desempeño contextual	También llamado comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) que se caracteriza por el comportamiento en el entorno social y psicológico dentro de ello está la iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo. Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)
OBJETIVO Evaluar el desempeño laboral en base a tres dimensiones.	Comportamientos laborales contraproducentes	Se caracteriza a las acciones negativas que ejecuta el trabajador dentro o fuera de la institución (problemas interpersonales y organizacionales). Koompans et al. (2015) y Ramos et al. (2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por **Linda Koompans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. de Vet, Allard J. van der Beek** adaptado por **Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael** en el año **2020** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes

- **Primera dimensión:** Desempeño en la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño de tarea en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	2	4	4	4	
Planificación	1	4	2	4	La planificación tiene un inicio y un final.
Organización del trabajo	3	4	4	4	
Trabajando eficientemente	4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño Contextual
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión desempeño contextual en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5, 10	4	4	4	

Proactividad	6, 9	4	4	4	
Cooperación Con los demás o entusiasmo	7,8,11	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** comportamientos laborales contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** identificar la dimensión comportamientos laborales contraproducentes en el personal asistencial de los centros de salud, Nuevo Chimbote-2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas interpersonales	12, 13, 15	4	4	4	
Problemas organizacionales	14, 16	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 71900943




 Clara K. Guevara Solano
 Contadora Pública Colegiada
 Matrícula N° 06- 3363
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y Nombres del juez validador: CLARA KATTY GUEVARA SOLANO

DNI: 71900943

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Contadora Pública	
02	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Auditoría	Maestra en contabilidad con mención en auditoría
03	Centro de capacitaciones y desarrollo global y UNMSM		Diplomado (Administración y Gerencia en la administración de la Gestión Pública)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Contraloría General de la República	Auditoría Especialista	Lima	03/11/2021 A la fecha	Jefatura servicios de control gubernamental
02	Ministerio del Interior	Auditoría Control Gubernamental	Lima	08/07/2019 al 29/10/21	Jefatura servicios de control gubernamental
03	Municipalidad Provincial de Recuay	Auditoría	Recuay	01/06/2018 al 30/06/2019	Apoyo en la realización de los servicios de control

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firm



Clara K. Guevara Solano
Contadora Pública Colegiada
Matrícula N° 06- 3363
Firma

Chimbote, 11 noviembre del 2023

Anexo 5: Prueba piloto en ambas variables

PRUEBA PILOTO DE CALIDAD DE COACHING GERENCIAL

		ESCALA DE LIKERT - COACHING GERENCIAL																			
		PREGUNTAS																			
ENCUESTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1		2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	1	2	2	2
3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	1	2	3	1	3
4		2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
5		4	4	2	2	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
6		2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7		2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
8		2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3
9		2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4
10		3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3
11		2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
12		3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3
13		3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14		4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
15		3	3	2	1	1	3	2	3	1	1	4	3	3	2	2	2	3	3	1	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Se obtuvo un Alfa de Cronbach: 0,907 de esta manera el coeficiente de confiabilidad es Muy Alta.

Fuente: Exportado del SPSS 23v

PRUEBA PILOTO DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE LIKERT - DESEMPEÑO LABORAL																
PREGUNTAS																
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	1	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	2	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	3	1
11	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	16

Se obtuvo un Alfa de Cronbach: 0,829 de esta manera el coeficiente de confiabilidad es Muy Alta.

Fuente: Exportado del SPSS 23v

Anexo 6: Coeficiente V De Aiken en ambas variables

COEFICIENTE V DE AIKEN – COACHING GERENCIAL

coaching gerencial													suma	promedio	V Aiken
items	1 experto			2 experto			3 experto								
	claridad	coherencia	relevancia	claridad	coherencia	relevancia	claridad	coherencia	relevancia						
comunicación abierta	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	3.78	0.93	
	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	3.78	0.93	
	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	32	3.56	0.85	
	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3.89	0.96	
proximidad al equipo de trabajo	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89	0.96	
valoración o empatía	11	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	33	3.67	0.89	
	12	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	32	3.56	0.85	
	13	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	33	3.67	0.89	
	14	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	33	3.67	0.89	
	15	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	32	3.56	0.85	
ambigüedad aceptada	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3.89	0.96	
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
	19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3.89	0.96	
	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00	
v de Aiken Global														0.946	

N° de jueces	3
rango(k) = (4-1)	3

El coeficiente V de Aiken es 0.946 lo que corrobora que el instrumento de recolección de datos de la variable coaching gerencial, posee una validez favorable.

COEFICIENTE V DE AIKEN – DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño laboral													
	items	1 experto			2 experto			3 experto			suma	promedio	V Aiken
		claridad	coherencia	relevancia	claridad	coherencia	relevancia	claridad	coherencia	relevancia			
desempeño de la tarea	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	3.78	0.93
	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
desempeño contextual	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
comportamiento laborales contraproducentes	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00	1.00
v de Aiken Global												1.00	

N° de jueces	3
rango(k)= (4-1)	3

El coeficiente V de Aiken es 1.00 lo que corrobora que el instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral, posee una validez favorable.

Anexo 7:

Ficha técnica de coaching gerencial

Título de investigación	Coaching y desempeño laboral del personal asistencial de Centro de salud, Nuevo Chimbote, 2023
Autora	Chauca Maza Daniela Yuleisi
Objetivo	Determinar la relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023
Variable a medir Administración	Coaching gerencial Individual
Dimensiones	Comunicación abierta Proximidad al equipo de trabajo Valoración o empatía hacia las personas Ambigüedad aceptada
Duración Sujetos de aplicación Número de ítems del instrumento	15 minutos Personal de salud El instrumento de la investigación está formado por 20 ítems
Descripción de la escala	Escala de Likert: 1 = Nunca, 2 = Pocas Veces, 3 = Con frecuencia y 4 = Todo el tiempo.
Baremos	Bajo: 20 - 40 puntos, Regular: 41- 60 puntos y Alto: 61 - 80 puntos
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems
Valor de consistencia interna	0,907
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

Ficha técnica desempeño laboral

Título de investigación	Coaching y desempeño laboral del personal asistencial de Centro de salud, Nuevo Chimbote, 2023
Autora	Chauca Maza Daniela Yuleisi
Objetivo	Determinar la relación entre el coaching gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial de centros de salud, Nuevo Chimbote, 2023
Variable a medir	Desempeño laboral
Administración	Individual
Dimensiones	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Comportamientos laborales contraproducentes
Duración Sujetos de aplicación Número de ítems del instrumento	15 minutos Personal de salud El instrumento de la investigación está formado por 16 ítems
Descripción de la escala	Escala de Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre
Baremos	Bajo: 16 - 37 puntos, Regular: 38 - 59puntos y Alto: 60 - 80 puntos
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems
Valor de consistencia interna	0,829
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

Anexo 8: Autorización de los establecimientos de salud para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

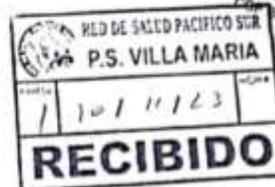
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Nuevo Chimbote, 5 de noviembre de 2023

Señor(a):
OBST. ESMERALDA WONG RAIMONDI
DIRECTORA DEL PUESTO DE SALUD VILLA MARIA

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Srta. DANIELA YULEISI CHAUCA MAZA identificado con DNI N°. 76322669 y código de matrícula N° 7000636337, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COACHING GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE CENTROS DE SALUD, NUEVO CHIMBOTE, 2023

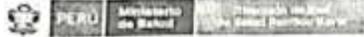
En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gomez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICIO N° 548 -2023-CH-CSP-/JEF.-

A : JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE CHIMBOTE

DE : MG. OBST. BETTY LLAJAMANGO MENDEZ
JEFE DEL CENTRO SALUD PROGRESO

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

Chimbote, 14 de noviembre de 2023

Por medio de la presente me dirijo a su despacho a fin de saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que se ha otorgado la autorización al estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Universidad Cesar Vallejo - Chimbote, Srta. DANIELA YULEISI CHAUCA MAZA; para la realización de su proyecto de investigación titulado "COACHING GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE CENTROS DE SALUD, NUEVO CHIMBOTE-2023"

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente



Anexo 9: Base de Datos

N°	VARIABLE COACHIG GERENCIAL																										
	G1	G2	D1: COMUNICACIÓN ABIERTA					D2: PROXIMIDAD AL EQUIPO DE TRABAJO					D3: VALORACIÓN O EMPATÍA HACIA LAS PERSONAS					D4: AMBIGÜEDAD ACEPTADA					D1/ T	D2/ T	D3/ T	D4/ T	SUMA TD
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
1	1	28	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	15	15	13	12	55	
2	2	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	15	15	14	13	57
3	2	35	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	10	14	15	19	58	
4	2	35	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	2	4	1	2	15	19	13	10	57	
5	1	26	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	10	11	9	10	40	
6	2	56	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	2	17	14	15	10	56
7	2	34	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	17	12	13	9	51
8	2	29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	9	10	10	39	
9	2	46	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	2	4	1	2	4	2	2	18	16	15	11	60
10	2	20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	14	15	15	13	57	
11	2	28	3	4	1	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	12	13	18	14	57	
12	2	57	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	4	2	1	2	4	1	4	17	13	12	12	54
13	1	35	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	14	20	18	15	67	
14	2	60	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	12	11	11	11	45	
15	2	43	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	13	15	12	9	49	
16	1	40	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	11	13	12	11	47	
17	1	40	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	12	14	13	11	50	
18	1	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	20	20	19	17	76	
19	2	24	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	19	13	13	9	54	
20	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	1	2	15	14	15	11	55	
21	2	43	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	16	19	19	16	70	
22	2	52	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	11	17	19	20	67	
23	2	45	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	1	2	17	19	18	12	66		
24	2	28	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	15	17	14	11	57	
25	2	60	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	12	17	15	11	55	
26	2	32	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	18	16	15	12	61	
27	1	28	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	17	20	19	20	76	
28	2	25	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	20	12	20	15	67	
29	1	23	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	1	3	10	12	14	12	48	
30	2	42	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	17	15	12	13	57	
31	2	30	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	17	20	15	14	66	
32	2	34	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	13	13	13	13	52	
33	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	1	2	20	20	14	10	64		
34	2	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	3	1	3	14	14	13	10	51	
35	2	25	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	12	11	10	10	43	
36	2	30	4	4	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	16	10	8	7	41	
37	2	33	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	18	14	15	62	
38	2	28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	15	11	15	56	
39	2	29	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	12	11	7	10	40	
40	2	39	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	14	16	18	17	65	
41	1	40	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	17	14	13	12	56	
42	1	29	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	14	14	10	10	48	
43	2	29	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	14	12	11	7	44	
44	2	42	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	2	14	13	12	14	53	
45	2	45	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	12	13	12	10	47	
46	2	47	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	15	16	16	11	58	
47	2	33	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	15	15	17	16	63	
48	2	27	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	11	14	11	10	46	
49	2	33	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	12	11	12	9	44	
50	2	43	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	12	15	16	15	58	

51	2	56	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	4	1	1	12	12	15	8	47
52	2	34	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	13	20	17	13	63
53	2	30	2	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	10	14	10	9	43
54	2	25	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	1	3	4	2	2	13	12	14	12	51	
55	2	54	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	9	9	11	11	40	
56	1	54	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	11	11	13	13	48	
57	1	56	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	11	10	9	8	38	
58	2	40	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	12	10	10	11	43	
59	2	44	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	18	14	14	17	63		
60	1	30	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	7	14	10	11	42		
61	2	51	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	13	10	11	12	46		
62	2	37	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	11	12	13	14	50	
63	1	34	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	2	1	3	3	3	1	3	16	17	11	13	57	
64	1	54	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	13	9	10	45	
65	1	58	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	9	12	15	13	49	
66	2	39	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	12	13	15	14	54		
67	2	38	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	12	14	11	13	50	
68	2	42	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	10	12	13	10	45	
69	1	33	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	12	13	13	12	50		
70	1	43	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	11	15	10	10	46		
71	2	57	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	13	12	12	12	49	
72	2	75	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	11	14	13	13	51	
73	1	43	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	16	12	15	15	58		
74	1	41	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	16	15	15	13	59		
75	2	57	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	15	15	16	17	63		
76	2	34	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	13	12	12	13	50		
77	1	32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	15	13	11	13	52		
78	2	65	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	15	13	12	13	53		
79	2	64	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	15	18	15	13	61		
80	2	64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	14	14	14	15	57		
81	2	46	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	13	14	12	14	53		
82	2	59	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	12	13	13	14	52		
83	2	56	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	10	12	14	12	48		
84	2	60	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	12	11	9	13	45		
85	1	50	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	1	4	4	4	3	18	16	16	16	66		
86	2	43	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	14	10	10	11	45		
87	2	30	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	10	14	12	11	47		
88	2	27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	17	19	16	13	65		
89	2	50	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	9	9	7	9	34		
90	2	54	2	2	1	1	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	10	8	8	9	35		
91	1	53	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	9	10	9	8	36		
92	2	49	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	12	10	9	11	42		
93	2	56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	11	10	12	9	42		
94	1	36	1	3	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	10	10	9	12	41			
95	2	40	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	3	2	3	11	10	12	13	46		
96	2	37	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	13	11	12	12	48		
97	2	48	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	14	16	16	19	65		
98	2	48	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	14	11	10	12	47		
99	2	45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	13	15	17	16	61		
100	2	29	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	9	12	10	12	43		
101	1	51	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	12	14	13	9	48		
102	1	47	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	10	11	9	12	42		
103	1	36	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	14	14	14	14	56		
104	2	60	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	17	18	17	14	66		
105	2	44	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	17	16	14	12	59		
106	2	35	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	4	2	3	12	10	13	11	46		
107	1	67	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	15	15	14	11	55		
108	2	34	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	15	15	14	12	56		
109	2	30	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	1	3	15	17	16	11	59		
110	2	49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	16	15	15	9	55		
111	1	50	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	15	15	14	11	55		
112	2	62	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	14	14	15	12	55		
113	2	37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	15	59		
114	2	22	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	19	18	14	13	64		
115	2	32	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	16	15	14	13	58		
116	2	23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	18	15	17	12	62		

N°	G1	G2	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																				
			D1: DESEMPEÑO DE LA TAREA				D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							D3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPUDUCENTE						D1/T	D2/T	D3/T	SUMA TD
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
1	1	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	20	32	5	57	
2	2	39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	13	20	8	41	
3	2	35	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	1	2	1	1	1	14	26	6	46	
4	2	35	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	19	30	5	54	
5	1	26	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	11	21	10	42	
6	2	56	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	4	1	1	1	1	1	15	25	5	45	
7	2	34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	16	24	8	48	
8	2	29	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	12	21	10	43	
9	2	46	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	14	26	5	45	
10	2	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	15	28	10	53	
11	2	28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	1	1	2	1	20	30	6	56	
12	2	57	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	2	1	1	1	18	33	6	57	
13	1	35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	19	34	5	58	
14	2	60	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1	1	1	1	16	26	5	47	
15	2	43	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	2	2	1	2	1	18	28	8	54	
16	1	40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1	16	33	6	55	
17	1	40	1	1	2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	2	4	2	3	5	16	13	34	
18	1	43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	2	1	3	20	33	11	64	
19	2	24	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	1	1	1	1	1	18	29	5	52	
20	2	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	2	1	1	1	1	20	30	7	57	
21	2	43	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	2	1	2	2	16	28	8	52	
22	2	52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	20	28	11	59	
23	2	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	19	32	5	56	
24	2	28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	16	25	5	46	
25	2	60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	17	28	6	51	
26	2	32	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	2	1	1	2	3	15	29	9	53	
27	1	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	1	20	34	7	61	
28	2	25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	12	28	5	45	
29	1	23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	14	24	5	43	
30	2	42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	18	34	5	57	
31	2	30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	16	25	10	51	
32	2	34	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	1	2	2	14	27	11	52	
33	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	16	28	5	49	
34	2	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	16	29	5	50	
35	2	25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	19	26	13	58	
36	2	30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	20	32	5	57	
37	2	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	2	3	16	29	8	53	
38	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	16	28	12	56	
39	2	29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	16	26	6	48	
40	2	39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	17	28	6	51	
41	1	40	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	1	1	1	2	1	16	26	6	48	
42	1	29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1	3	1	17	29	10	56	
43	2	29	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	1	1	1	2	1	17	28	6	51	
44	2	42	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	18	30	5	53	
45	2	45	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	16	23	11	50	
46	2	47	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	1	1	1	1	2	19	30	6	55	
47	2	33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	18	35	7	60	
48	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	12	21	12	45	
49	2	33	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	2	1	1	15	22	7	44	
50	2	43	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	16	25	12	53	

51	2	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	20	35	5	60
52	2	34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	16	26	5	47
53	2	30	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	18	25	9	52
54	2	25	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	13	20	13	46
55	2	54	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	12	20	14	46
56	1	54	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	13	24	12	49
57	1	56	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	2	2	2	2	2	17	27	13	57
58	2	40	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	2	15	31	6	52	
59	2	44	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	1	1	2	16	22	11	49	
60	1	30	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	17	25	5	47	
61	2	51	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	11	20	12	43	
62	2	37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	12	21	12	45	
63	1	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	20	35	8	63	
64	1	54	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	15	28	6	49	
65	1	58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	21	15	48	
66	2	39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	12	27	8	47	
67	2	38	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	15	21	11	47	
68	2	42	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	2	1	1	2	11	22	7	40	
69	1	33	4	4	3	4	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	15	12	6	33	
70	1	43	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	14	27	5	46	
71	2	57	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	2	9	13	9	31	
72	2	75	4	4	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	12	16	7	35	
73	1	43	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	7	10	7	24	
74	1	41	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	10	17	13	40	
75	2	57	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	11	6	23	
76	2	34	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	10	15	6	31	
77	1	32	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	7	12	9	28	
78	2	65	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	5	17	5	27	
79	2	64	2	3	2	1	2	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	1	8	16	8	32	
80	2	64	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	5	11	8	24	
81	2	46	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6	11	5	22	
82	2	59	1	3	2	2	3	3	1	3	4	2	3	2	1	1	1	2	8	19	7	34	
83	2	56	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	1	1	1	1	19	30	5	54	
84	2	60	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	18	26	6	50	
85	1	50	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	1	2	2	3	14	32	9	55	
86	2	43	4	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	13	30	5	48	
87	2	30	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	3	13	28	13	54	
88	2	27	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	20	26	10	56	
89	2	50	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	16	23	5	44	
90	2	54	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	17	31	7	55	
91	1	53	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	14	20	5	39	
92	2	49	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	1	1	1	1	1	15	27	5	47	
93	2	56	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	13	22	5	40	
94	1	36	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	18	34	5	57	
95	2	40	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	18	33	5	56	
96	2	37	4	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	1	1	1	1	1	15	24	5	44	
97	2	48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	16	25	14	55	
98	2	48	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	1	1	1	1	14	20	5	39	
99	2	45	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	13	31	5	49	
100	2	29	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1	16	23	6	45	
101	1	51	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	2	3	2	15	26	11	52	
102	1	47	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	16	25	5	46	
103	1	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	20	35	5	60	
104	2	60	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	2	2	1	1	18	33	7	58	
105	2	44	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	1	2	2	2	17	30	9	56	
106	2	35	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	17	26	9	52	
107	1	67	5	5	4	4	4	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	18	19	7	44	
108	2	34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	19	31	6	56	
109	2	30	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	1	1	1	2	1	19	28	6	53	
110	2	49	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	1	1	1	1	19	29	6	54	
111	1	50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	20	32	14	66	
112	2	62	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1	18	25	7	50	
113	2	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	20	35	6	61	
114	2	22	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	18	26	10	54	
115	2	32	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	15	29	10	54	
116	2	23	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	1	2	1	1	18	30	6	54	

Anexo 10: Baremo de rango de puntuaciones

Nivel de valoración	Bajo	Regular	Alto
V1 Coaching Gerencial	20 - 40	41 - 60	61 - 80
D1 Comunicación abierta	5 - 10	11 - 15	16 - 20
D2 Proximidad al equipo de trabajo	5 - 10	11 - 15	16 - 20
D3 Valoración o Empatía hacia las personas	5 - 10	11 - 15	16 - 20
D4 Ambigüedad Aceptada	5 - 10	11 - 15	16 - 20

Nota. Rango de puntuación coaching gerencial.

Nivel de valoración	Bajo	Regular	Alto
V2 Desempeño Laboral	16 - 37	38 - 59	60 - 80
D1 Desempeño de la Tarea	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D2 Desempeño Contextual	7 - 16	17- 26	27 - 35
D3 Comportamientos laborales Contraproducente	5 - 11	12 - 18	19 - 25

Nota. Rango de puntuación desempeño laboral.