



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

Coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la  
Microred Muyurina, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

#### **AUTOR:**

Meza Morote, Erick (orcid.org/0000-0002-7278-6984)

#### **ASESOR:**

Dr. Diaz Manrique, Jimmy (orcid.org/0000-0002-5240-1522)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

La presente tesis lo dedico a nuestro hacedor que gracias a las todas las cosas cobran sentido en mi vida y por su divina voluntad he llegado hasta donde estoy actualmente a mis padres por ser un constante ejemplo a seguir por su comprensión y apoyo incondicional y finalmente a mi amada esposa quien desde un primer momento fue y es el pilar más fuerte en mi vida quien con todos sus valores, sabiduría, comprensión y amor me complementa en todos mis días.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la universidad cesar vallejo por siempre brindarnos todos los conocimientos necesarios en esta formación profesional y de esta manera contribuir con sus enseñanzas a ser mejores profesionales.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	46



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Frecuencias y porcentajes de la variable coaching gerencial. ....	20
<b>Tabla 2</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo.....	21
<b>Tabla 3</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamiento organizacional .....	22
<b>Tabla 4</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo.....	23
<b>Tabla 5</b>	Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.....	24
<b>Tabla 6</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad .....	25
<b>Tabla 7</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión iniciativa.....	26
<b>Tabla 8</b>	Frecuencias y porcentajes de la dimensión calidad .....	27
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral. ....	28
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre el coaching gerencial y la productividad. ....	29
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre el coaching gerencial y la iniciativa.....	30
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre el coaching gerencial y la calidad. ....	31

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Barras de porcentaje de la variable coaching gerencial. ....	20
<b>Figura 2</b>	Barras de porcentaje de la dimensión liderazgo.....	21
<b>Figura 3</b>	Barras de porcentaje de la dimensión comportamiento organizacional. 22	
<b>Figura 4</b>	Barras de porcentaje de la dimensión trabajo en equipo.....	23
<b>Figura 5</b>	Barras de porcentaje de la variable desempeño laboral.....	24
<b>Figura 6</b>	Barras de porcentaje de la dimensión productividad.....	25
<b>Figura 7</b>	Barras de porcentaje de la dimensión iniciativa. ....	26
<b>Figura 8</b>	Barras de porcentaje de la dimensión calidad.....	27

## Resumen

La investigación surgió tras la percepción de dificultades en la aplicación e intervención de las habilidades, comportamientos y competencias de los gestores de la Microred Muyurina, se presume que estaría vinculado con las relaciones débiles que se han reflejado en la productividad, iniciativa, conformismo y calidad en el desempeño del personal de salud. La finalidad es determinar la influencia del coaching gerencial en el desempeño laboral del personal de salud. La metodología abordada fue de tipo básica, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, correlación tipo básica, la muestra fue de 85 personales entre administrativos y asistenciales, la recolección de datos se usó dos cuestionarios uno para el coaching gerencial y otro para el desempeño laboral. Se usó la escala de Likert, los instrumentos pasaron por validación de juicio de expertos. Los resultados mostraron que el coaching gerencial se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral por medio de Rho de Spearman con un coeficiente de 0,804 y nivel de significancia 0,000. Se concluye que se evidencia una relación positiva y considerable entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud. Que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** coaching gerencial, desempeño laboral, liderazgo, productividad.

## **Abstract**

The investigation arose after the perception of difficulties in the application and intervention of the skills, behaviors and competencies of the managers of the Muyurina Micronetwork, it is presumed that it would be linked to weak relationships that have been reflected in productivity, initiative, conformism and quality. in the performance of health personnel. The purpose is to determine the influence of managerial coaching on the job performance of health personnel. The approached methodology was basic, the approach was quantitative, non-experimental design, basic type correlation, the sample was 85 staff between administrative and assistance, data collection used two questionnaires, one for managerial coaching and one for coaching. job performance. The Likert scale was used, the instruments underwent expert judgment validation. The results showed that managerial coaching is positively and significantly related to job performance through Spearman's Rho with a coefficient of 0.804 and a significance level of 0.000. It is concluded that there is evidence of a positive and considerable relationship between managerial coaching and the work performance of health personnel. That allowed rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis.

**Keywords:** managerial coaching, job performance, leadership, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global en las organizaciones privadas y públicas se dio a conocer la necesidad e importancia de la implementación de estrategias gerenciales, dado que se ha ido transformando constantemente el entorno laboral, siendo cada día más dinámico y competitivo, por lo que los directivos han analizado métodos para enfrentar nuevos desafíos y retos que permita cumplir con los objetivos para lograr ventajas frente al resto de las empresas (Raza et al., 2018, p. 30).

Así mismo se llegó a saber que las organizaciones o instituciones han llegado a dar importancia a un tema bastante relevante de guía de orientación con respecto a sus colaboradores. Debido a ello, afirmó que el ser humano llegó a hacer protagonista más importante en el cambio y desarrollo en mejora y modernización de las entidades. Trayendo consigo un buen desempeño laboral en una convivencia más armoniosa (Chirinos et al. 2018).

También Benjumea (2018) se refirió que los trabajadores no llegan a desarrollar las competencias y técnicas que tienen en sí, los líderes solo se enfocan en capacitar y no realizan actividades que contribuyan a las metas y objetivos trazados, aumentar el desarrollo de capacidades es parte del desafío diario, ya que queremos que los líderes se integren, promuevan y desarrollen sus habilidades ocultas con su grupo de trabajo para crear valor para la organización.

Las organizaciones en el Perú, desde hace tiempo, enfrentan un panorama de gran competencia en el mercado, en consecuencia, de la bajas y regulares prácticas de las habilidades de funciones por parte de los gestores se han ido buscando adecuadas demandas y mayores frutos del desempeño de sus empleados, las compañías están extendiendo una serie de gestos encarriladas a desenvolverse en las competencias de sus empleados elaborando mejoras en su rendimiento. A raíz de estas circunstancias los registros revelaron porcentajes favorables que muestran experiencias preliminares exitosas en el campo empresarial (Majerowicz y Montero, 2018, p. 3).

Asimismo, Seemann et al. (2019) refieren la necesidad de extender el coaching en diferentes jurisdicciones laborales, mostrándose en un estado inicial de inclusión el ámbito de salud siendo este poco conocida, pero de gran interés debido a que se maneja lo asistencial con lo administrativo (p. 3).

En la Microred Muyurina, se percibió ciertas dificultades en la aplicación e intervención de las habilidades, comportamientos y competencias producto a que los gerentes conservan ciertos pensamientos arraigados respecto a la adecuada administración y dirección, a pesar que los trabajadores dieron sugerencias para mejorar en la comunicación, liderazgo, delegación de funciones no se han visto reflejados cambios en la gestión; estas actitudes han ido creando barreras, distanciamiento y relaciones débiles que se han reflejado en la poca productividad, iniciativa, conformismo y calidad en el desempeño del personal de salud, así mismo se ha percibido este comportamiento por la poca motivación, e interés en el acompañamiento por parte del gerente en su desarrollo y cambio.

A partir de todo lo dicho nació plantear la pregunta principal de ¿Cuál es la relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021? Del mismo modo se dieron a conocer las preguntas específicas de ¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021? ¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021? Y ¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021?

En este estudio se dio una justificación social porque se permite crear mejoras en relación a los trabajadores y los gerentes, así mismo se trae consigo un nuevo método del manejo de entrenamiento en habilidades y actitudes. En lo metodológico se va a contar diferentes evaluaciones de las variables que nos ayudaran recolectar los datos de los ciudadanos para su estudio además presenta justificación teórica porque esta investigación permite que los jefes de los establecimientos adquieran nuevos conocimientos para su desenvolvimiento y puedan crear un clima más armonioso y de comunicación asertiva trayendo consigo que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral a la vez el estudio deberá ser base para otras investigaciones en temas de coaching gerencial (Ñaupas et al., 2018, p. 220).

Ante todo, lo mencionado cabe resaltar que el objetivo general es determinar la relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, de la misma manera se tiene a los objetivos específicos que también nos ayudaran a responder a las preguntas antes

planteadas y son determinar la relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, establecer la relación del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021 y establecer la relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021.

Para poder dar respuesta a las preguntas dadas, se planteó la hipótesis general en la que nos refiere que existe relación significativa entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred, Muyurina 2021 de la misma manera se tiene la hipótesis específica que existe una relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, existe relación significativa del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021 y existe relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontró estos estudios:

Souza et al. (2021) llevó a cabo una investigación del liderazgo del coaching y su influencia en la satisfacción laboral en personales de salud de una institución en Brasil. El objetivo fue establecer la relación de las variables de coaching liderazgo y la satisfacción laboral bajo la apreciación de los personales en estudio. En el que tuvieron un enfoque descriptivo y correlacional, a su vez aplicaron el instrumento de cuestionario en una población dividida que consistía en 85 enfermeros y 85 técnicos en enfermería. Finalmente, a través de la correlación de Rho de Spearman obtuvieron un coeficiente de 0,29 y nivel significativo menor a 0,05 por lo que demostraron de que si existe una influencia respecto a las variables y la apreciación de ambos grupos profesionales.

Chen et al. (2019) desarrollaron un estudio del coaching gerencial y el clima organizacional bajo la evaluación del equipo de directivos en los hospitales de Taiwán. El objetivo de ellos fue estimar la asociación entre ambas variables que son habilidades de coaching gerencial y el clima organizacional, a su vez usaron una investigación correlacional de niveles cruzados, en el que tuvieron como instrumento de aplicación encuestas estructurales a una población de 530 participantes de 12 hospitales. Estos autores obtuvieron un coeficiente estadístico de confiabilidad que obtuvo un 0,892 y nivel de significancia de 0,001 por lo cual concluyeron que existe una conexión significativa entre el coaching gerencial y clima organizacional en dichos hospitales.

Podesta et al. (2019) realizaron un estudio de coaching gerencial basado en una revisión bibliográfica sistematizada en el estado de Venezuela en el que tuvieron como objetivo primordial determinar el coaching como instrumento gerencial en las instituciones, para ello emplearon un enfoque cualitativo de revisión sistemática. Empleando herramienta de calidad metodológica. Concluyeron que el coaching gerencial como instrumento, es de gran valor dentro de las instituciones ya que permite tener resultados positivos en el desempeño del personal.

Mejía y Jáuregui (2020) efectuaron una investigación del coaching en las entidades públicas de salud en Colombia. El propósito fundamental fue evaluar la implementación del coaching gerencial en dichas entidades. En el que tuvieron un enfoque cualitativo de revisiones sistemáticas, para ello utilizaron como instrumento



las entrevistas personales a seis directivos. La conclusión es que existe una significativa certeza de que al poner en práctica el coaching en las entidades públicas de salud genera un mejor desarrollo y desempeño.

Tanskanen et al. (2019) realizaron una investigación del coaching gerencial y su asociación con el desempeño laboral en el país de Finlandia. Con la única finalidad principal de evaluar la conexión de las variables en estudio, en el que utilizaron un enfoque multinivel, además de ello aplicaron un instrumento de cuestionario de autoevaluación en una población dividida en dos organizaciones de medición y múltiples, obteniendo como muestra 655 y 879 respectivamente. Concluyeron en su investigación de que el coaching gerencial está asociado significativamente con el desempeño laboral.

Dentro de los antecedentes nacionales Sánchez (2022) realizó un estudio del coaching gerencial y su relación con el desempeño laboral en una organización pública de Chimbote- Perú, en el que tuvo como objeto primordial establecer la asociación que tienen ambas variables. En el utilizo un estudio descriptivo, correlacional, no experimental; así mismo empleo una herramienta de encuestas a la población de 42 personales. El autor utilizo la correlación Pearson y obtuvo un coeficiente de 0,712, finalmente, este llego a la conclusión de que si existe una relación positiva alta significativa entre las variables estudiadas el coaching gerencial y desempeño laboral.

Quiroz (2021) llevó a cabo una investigación de introducir el coaching para mejorar el clima organizacional en un hospital de Lambayeque. El cual tuvo como objetivo esencial plantear un programa de coaching y ver su conexión con el clima en dicha institución. Tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, no experimental, además utilizó una herramienta de encuesta a 70 trabajadores del hospital. por medio de la estadística descriptiva obtuvo resultados desfavorables en motivación con 78,5% y liderazgo con 72,9%. Lo que permitió concluir al autor que la implementación de este programa ayuda a afianzar el clima laboral y un buen desempeño del personal de salud.

Aricoché (2020) realizó un estudio de coaching gerencial y su asociación con el desempeño laboral en una institución pública de Lima. Tuvo como finalidad principal establecer la conexión de ambas variables antes mencionadas, se basó en un estudio deductivo, cuantitativo correlacional en el cual aplico como

instrumento cuestionarios a 85 personales de esa entidad, donde el resultado correlacion de Rho de Spearman fue de 0,949 mostrandonos una relación positiva perfecta y con un nivel de significancia de 0,000. El autor concluyó que existe la conexión altamente significativa de las variables de coaching gerencial y desempeño laboral en el personal de la institución en mención.

Paisig (2021) llevó a cabo el estudio del coaching y su asociación con desempeño laboral de una institución de salud en Cañete. Tuvo como finalidad identificar si existe una conexión entre ambas variables de coaching y el desempeño laboral. El autor utilizó un enfoque correlacional, aplicada no experimental, de la misma manera se aplicó una encuesta a 27 trabajadores de esa institución, que a través de la correlación de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de 0,777 el que indicó una relación positiva moderado y un nivel de significancia menor a 0,05. El estudio concluyó de existe una asociación significativa de las variables en estudio en el establecimiento de salud.

Fernández (2018) realizó una investigación de la conexión de coaching gerencia y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución privada en Cajamarca. Tuvo como objetivo primordial examinar la relación de las variables mencionadas. Empleó un enfoque básico, descriptivo, correlacional. En el cual aplicó instrumento de cuestionario a 17 colaboradores. Finalmente, el autor utilizó la correlación de Pearson con un resultado de 0,712 lo que hizo referencia a una relación positiva moderado por el que concluyó que existe una conexión significativa de ambas variables en los colaboradores de Cajamarca.

A través de las presentaciones previas, se evaluaron y analizaron los respectivos estudios en beneficio de la presente investigación, a su vez brindó sustento argumentativo. Por otro lado, es importante profundizar en el diseño y caracterización de las variables en este escrito se redactada de una manera documentada.

El coaching proviene de la lengua francesa coach equivalente a decir carruaje, es decir, un vehículo para llevar sujetos de un lugar a otro. De hecho, el efecto sigue teniendo la misma connotación en la actualidad. El coaching es una herramienta utilizada por países como Francia y EEUU desde hace varios años, y hoy en día se ha popularizado en España; e incluye la creación de nuevos modelos para la entregar del fruto reformador para una determinada obligación, es decir, a

través del uso del coaching, se logra aumentar nuestro potencial al realzar nuestras habilidades, herramientas y recursos para superar las dificultades (Lozano , 2008).

En secuencia Gutiérrez (2019) afirma que las raíces del coaching se remontan a los deportes, cuando a mediados de la década de 1980 varios entrenadores famosos comenzaron a escribir sobre sus experiencias y los administradores se interesaron en su éxito, hasta el punto de estudiar y aprender sus métodos formadores y aplicarlos al mundo empresarial.

Desde otra perspectiva, se distingue en tipos de formación según el número de clientes con los que se aborde un proceso: si es un único cliente, la formación será individual, si es un número de personas con uno o varios objetivos comunes, será coaching grupal cuando hay un objetivo común e intereses compartidos. También se puede encontrar que conocimientos especiales basadas en conocimientos profundos y único del entorno del cliente: coaching ejecutivo, coaching político, coaching educativo, coaching deportivo, coaching de formación de vida (Hagen et al. 2017).

Gutiérrez (2019) el coaching gerencial es una herramienta estratégica dado por un coach que busca una alianza con el colaborador con la intención que ambos aprendan de las experiencias dadas del día a día, con la finalidad de obtener logros positivos orientados a cumplir las metas específicas de la entidad. La base del éxito es la retroalimentación dado a través del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva. Es importante su aplicación porque estimula, mejora, reorienta y logra la resiliencia de los colaboradores.

Así mismo el coaching gerencial es un sujeto que tiene la capacidad de traer nuevos cambios a las organizaciones de una forma eficaz, basándose a un trabajo en equipo orientados a una gestión productiva competente y que busca tener resultados positivos para la mejor de la institución, a su vez estos siempre están en constate preparación y capacitación para hacer frente a los cambios. (Barrientos, Hurtado, y Lesmes, 2020).

En la misma línea Mayhead ( 2020) refirió que el coaching gerencial es una serie de entrevistas personales con un entrenador, que consulta a un tercero externo (coach) para la resolución de un problema con respecto a la personalidad de la primera persona. Los gerentes coaching deberían ser considerados como una profesión y obligación para asumir cargos públicos ya que se tiene que cuidar la

forma como comunicamos, adiestramos y encaminamos a las personas de la organización, ahora más que nunca existen dilemas éticos que antes no se percibía

Finalmente, también se define que el coaching gerencial debe estimar como una destreza exploradora que posibilita un medio de acompañamiento personal en el espacio personal o general, a una persona, o grupo de ocupaciones de una estructura, para rescatar el ingenio y su aptitud de aumentar la eficacia de las acciones en la empresa a través de una ejecución acordada (Milner et al., 2020, p. 240).

El autor base hace referencia tres dimensiones de gran importancia como es el liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo las cuales se detallan a continuación.

En cuanto a la primera dimensión Gutiérrez (2019) definió al liderazgo como un conjunto de técnicas directivas que posee un líder, con talento y capacidad de influir en el desempeño de sus actitudes, así como establecer la conducta de las personas para que realicen sus labores y actividades con entusiasmo. Presenta peculiaridades de motivación, empatía, responsabilidad, comunicación y con destreza para decidir, con el fin de cumplir con las metas establecidas en una organización.

De la misma forma Moura et al. (2020) refirió que el liderazgo se conceptualiza como una función, cualidad y activo que existe dentro de una organización y la fortalece. Es decir, requiere patrones de compromiso, energía, paciencia, iniciativa, autoridad, honestidad, confianza en sí mismo, habilidades cognitivas, entre otras características, así el entrenador puede adaptarse a la situación y las necesidades de los seguidores, ya que el líder inspira e involucra a los seguidores, el liderazgo es algo que poco se ha estudiado en el sector salud

En cuanto a Kirk et al. (2019) definieron que el liderazgo presenta un campo de acción más allá de los administrativos, que en la actualidad se aplica en las entidades de salud donde el líder tiene las herramientas de desarrollo profesional complementarias para la formación de ejecutivos profesionales orientadas a desempeñar un papel importante en el apoyo a la productividad, el aumento el compromiso en el lugar de trabajo y la transformación de la cultura médica (p. 55).

Del mismo modo hacen referencia que el coaching influye en la evaluación del comportamiento de liderazgo de un coach por parte de colegas y subordinados

teniendo un efecto positivo en quienes trabajan en estrecha colaboración con el coach. Existe evidencia muy limitada de variables que mitiguen o reduzcan potencialmente la efectividad de las intervenciones formativas en esta población, lo que implica la presencia de los moderadores y mediadores necesarios para explorar nuevas investigaciones posteriores (Takamatsu, 2022, p. 4).

En cuanto a la segunda dimensión tenemos que Gutiérrez (2019) define al comportamiento organizacional como una herramienta que apoya a superar los obstáculos de las entidades entre colaborados, ejecutivos y solucionar de forma oportuna. Donde el líder tiene la destreza de identificar las virtudes y dificultades de cada uno de ellos, con la intención de influir en el cambio de comportamiento, desarrollo del talento y funcionamiento a partir del análisis situacional para lograr la meta. Presenta características como adecuada organización, compromiso y confianza.

Así también Chiavenato (2009) el comportamiento organizacional "CO" se utiliza para gestionar personas dentro de una organización. Las asociaciones son instituciones vivas, Además, son colectivos sociales que están entregados por trabajadores. El propósito básico de CO es asistir a las personas e instituciones a comprenderse entre sí. Se pone mejor cada vez ya que es esencial para administradores que también es vital para quienes dirigen una organización o unidad y desean tener éxito en los negocios tanto dentro como fuera de la organización.

Del mismo modo se define el ambiente organizacional, simplemente como el significado de una serie de experiencias interrelacionadas que las personas tienen en el trabajo. La cultura organizacional se define simplemente como un supuesto básico sobre los valores que guían la vida del mundo y de la organización (Casu, et al., 2021, p.3).

En la misma línea Kim et al. (2022) refirió que el clima organizacional contribuye activamente a la salud Psicología de los empleados. Lo que indica que el ambiente y la relación interpersonal de los colaboradores están relacionados para un buen desempeño, basado en principio, valores y políticas de la institución (p. 12).

Respecto a la tercera dimensión Gutiérrez (2019) definió al trabajo en equipo como un grupo de sujetos que tienen la habilidad de interactuar y relacionarse para

potenciar su talento y se caracteriza por su constitución organizacional, coordinación, negociación, recompensa a través de una buena comunicación, capacidad de resolver los conflictos, calidad de atención con la intención de obtener los logros de la misión de la entidad. En el que el directivo tiene la misión de influir en la cooperación de laborar de forma unidad entre los colaboradores para un desarrollo personal, grupal que ínsita la imaginación para acrecentar el empeño de los empleados y función distribuida.

El siguiente autor también opina que el objetivo es mostrar cómo las conversaciones diseñadas a través de la práctica de la gestión organizacional de coaching grupal impulsan el diseño y la implementación de procesos conversacionales para una participación efectiva del equipo. Desarrollar la capacidad de posibilitar la realización de modos de interacción y brindar alternativas a situaciones problemáticas, aumentar la creatividad y productividad de individuos y organizaciones. Concluye enfatizando el papel fundamental que juega la conversación en la construcción de un diálogo que promueva la colaboración que promueva el trabajo en equipo (Kim y Choi, 2021, p. 4).

De la misma forma Rosen et al. (2018) nos manifiestan que el trabajo en equipo y la continua colaboración de los empleados es de vital importancia y se centran en que las labores de trabajar en equipo en las instituciones acarrear los resultados en sus distintos niveles de las organizaciones trayendo como evidencia el cumplimiento De las metas trazadas.

Finalmente, el trabajo en equipo es el proceso mediante el cual los miembros del equipo trabajan juntos para lograr los objetivos de una tarea. Sin embargo, aunque el trabajo en equipo suele ser fácil de observar, es un poco más difícil de explicar e incluso más difícil de crear. En un sentido amplio es una actividad en la que los líderes tienen la habilidad de entrenar a los colaboradores a trabajar en unión y que estos se traducen en resultados, como la eficacia y la satisfacción del equipo (Driskell et al., 2018).

Respecto a la segunda variable se tubo al desempeño laboral donde se describe las definiciones, parte de la historia e importancia, las cuales se detallan líneas abajo.

Chiavenato (2009) el desempeño se enfoca en establecer las exigencias de enseñanza y desenvolvimiento de los empleados con base en un análisis continuo

de las habilidades y capacidades de los trabajadores y evaluar el potencial de un ascenso o promoción de una empresa de fuerza laboral, la eficiencia que despliega cada trabajador en el performance de sus actividades diarias, la cual es vista como la oportunidad que tienen los trabajadores de demostrar sus competencias profesionales, conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y sobre todo valores que ayudan a lograr los objetivos de las instituciones públicas o privadas.

De igual forma define que el desempeño laboral son las acciones observables hacia una meta, donde el individuo demuestra voluntad y capacidad para lograrlo, siempre que el contexto sea propicio para alcanzar dicha meta. (Prodanova y Kocarev, 2021, p. 7).

Afirman que el desempeño laboral son aquellas acciones y comportamientos positivos y negativos efectuado por los colaboradores de una entidad y se miden en función a la productividad, calidad, eficiencia buscando cumplir con éxito los objetivos planteados (Bautista et al., 2020).

Asimismo, De Angelis et al. (2021) definen al desempeño laboral como la idoneidad que tiene la persona que trabaja en una institución en referencia a la ejecución, desenvolvimiento y misión que se da; basada en el requerimiento de eficacia, eficiencia, productividad, responsabilidad, comunicación e innovación con el objetivo de conseguir prestigio institucional y personal. Un factor de mejora es brindar un espacio de trabajo agradable, para generar confianza y apertura para que los empleados aporten opiniones, implementa reglas acordes a la realidad y genera beneficios (p. 9).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral tenemos que Chiavenato (2009) define a la productividad como el aumento en la actitud del trabajador en las actividades que realiza dentro de una entidad, se encarga de cuantificar las tareas en un tiempo determinado esperando un resultado, por lo tanto, este accionar presenta particularidades de eficacia, eficiencia y responsabilidad con la intención de llegar a cumplir las metas.

Por otra parte, Peterson et al. (2019) refieren que la productividad es la interrelación de la cantidad de servicios y bienes que produce las instituciones aludiendo en lo material. Así mismo en el sector salud se mide el rendimiento

conjuntamente con las horas laboradas que se relacionan con la competitividad y la eficiencia.

En cuanto Vertakova y Maltseva (2020) define que la productividad es un propósito decisivo de las entidades de vital importancia y que el uso adecuado de los bienes, materiales energía, información, eficacia trae consigo resultados óptimos, manejando una adecuada competitividad en el mercado (p. 2).

En secuencia la productividad corresponde a un indicador que señala el resultado de cuántos servicios y productos han llegado a ejercer por cada uno de los recursos utilizados en su confección dentro de un plazo definido, y son los individuos quienes hacen uso de estos medios a través de la toma de decisiones, responsabilidad, tiempo, eficacia orientados a cumplir con éxitos los propósitos de la institución Marvel (Franco et al., 2011, p. 5).

Como segunda dimensión tenemos iniciativa laboral quien Chiavenato (2009) la definió como un comportamiento innato que posee el individuo y busca contribuir la mejora de la organización a través de propuestas y posibles soluciones, con capacidades intransferibles de innovar y resolver conflictos. Son intermediarios activos del perfeccionamiento de sus posturas laborales en un universo versátil como el presente.

Por otro lado, Lisbona et al. (2021) mencionó que la Iniciativa como la inteligencia suficiente para proceder sin necesidades de admitir ilustración en forma continua. Debe ser recurrente en la conclusión, toma de elecciones o pesquisas de opciones. Tiene el talento en la ejecución de nuevas ideas o formas de producción que contribuyan al perfeccionamiento de las obligaciones a ejecutar. El elemento es bien importante ya que predomina en la evaluación el ingenio, el movimiento y descarta lo nocivo (p. 2).

Por otra parte, la determinación de la iniciativa laboral fue una peculiaridad particular que lleva a la concurrencia a realizar conductas dinámicas, persistentes y capaces de exceder inconvenientes con el fin de alcanzar los propósitos que se pretenden. Ambas particularidades se nos manifiestan relevantes para aumentar la elección de una labor acorde con las propias tendencias y para realizar ese trabajo de forma que incrementen las eventualidades de que sea provechoso en sus diferentes facetas para los representantes (Tejada et al., 2020, p. 59).



Por último, Wihler et al. (2017)). manifiestan que la iniciativa laboral se refiere a las actividades a nivel de la empresa mediante los mecanismos informales, formales de la institución que dirigen y apoyan hacia una labor dinámica, insistente y no oficial que van por el cumplimiento de los objetivos de las entidades (p.1395).

Como tercera dimensión tenemos a la calidad laboral quien Chiavenato (2009) La definió como el esmero, lo cual significa calidad del producto, Más exactamente, calidad del trabajo, servicio, de averiguación, del proceso, de los asalariados, del sistema, calidad de la entidad, de objetivos, etc. Sí está capacitado constantemente el personal, así como con todo lo relacionado con su labor. Finalmente, la calidad se podrá valorar en (alta o baja) en el marco de una confrontación, respecto de la magnificencia o superioridad relativas de los bienes y prestaciones.

Por su parte Cascales (2021) en este sentido la calidad laboral fue definido mediante el trabajo de una persona a través de la operatividad que obtiene de él (experiencia y puntuación, atención en caso de enfermedad y otros riesgos, vínculos con otras personas, poder de compras, estatus, etc.), una serie de atribuciones específicas de cumplimiento, de relación, valoración en el medio de las cuales se desarrolla e influyen también una serie de normas sociales informales y formales.

En la misma línea con respecto a la calidad laboral se define como la medida con que su trabajo está bien hecho, los empleados se preocupan por realizar sus labores con la intención de ser calificados por sus supervisores a su vez mantienen de competitividad impuesta en el trabajo por sus jefes y los empleados se esmeran por realizar sus labores con la más alta calidad (Thakur y Sharma, 2019, p. 329).

Finalmente, Burgos y Morocho (2018) refirió a la calidad de servicio como un hábito que se practica y desarrolla por las instituciones con la única intención de cubrir expectativas y necesidades de sus clientes y de esa manera ofrecerles un servicio ágil adecuado, entrañable, flexible seguro y verídico. También son un conjunto de situaciones que una entidad busca unir en sus productos y servicios para su aprovechamiento del cliente mediante, conformidad y comprensión de sus necesidades (p.23).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

La presente investigación pertenece al tipo básico.

Ñaupas et al. (2018) refirió que la investigación básica o pura se caracteriza porque tiene interés de hallar y generar nuevos conocimientos y no tiene ninguna motivación de obtener riquezas. Sirve de base para el resto de investigaciones ya que es necesario para su desarrollo de futuros estudios (p.133).

##### **Diseño de investigación:**

Es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental.

Hernández (2014) mencionó que el diseño no experimental podría describirse como un análisis que podemos realizar sin adulterar a propósito las variables, se trata de una investigación en los que no se hace variaciones en forma intencionadas las variables independientes para observar el efecto sobre otra variable (p. 152).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: El Coaching Gerencial**

##### **Definición Conceptual**

Gutiérrez (2019) definió el coaching gerencial es una herramienta estratégica dado por un coach que busca una alianza con el colaborador con la intención que ambos aprendan de las experiencias dadas del día a día, con la finalidad de obtener logros positivos orientados a cumplir las metas específicas de la entidad. La base del éxito es la retroalimentación dado a través del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva. Es importante su aplicación porque estimula, mejora, reorienta y logra la resiliencia de los colaboradores.

##### **Definición Operacional**

Conjunto de aptitudes y desenvolvimiento de los directivos que se va medir a través de cuestionarios, encuestas, con la finalidad de obtener respuestas en base a sus dimensiones en beneficio del Personal de Salud de la Microred Muyurina, 2021.

## **Indicadores**

Gutiérrez (2019) refirió ciertos indicadores que permiten ser medidos a través de las características que presentan respecto a cada dimensión como son: Liderazgo en dirección, comportamiento organizacional, trabajo en equipo, motivación, responsabilidad, empático, comunicación, toma de decisiones, organización, compromiso, confianza, coordinación, negociación y recompensa aptitud de asesoramiento y el mejoramiento en la entidad.

## **Escala de medición**

García (2016) definió como la evaluación de las actitudes de las personas que son encuestados y que tienen varias categorías las cuales están en un orden determinado (p. 135). Razón por la cual en el presente estudio se utilizó la escala de medición tipo ordinal.

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

### **Definición Conceptual**

Chiavenato (2009) definió el desempeño se enfoca en establecer las exigencias de enseñanza y desenvolvimiento de los empleados con base en un análisis continuo de las habilidades y capacidades de los trabajadores y evaluar el potencial de un ascenso o promoción de una empresa de fuerza laboral, la eficiencia que despliega cada trabajador en el performance de sus actividades diarias, la cual es vista como la oportunidad que tienen los trabajadores de demostrar sus competencias profesionales, conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y sobre todo valores que ayudan a lograr los objetivos de las instituciones públicas o privadas.

### **Definición Operacional**

Son un conjunto de acciones aptitudes laborales que se obtienen en la organización y que se medirán a través de cuestionario de encuesta con la finalidad de tener resultados en base a las dimensiones de productividad eficacia y motivación en favor del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021.

## **Indicadores**

El desempeño laboral presenta ciertos indicadores que permiten ser medidos a través de las características que presentan respecto a cada dimensión como son: productividad, iniciativa, calidad, eficacia, eficiencia, responsabilidad,

tiempo, resuelve conflictos, inspirador, posee capacidades, posee conocimientos, es un buen negociador, y posee un buen rendimiento.

### **Escala de medición**

García (2016) definió como la evaluación de las actitudes de las personas que son encuestados y que tienen varias categorías las cuales están en un orden determinado (p. 135). Razón por la cual en el presente estudio se utilizó la escala de medición tipo ordinal.

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

Bernal (2016) definió a la población como el número total de unidades de estudio consideradas como tales, incluyendo las características requeridas. Que hacer Una unidad puede ser una persona, objeto, grupo, evento o fenómeno con las características requeridas para la investigación. Es por ello que para la investigación se determinó una población de 110 personales asistenciales y administrativos que forman parte de la Microred Muyurina (p. 210).

**Criterios de inclusión:** Formaron parte del estudio todo el personal de salud asistencial como administrativo, así como los nombrados y contratados de la Microred Muyurina,

**Criterios de exclusión:** Quedaron fuera del estudio los directivos o gestores de cada establecimiento ya que a ellos se les evaluara, así como también al personal que no desee participar o colaborar en el presente estudio.

#### **Muestra:**

Domínguez et al. (2009) definió como un conjunto de cosas, personas o datos seleccionados al azar que se consideran representativos del grupo al que pertenecen y se utilizan para estudiar o caracterizar al grupo. Lo anterior se refuerza aún más cuando se determina que una muestra es “una porción o proporción representativa de una población, población o grupo tomada con el propósito de probar algunas de sus características (p. 59).

Es así que la presente investigación está constituida por 85 personales asistenciales, administrativos de la Microred Muyurina (ver anexo D).

**Muestreo:**

Arroyo (2020) refirió que el muestreo es el proceso de seleccionar unidades de prueba que forman una muestra para recopilar los datos necesarios para realizar un experimento. El muestreo en sí consiste principalmente en una serie de pasos que deben seguirse para garantizar la confiabilidad y evitar un muestreo distorsionado. En segundo lugar, los tipos de muestras que pueden utilizarse dependen de la naturaleza del estudio

Por ello se determinó trabajar en la investigación con un muestreo probabilístico ya que se va a elegir a los sujetos de forma aleatoria simple.

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

Ante todo, lo mencionado por comodidad de la tesis se inclinó por la encuesta, se basa en la confección de un formulario tipificado con la intención de conocer la opinión de un conjunto de individuos participantes en el estudio

**Instrumento:**

Define que contiene herramientas o equipos que pueden ayudarlo a recopilar información sobre todo el proceso de investigación. Esta elección está estrechamente relacionada con el tipo de encuesta. Por lo tanto, se utiliza un cuestionario, que es un grupo de preguntas para información (Ñaupas Et al., 2018).

A raíz de lo expuesto se decidió emplear el instrumento de cuestionario para las dos variables, el cual contiene 21 preguntas para cada variable a la vez dividida en 3 dimensiones, estos ítems fueron planteados de acuerdo a los indicadores buscando dar respuesta a los objetivos de mi investigación, para ello hare uso de la escala de Likert con la necesidad de medir su intensidad para ambas variables, como el coaching gerencial con los niveles de bajo, medio y alto seguido de la variable del desempeño laboral a través de los niveles malo, mediano y bueno.

**Validez:**

En cuanto a la validez es lo más cercano a la verdad y se realizó bajo los cuidados necesarios para obtener resultados válidos siendo así se le presento a varios expertos para que realizaran la validación y aprobación con la intención de que este instrumento pueda ser aplicado tras su conformidad firman en los instrumentos para cada variable (ver anexo E).

### **Confiabilidad:**

Para este estudio se utilizó el alfa de Cronbach para ambas variables la cual determinan su confiabilidad dando como resultado 0,89 para variable coaching gerencial y 0,806 para la variable desempeño laboral dicho estudio se realizó en una prueba piloto de 20 personales con particularidades parecidas a la muestra, a través de su resultado confirma que los ítems son fiables (ver anexo F).

### **3.5. Procedimientos**

Desde el inicio, luego de la presentación previa sobre la estructura del estudio, se solicitó permiso para aplicar estos instrumentos en la Microred Muyurina, en la que se realizó una explicación detallada al gerente acerca de la muestra en cuestión, y luego uno a la vez eso se procedió a aplicar las encuestas, las cuales tomaron un tiempo promedio de 10 a 15 minutos por cuestionario. Finalmente, luego de la acción se aplicó la herramienta, los datos son recolectados utilizando las técnicas y herramientas anteriores, organizados y tabulados en beneficio de las metas establecidas (ver anexo H).

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

El análisis de datos se presentó de acuerdo a sus dos niveles competentes, el primero estuvo enfocado a la estadística descriptiva la cual estuvo referenciado por sus tablas de frecuencias y figuras; y para el segundo nivel se tomó en consideración la estadística inferencial para los fines de contraste en las hipótesis, cabe resaltarse que, para la elaboración de los niveles señalados, estos se abarcaron por medio de los programas Excel y uso de pruebas estadísticas con ayuda del SPSS (Statistical Package for Social Sciences) en su versión 26.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la presente investigación fue esencial basarse en los principios de la bioética según (Veatch, 2020) quien define a la:

#### **Autonomía:**

Este fundamento fue estipulado en la proporción absoluta de conocimiento al testiguado en base al fin por que se está generando la encuesta, junto con sus razones para que así, el empleado pueda elegir si deseaba participar o no de manera premeditada, cabe señalarse que los datos que brinden serán estrictamente privados y guardando la sana distancia por estar aún en el estado de emergencia

### **Beneficencia**

En este escrito se buscó que la labor sea considerada un aporte a la sociedad, teniéndose así esencialmente el objeto de buscar bienestar a los individuos vinculados con la problemática, dándose así la disminución en gran parte de los probables riesgos o eventos que pueda suceder.

### **Justicia**

El presente trabajo se centró en los procesos de estudios sean proporcionados de manera igualitaria, respetándose así los derechos fundamentales en todos los asalariados aceptantes de la investigación.

### **Reconocimiento justo de la autoría**

En todo el desarrollo de nuestro estudio se tuvo exactitud en la mención de los autores con citación a través del formato APA, dándose así el crédito correspondiente a las investigaciones predecesoras que contribuirán para el adecuado, sustento del proyecto.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 1**

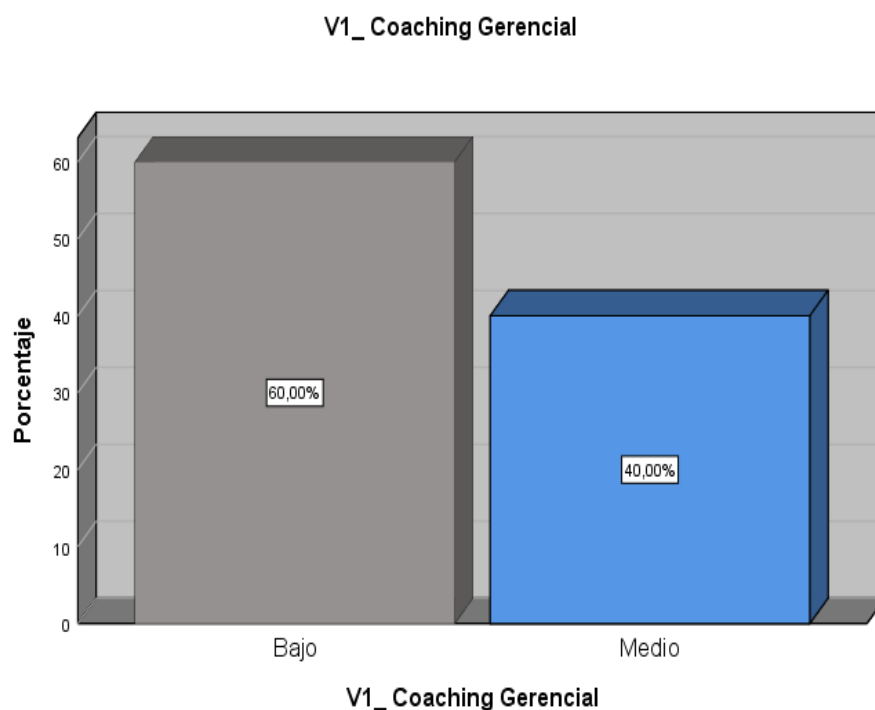
*Frecuencias y porcentajes de la variable coaching gerencial.*

V1_ Coaching Gerencial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	60,0	60,0	60,0
	Medio	34	40,0	40,0	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Se encontró en la tabla 1 de la variable coaching gerencial que el nivel bajo fue de 60,0 %, por otro lado, de nivel de medio tuvo un 40,0%.

**Figura 1**

*Barras de porcentaje de la variable coaching gerencial.*



Se encontró en la figura 1 el mayor nivel de la variable coaching gerencial lo obtuvo el valor medio con el 60,00 % y el menor nivel fue de bajo con el 40,00%.



**Tabla 2**

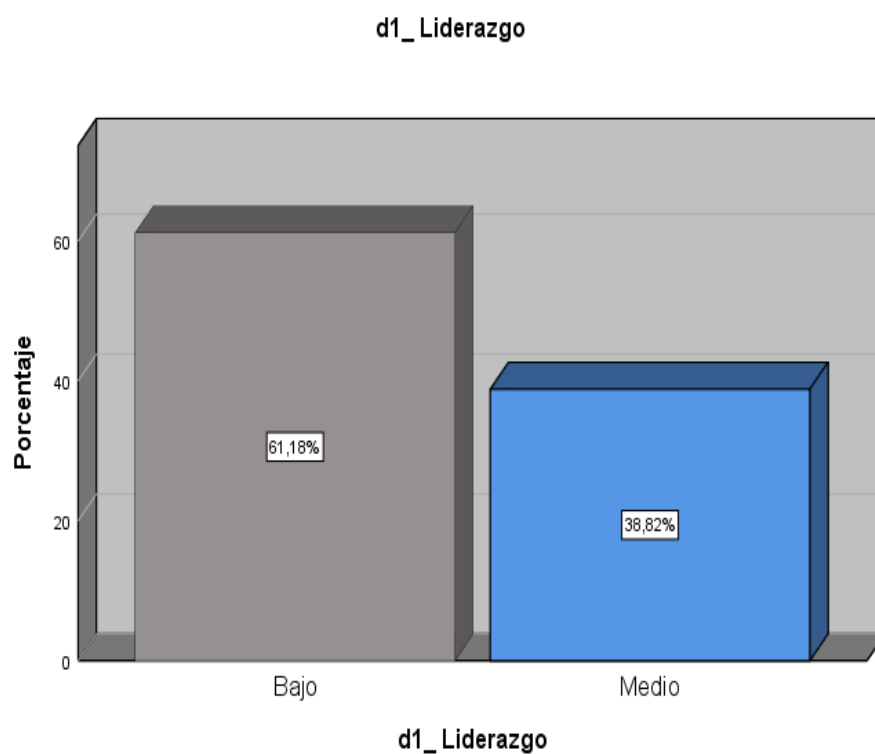
*Frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo.*

		<b>d1_ Liderazgo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	52	61,2	61,2	61,2
	Medio	33	38,8	38,8	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Se evidenció que en la tabla 2 de la dimensión liderazgo el nivel bajo fue de 61,2 %, por otro lado, de nivel medio tuvo un 38,8%.

**Figura 2**

*Barras de porcentaje de la dimensión liderazgo.*



Se apreció en la figura 2 el mayor nivel de la variable liderazgo lo obtuvo el nivel medio con el 61,18 % y el bajo fue con el 38,82 %.

**Tabla 3**

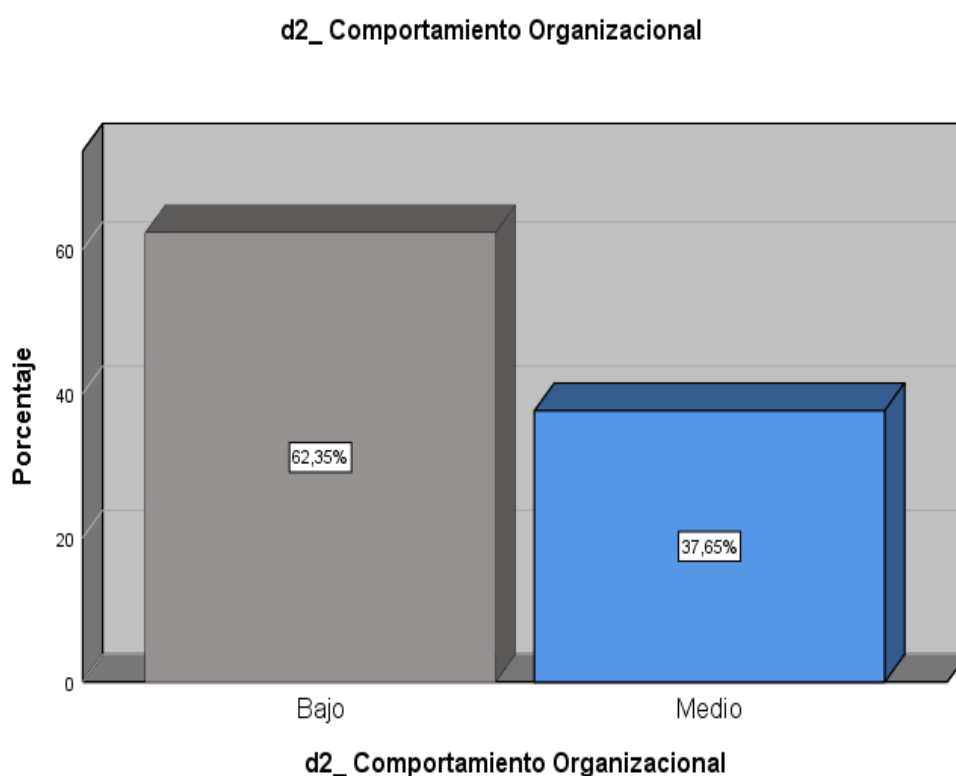
*Frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamiento organizacional*

<b>d2_ Comportamiento Organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	62,4	62,4	62,4
	Medio	32	37,6	37,6	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Se evidenció en la tabla 3 de la dimensión comportamiento organizacional el nivel bajo fue de 62,4 %, por otro lado, de nivel medio tuvo un 37,6%.

**Figura 3**

*Barras de porcentaje de la dimensión comportamiento organizacional.*

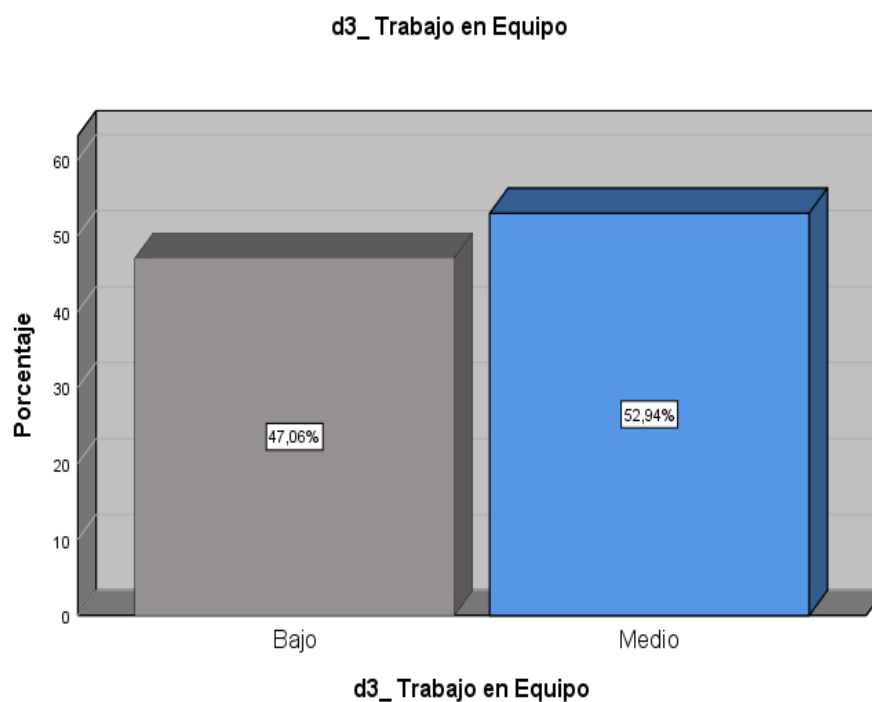


Se observó que en la figura 3 El mayor nivel de comportamiento organizacional lo obtuvo el nivel bajo con el 62,35 % y el nivel medio fue el 37,65%.

**Tabla 4***Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo*

<b>d3_ Trabajo en Equipo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	47,1	47,1	47,1
	Medio	45	52,9	52,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se evidenció en la tabla 4 de la dimensión trabajo en equipo el nivel bajo fue de 47,1 %, por otro lado, de nivel medio tuvo un 52,9%.

**Figura 4***Barras de porcentaje de la dimensión trabajo en equipo.*

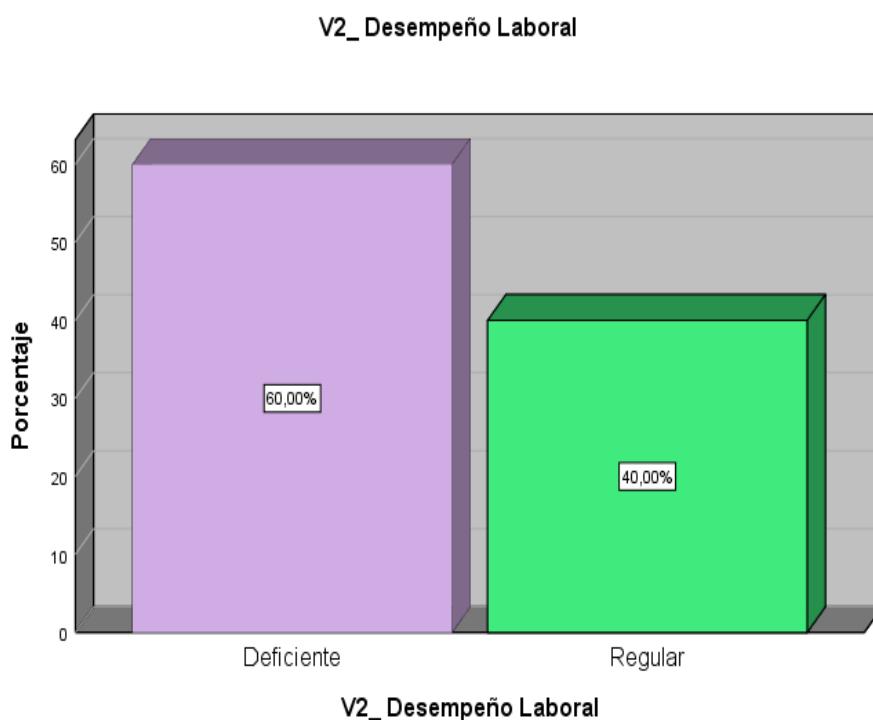
En la figura 4 se observó el mayor nivel de la dimensión trabajo en equipo lo obtuvo el nivel medio con el 52,94 % y el menor nivel es bajo fue con el 47,06%.

**Tabla 5**  
*Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral*

		<b>V2_ Desempeño Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	51	60,0	60,0	60,0
	Regular	34	40,0	40,0	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Se encontró en la tabla 5 de la variable desempeño laboral el nivel deficiente fue de 60,0 %, por otro lado, de nivel de regular tuvo un 40,0%.

**Figura 5**  
*Barras de porcentaje de la variable desempeño laboral.*



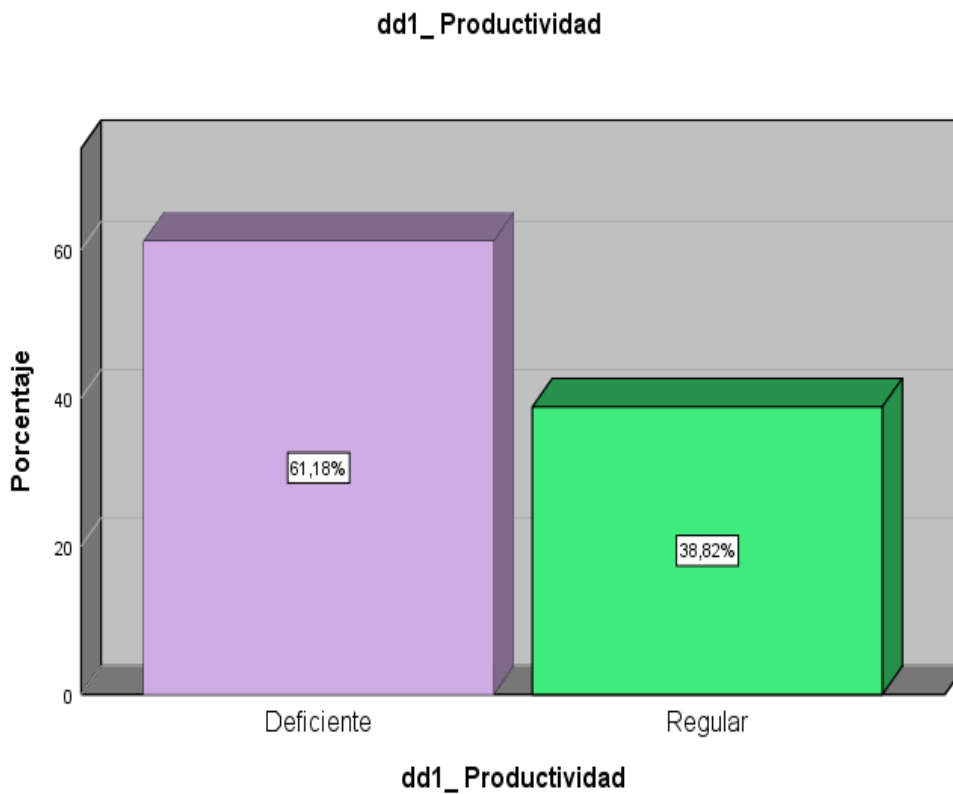
Se evidenció en la figura 5 El mayor nivel de la variable desempeño laboral lo obtuvo el deficiente con el 60,00 % y el menor nivel fue regular con el 40,00%.

**Tabla 6**  
*Frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad*

		<b>dd1_ Productividad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	52	61,2	61,2	61,2
	Regular	33	38,8	38,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se encontró en la tabla 6 de la dimensión productividad el nivel deficiente fue de 61,2 %, por otro lado, de nivel de regular tuvo un 38,8%.

**Figura 6**  
*Barras de porcentaje de la dimensión productividad.*



Se encontró que en la figura 6 el mayor nivel de la dimensión productividad lo obtuvo el deficiente con el 61,18 % y el menor nivel fue de regular con el 38,82%.

**Tabla 7**

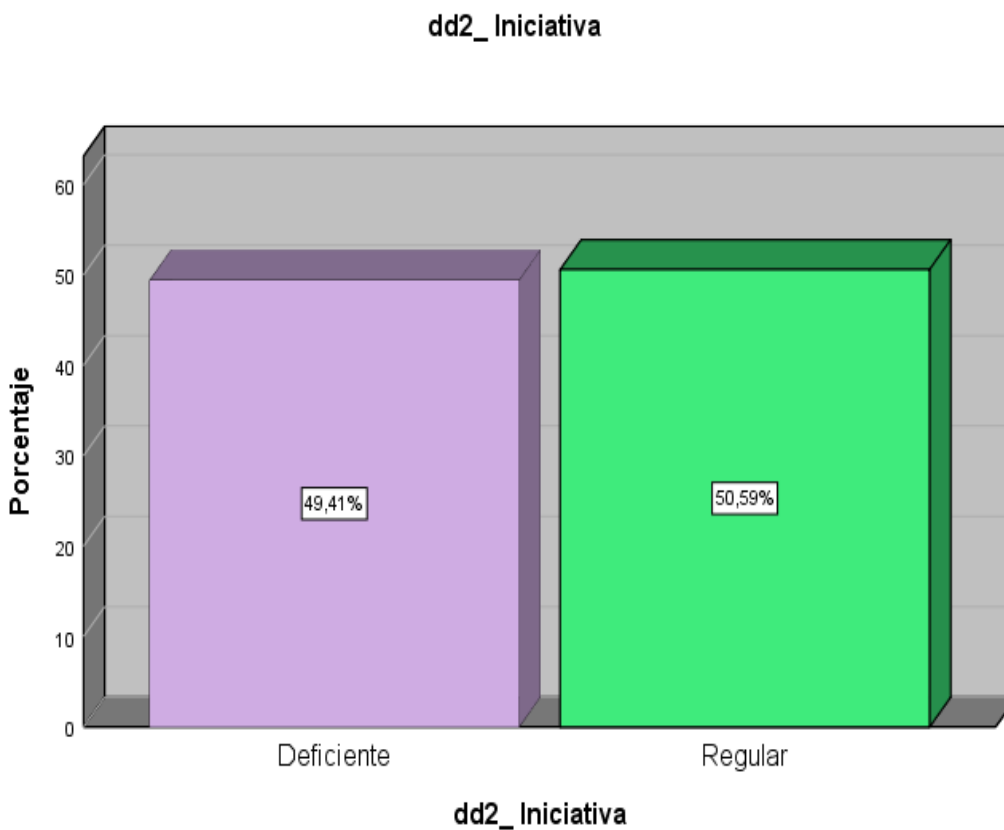
*Frecuencias y porcentajes de la dimensión iniciativa*

		<b>dd2_ Iniciativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	42	49,4	49,4	49,4
	Regular	43	50,6	50,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se mostró en la tabla 7 de la dimensión iniciativa el nivel deficiente fue de 49,4 %, por otro lado, de nivel de regular tuvo un 50,6%.

**Figura 7**

*Barras de porcentaje de la dimensión iniciativa.*



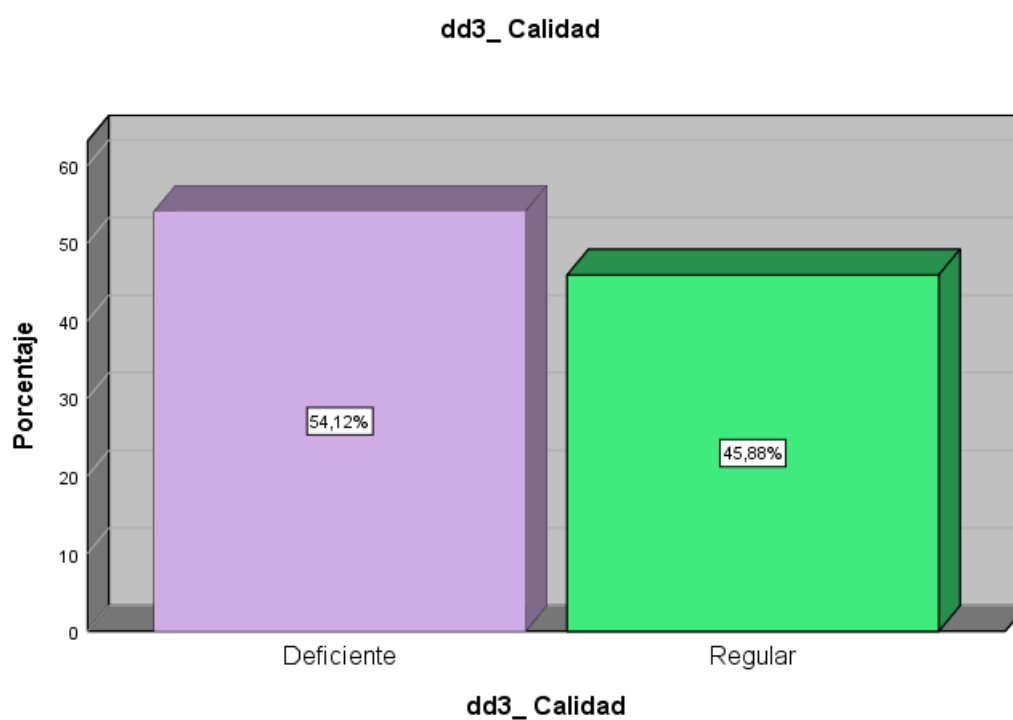
En la figura 7 se evidenció el mayor nivel de la dimensión iniciativa lo obtuvo el regular con el 50,59 % y el menor nivel fue el deficiente con el 49,41%.

**Tabla 8**  
*Frecuencias y porcentajes de la dimensión calidad*

		<b>dd3_ Calidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	46	54,1	54,1	54,1
	Regular	39	45,9	45,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se mostró que en la tabla 8 de la dimensión calidad el nivel deficiente fue de 54,1 %, por otro lado, de nivel de regular tuvo un 45,9%.

**Figura 8**  
*Barras de porcentaje de la dimensión calidad.*



Se encontró en la figura 8 El mayor nivel de la dimensión calidad lo obtuvo el deficiente con el 54,12 % y el menor nivel fue de regular con el 45,88%.

## 4.2. Estadística inferencial

**Tabla 9**

*Correlación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral.*

Correlaciones			
		V1_ Coaching Gerencial	V2_ Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1_ Coaching Gerencial	1,000	,804**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
V2_ Desempeño Laboral	V2_ Desempeño Laboral	,804**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

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

En la tabla 9, se observó que al hacer el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman entre las variables de coaching gerencial y desempeño laboral, se encontró en los resultados, que el coeficiente de relación es de 0,804 es decir de nivel alto y tiene un nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y entonces se evidenció que existe relación entre las variables de coaching gerencial y desempeño laboral en los personales de salud de la Microred Muyurina, 2021.



**Tabla 10***Correlación entre el coaching gerencial y la productividad.*

Correlaciones				
			V1_ Coaching Gerencial	dd1_ Productividad
Rho de Spearman	V1_ Coaching Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	dd1_ Productividad	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 10, al hacer el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman entre la variable de coaching gerencial y la dimensión de productividad, se encontró en los resultados, que el coeficiente de relación es de 0,532 es decir de nivel moderado y tiene un nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y entonces se evidenció que existe relación entre las variables de coaching gerencial y la dimensión productividad en los personales de salud de la Microred Muyurina, 2021.

**Tabla 11**  
*Correlación entre el coaching gerencial y la iniciativa.*

Correlaciones				
			V1_ Coaching	
			Gerencial	dd2_ Iniciativa
Rho de Spearman	V1_ Coaching Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	dd2_ Iniciativa	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 11, se observó que al hacer el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman entre la variable de coaching gerencial y dimensión de iniciativa, se encontró en los resultados, que el coeficiente de relación es de 0,423 es decir de nivel moderado y tiene un nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y entonces se evidenció que existe relación entre las variables de coaching gerencial y la dimensión iniciativa en los personales de salud de la Microred Muyurina, 2021.

**Tabla 12***Correlación entre el coaching gerencial y la calidad.*

Correlaciones				
			V1_ Coaching	
			Gerencial	dd3_ Calidad
Rho de Spearman	V1_ Coaching Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	dd3_ Calidad	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 12, se tuvo al hacer el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman entre la variable de coaching gerencial y dimensión calidad, se encontró en los resultados, que el coeficiente de relación es de 0,598 es decir de nivel moderado y tiene un nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y entonces se evidenció que existe relación entre las variables de coaching gerencial y la dimensión calidad en los personales de salud de la Microred Muyurina, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó con la intención de determinar la relación entre coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021.

Las evidencias mostraron correlación positiva moderada del coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, teniendo un nivel de significancia de 0,000 al ser un valor p menor que 0,05 se acepta la hipótesis alternativa; esto quiere decir que en la medida que el coaching gerencial se desarrolle de manera adecuada en la institución evaluada, contribuirá a fortalecer el desempeño laboral, trayendo la mejoría en las relaciones interpersonales con los compañeros, trabajar en equipo, mayor productividad, iniciativa laboral y sobre todo calidad en la atención y disminuir la monotonía laboral.

Así mismo estos hallazgos encontrados son semejantes y concordantes con Sánchez (2022) quien realizó un estudio del coaching gerencial y su relación con el desempeño laboral en una organización pública de Chimbote, en el que tuvo como objeto primordial establecer la asociación que tienen ambas variables. Obtuvo una relación positiva alta con un coeficiente de 0,873, por el cual concluyó en que si existe una relación significativa entre las variables del coaching gerencial y desempeño laboral. También manifiesta que el coaching gerencial tiene un nivel malo al igual que el desempeño laboral, evidenciando que al no aplicar adecuadamente el coaching gerencial el desempeño laboral en los trabajadores será menor.

Por otro lado, al contrastar con Tanskanen et al. (2019) los cuales realizaron un estudio en Finlandia del coaching gerencial y su asociación con el desempeño laboral en diferentes entidades, en ellos evidenciaron que la motivación es de gran importancia así como el liderazgo que juega un papel importante dentro del procedimiento de la producción, enfocados en la comodidad y satisfacción en el ambiente laboral, del mismo modo demostraron un nivel alto del coaching gerencial en liderazgo a diferencia del desempeño laboral que tuvieron un nivel medio y bajo, y que estas tuvieron una conexión con el compromiso laboral respecto al rendimiento, por lo que concluyeron que el coaching gerencial está asociado significativamente con el desempeño laboral. Cabe mencionar que todo lo

mencionado en las líneas anteriores presentan coherencia y similitud con el estudio en curso.

Además, Fernández (2018) realizó una investigación de la conexión de coaching gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución privada en Cajamarca, en el que concluyo que si existe una conexión significativa del coaching gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores el cual fue demostrado a través de la correlación de Pearson con 0,712 lo que hace referencia a una relación positiva moderado, dando a conocer que al aplicar de manera eficiente el coaching gerencial esta influirá de forma directa con el desempeño laboral para su aumento o decrecimiento, hace hincapié que el coaching gerencial permite alcanzar las metas trazadas mediante estrategias de planificación enfocadas en su personal al cual asiste de forma permanente con la intención de cambiar, reforzar y crear nuevos estilos de desarrollo, destreza, intervención y capacidad resolutive. Dicho todo esto, se considera de importancia y de relevancia esta investigación debido a la similitud y coherencia con los hallazgos encontrados en el estudio presente.

También al cotejar los hallazgos evidenciados se coincide con Aricoché (2020) ya que concluyó en sus resultados que existe una relacion significativa alta entre el coachig gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad de policias, donde el resultado de correlacion de Rho de Spearman fue de 0,949 mostrando una relación positiva perfecta y con un nivel de significancia de 0,000. Por lo que concluyó que es vital tomar decisiones con el fin de optimizar un proyecto de labores en cada docente todo el estudio se realizó en las aulas de la institución para permitir que sean prácticas, didácticas para el alumnado y obtener el máximo performance en ellos a partir de las capacitaciones por parte del coaching gerencial que les brindó el educador.

Respecto al primer objetivo, el cual se basó en determinar la relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, los datos alcanzados denotaron que existe una asociación positiva moderada de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman con un coeficiente de 0,000 y que al ser un valor menor a 0,05 rechaza la hipótesis nula, lo que significa que si los directivos del establecimiento de salud en estudio, aplican el coaching gerencial de manera eficaz este conducirá a que el personal de salud genere una

buena productividad en su trabajo, de tal modo que será beneficioso al usuario quien tendrá una mejor prestación de servicio y calidad de atención; cabe resaltar que el coaching gerencial obtuvo un 60% lo que indica que los directivos del establecimiento presentan un limitado compromiso en liderazgo, capacidad organizacional y trabajo en equipo, la cual se percibió en la productividad del personal de salud de la entidad con un 61,2 % esto quiere decir que las tareas establecidas se desarrollan con menor eficacia, eficiencia, responsabilidad y tiempo.

Acorde con ello, mediante los hallazgos encontrados en el estudio se coincide con Chen et al. (2019) los cuales desarrollaron un estudio del coaching gerencial y el clima organizacional bajo la evaluación del equipo de directivos en los hospitales de Taiwán, los cuales concluyeron en que existe una conexión significativa entre el coaching gerencial y el clima organizacional de dichos hospitales, por medio de la estadística de confiabilidad que obtuvo un 0,892 lo que sostiene una relación positiva alta, así mismo, manifiesta el interés y la instrucción que debe ser implantado en cada organización con la finalidad de fomentar habilidades, desarrollo y acompañamiento de los colaboradores, para su mejor desenvolvimiento respecto a la productividad y trabajo en equipo, finalmente sostiene que al aplicar una buena dirección y gestión del coaching gerencial este contribuirá en el crecimiento de productividad y trabajo en equipo de forma eficaz.

De la misma forma Quiroz (2021) realizó una investigación que consistió en introducir el coaching para mejorar el clima organizacional en un hospital de Lambayeque. El estudio concluyó que la implementación de este programa ayuda a afianzar el clima laboral y buen desempeño del personal de salud y guarda relación con nuestro escrito. Además, menciona que la realidad problemática de este establecimiento es la falta de un buen clima laboral pues son pervividas como desfavorables a través de la estadística descriptiva que tuvo resultados en motivación con 78,5% y liderazgo con 72,9%. en consecuencia, sugieren implementar programas de coaching, liderazgo y trabajo en equipo.

En cuanto al segundo objetivo específico que estuvo abocado a establecer la relación del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, por los resultados dados a través de la estadística inferencial se demostraron que existe una asociación significativa con un coeficiente de

Spearman de 0,532 el cual determina una relación de nivel positivo moderado, por el que se deduce que el coaching gerencial tiene un impacto bajo en la iniciativa del personal de salud de la entidad, así mismo, se evidencio a la dimensión de iniciativa con un 49,4% lo que hace referencia que el personal de salud en un gran porcentaje presenta dificultades de innovación, capacidad, conocimientos y para resolver conflictos, cabe destacar que el desempeño laboral es de gran importancia en toda institución porque permitirá lograr la metas trazadas, antedicho esto se traduce a que los gestores si aplican un adecuado coaching gerencial respecto a la comunicación, toma de decisiones, organización, trabajo en equipo, motivación e incentivo este se percibirá e un buen desempeño laboral en iniciativa del personal de salud.

Del mismo modo Souza y et al. (2021) llevaron a cabo una investigación del liderazgo del coaching y su influencia en la satisfacción laboral en personales de salud de una institución en Brasil. En el que tuvieron como finalidad establecer la relación de las variables, llegando a concluir que existe una influencia del liderazgo del coaching y la satisfacción laboral a través del coeficiente de Spearman con resultados de 0,1 y 0,29 considerando una relación de baja magnitud, es así que los autores sostienen que a mayor aplicación y practica de los directivos del liderazgo en coaching, aumentara la satisfacción de los colaborados y su clima organizacional. Por todo lo referido en líneas anteriores el estudio en curso guarda concordancia y similitud respecto a sus resultados.

Podesta y et al (2019) realizaron un estudio del coaching gerencial en el que tuvieron como objetivo primordial determinar el coaching como instrumento gerencial en las instituciones, se dio a través de una revisión sistemática con la intención de concluir que el coaching gerencial, es de gran valor dentro de las instituciones públicas y privadas ya que permite tener resultados positivos en el desempeño del personal además mencionaremos que está en la misma línea con nuestro estudio. También refieren que el coaching se convierte en inherencia fundamental para superar situaciones desfavorables en una sociedad que demanda grandes obligaciones y mandatos, convirtiéndose cada proceder, en un sentir responsable con la existencia circundante con la que interactúan las organizaciones. Así, en el campo gerencial contribuye a los niveles directivos, gerenciales a lograr desempeños exitosos en su personal y en su institución,

centrándose en el desarrollo de competencias, conductas, habilidades y actitudes que permitan el mejoramiento de recursos, a la vez que propicien una mejor calidad de vida y mayor justificación con la pericia de la actividad gerencial cotidiana.

Referente al tercer objetivo que consistió en establecer la relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021, se concluyó que existe una relación significativa obtenida a través de la estadística inferencial que denota un coeficiente de 0,423 es decir de nivel moderado y tiene un nivel de significancia de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa, por el que se deduce a que si se emplea eficientemente el coaching gerencial por parte de los gerentes de la entidad en estudio, esto traerá consigo una percepción positiva en la calidad de los personales de salud del establecimiento respecto a la atención de la población; así también cabe enfatizar que en la estadística descriptiva de la dimensión de calidad se obtuvo en un 54,1% por el que se constata que el coaching gerencial tiene un efecto en la calidad respecto al conocimiento, negociación y rendimiento en el desempeño laboral del personal, dicho de otra manera esto significa que cuando los directivos del establecimiento se comprometan en aplicar de manera eficaz el entrenamiento y acompañamiento en el comportamiento organizacional, dirección, comunicación asertiva, motivación, capacitaciones, responsabilidad, delegación de funciones, empatía, confianza y recompensa esto dará pie a tener un mejor desempeño laboral en calidad, así como también el fortalecimiento del equipo de trabajadores con capacidad, eficacia, eficiencia y un adecuado ambiente laboral con solidez interpersonal.

En efecto estos resultados se ajustan y presentan coherencia a los hallados por Paisig (2021) quien llevo a cabo la investigación del coaching y su asociación con desempeño laboral de una institución de salud en cañete, en el que tuvo como finalidad identificar si existe una conexión entre ambas variables y llego a concluir que existe una asociación significativa del coaching y el desempeño laboral mediante la correlación de Rho de Spearman con 0,777 de relación positiva moderado y un nivel de significancia menor a 0,05 por lo que acepta la hipótesis alternativa, por lo que asevera que al tener una adecuada aplicación del coaching gerencial por parte de los gerentes de la entidad esto contribuirá en la mejora del desempeño laboral del personal de salud, además de ello asegura que el coaching



se ha vuelto un instrumento relevante para mejorar la productividad, calidad, eficiencia, innovación, planificación organizacional del personal de salud.

En esa misma línea de nuestra investigación tenemos a Mejía y Jáuregui (2020) efectuaron una investigación de coaching en las entidades públicas de salud en Colombia. El propósito fundamental fue evaluar la implementación del coaching gerencial en dichas entidades, donde documentaron una experiencia o deducir un fenómeno desde el punto de vista de quienes lo vivieron llegando a la conclusión que existe una significativa certeza de que al poner en práctica el coaching en las entidades públicas de salud genera un mejor desarrollo y desempeño. Los coachees afirmaron que el programa produjo una impresión significativa en su forma de interactuar con los demás, así como el propósito sobre el coaching en el ámbito gremial.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En apoyo a los resultados alcanzados en la investigación a través de la correlación Rho de Spearman con un coeficiente de 0,804 se determina que la variable coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021 tienen una relación de nivel alto de significancia de 0,000 y al ser este menor que 0,05 se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual se deduce que si se aplican adecuadamente el coaching gerencial en los gestores de la entidad en estudio traerá consigo una mejoría individual y colectiva en el desempeño laboral.

**Segunda:** Del mismo conforme al resultado de la estadística inferencial, se determina correlación de la variable coaching gerencial y desempeño laboral la relación de nivel moderada de los personales de salud de Microred Muyurina, 2021 lo cual se corrobora con la correlación de Rho de Spearman que dio un coeficiente de 0,532 dando a conocer una relación significativa moderada con un valor p de 0,000 por lo que rechaza la hipótesis nula.

**Tercera:** En base a los resultados hallados, se establece Correlación entre coaching gerencial y la dimensión iniciativa es de nivel moderado de los personales de salud de Microred Muyurina, 2021 por medio de la correlación Rho de Spearman que obtuvo un coeficiente de 0,423 con un nivel de significancia de 0,000 al ser este un valor menor a 0,05 acepta la hipótesis propuesta en el estudio.

**Cuarta:** En base a los resultados hallados, se establece la correlación entre la variable coaching gerencial y la dimensión calidad en un nivel moderado en los personales de salud de Microred Muyurina, 2021 por medio de la correlación Rho de Spearman que obtuvo un coeficiente de 0,598 con un nivel de significancia de 0,000 al ser este un valor menor a 0,05 acepta la hipótesis propuesta en el estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Después de los resultados encontrados podemos sugerir a la Dirección Regional de Salud contrate y capacite constantemente mediante charlas o sesiones de coaching gerencial a los establecimientos de mayor categoría hasta los más pequeños a fin de mejorar en cuanto al liderazgo, comportamiento organizacional, trabajo en equipo y con la aplicación correcta de todo ello aumentara el desempeño laboral.

**Segunda:** A los gerentes de toda la Microred Muyurina, se les sugiere que impulsen un mecanismo de vigilancia de sus trabajadores tanto asistenciales y administrativos en temas de productividad, iniciativa laboral y calidad con la intención de observar nuestras debilidades y oportunamente realizar una intervención de un coaching gerencial con preferencia reuniones periódicas cada tres meses.

**Tercera:** A los asalariados de toda la Microred Muyurina, se les sugiere seguir el camino de las capacitaciones constantes en su propio perfil profesional, así como en temas del coaching gerencial y su gran relación con el desempeño laboral.

**Cuarta:** A los futuros magister se les sugiere que realicen sus estudios y tomen temas similares al presente trabajo de tal manera que les permita contribuir a la mejora de su entorno debido a las evidencias, deficiencias y dificultades que existen en cada establecimiento de salud.

## REFERENCIAS

- Aricoché , A. (2020). *Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43482>.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la Investigación en Ciencias Empresariales*. Cusco: Unsa.
- Barrientos, E. J., Hurtado, L. J., & Lesmes, A. k. (2020). Coaching in companies? Coaching management in contemporary organizations. *Mundo FESC Journal*, 10(1), 223-236. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/428>.
- Bautista , R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Benjumea, D. (Octubre de 2018). *Coaching como herramienta de liderazgo*. Obtenido de Escuela Europea de Dirección y Empresa. <https://www.eude.es/blog/coaching-herramienta-liderazgo/>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Colombia: Pearson.
- Burgos, S. V., & Morocho , T. C. (2018). Quality of service and customer satisfaction of the company Alpecorp S.A., 2018. *Value Added Research Journal*, 5(1), 22 - 39. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1279>.
- Cascales, M. (23 de enero de 2021). New Model for Measuring Job Quality: Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI). *Soc Indic Res*, 155, 625-645. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02615-9>.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance. *International journal of environmental research and public health*, 64(18), 1-38. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>.

- Chen , I. C., Khan, S. K., & Lin, C. H. (2019). Team Resource Management Perception Under Managerial Coaching Skills and Organizational Climate: Cross-Level Analysis in Taiwan's Hospitals. *Health Care Manag (Frederick)*, 38(3), 228-238. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000266>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones* (2ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Huamano* (3ª ed.). México: The McGraw-Hill.
- Chirinos, Y., Meriño , V. H., & Martínez, C. (2018). Corporate environment in sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, 84, 43-61. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916>.
- De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. *Frontiers in psychology*, 12, 1-44. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694057>.
- Domínguez, S., Sánchez, E. E., & Sánchez, G. A. (2009). *Guía para Elaborar una Tesis*. México D.F: McGraw-Hill.
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *Am Psychol*, 73(4), 334-348. <https://doi.org/10.1037/amp0000241>.
- Fernández , V. (2018). *Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas filial Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/715>.
- Franco, J. A., Uribe, J. A., & Agudelo, S. (2021). Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study. *Revista CEA*, 1-26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para Administradores*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Gutiérrez , E. (2019). *Competencias Gerenciales* (2ª ed.). Bogotá: Eco Ediciones.
- Hagen, M. S., Bialek , T. K., & Peterson, S. L. (2017). The nature of peer coaching: definitions, goals, processes and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 41(6), 540-558. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2017-0031>.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kim, B. J., & Choi, S. Y. (2021). "Does a Good Company Reduce the Unhealthy Behavior of Its Members?": The Mediating Effect of Organizational Identification and the Moderating Effect of Moral Identity. *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 1-44. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136969>.
- Kim, B. J., Jung, S. Y., & Jung, J. (2022). "Does a Good Firm Diminish the Bad Behavior of Its Employees?": The Sequential Mediation Effect of Organizational Trust and Organizational Commitment, and the Moderation Effect of Work Overload. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 1-47. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116666>.
- Kirk, V. G., Richmond, A. K., & Chaput , K. (2019). Executive Coaching for Leadership Development: Experience of Academic Physician Leaders. *Healthc Q*, 22(1), 54-59. <https://doi.org/10.12927/hcq.2019.25835>.
- Lisbona, A., Las Hayas, A., Palací , F. J., & Frese, M. (2021). Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 1-31. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094947>.
- Majerowicz, S., & Montero, R. (2018). Can Teaching be Taught? Experimental Evidence from a Teacher Coaching Program in Peru. *Job Market Paper*, 1-54. <https://scholar.harvard.edu/files/smajerowicz/files/coaching.pdf>.
- Marvel , M., Rodríguez, C., & Núñez , M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>.

- Mayhead, B. (23 de July de 2020). The Emergent role of the Coaching Manager: an experience of working with IPA. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 46-60. <https://doi.org/10.24384/ek22-wy47>.
- Mejía , C., & Jáuregui, K. (2020). Coaching in Organizations: Experience with Administrative Health Personnel. *university & business*, 22(39), 1-26. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2463>.
- Milner, J., Milner, T., & McCarthy, G. (2020). A Coaching Culture Definition: An Industry-Based Perspective From Managers as Coaches. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 237-254. <https://doi.org/10.1177/0021886320905126>.
- Moura, A. A., Bernardes, A., Dessotte, C. A., Matsuda, L. M., Gabriel , C. S., & Zanetti, A. C. (2020). Coaching Leadership in the context of the Mobile Emergency Care Service. *Rev Esc Enferm USP*, 11(54). <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019016203657>. PMID: 33331508.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Paisig , S. P. (2021). *El proceso de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio – Cañete, periodo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2101>.
- Peterson , W. J., Santen, S. A., House , J. B., Hopson, L. R., Wolff, M., Carney, M., & Cyrus, J. W. (2019). Increasing Education Research Productivity: A Network Analysis. *West J Emerg Med*, 21(1), 163-168. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.12.44512>.
- Podesta, L. E., Vigo, E. R., Ponce, D. L., & Romero, S. L. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 914-921. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24644>.

- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in society*, 66, 1-39. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>.
- Quiroz , M. (2021). *Coaching para mejorar el clima organizacional en el Servicio de Cirugía General, Hospital Regional Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71274>.
- Raza, B., Ali, M., Ahmed, S., & Ahmad, J. (2018). Impact of Managerial Coaching on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation and Moderation Model. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 27-46. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60360>.
- Rosen, M. A., Diaz, D., Dietz, A. S., Benishek , L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J., & Weaver, S. J. (2018). Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care. *Am Psychol*, 73(4), 433-450. <https://doi.org/10.1037/amp0000298>.
- Sánchez , J. J. (2022). *El coaching gerencial y- su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Retail de Chimbote-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82761>.
- Seemann, P., Štofková, Z., & Binasova, V. (2019). Coaching as a modern form of company management and development tool to increase the business competitiveness. *Conference Paper* , 1-9. <https://doi.org/10.2991/emt-19.2019.18>.
- Souza, M. C., Oliveira, G., Mendonça, T., Pena, F., Pazetto , A., & Cristina, R. (2021). Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. *Rev Esc Enferm USP*, 30(55), 1-8. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>.
- Takamatsu, S. (2022). Coaching Servant Leadership: Scale Development and Validation. *Frontiers in sports and active living*, 4, 1-38. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.871495>.



- Tanskanen, J., Mäkelä, L., & Viitala, R. (2019). Linking Managerial Coaching and Leader–Member Exchange on Work Engagement and Performance. *J Happiness Stud*, 20, 1217–1240. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9996-9>.
- Tejada, J. A., Ramírez, E. S., & Vásquez, M. A. (2020). The Incorporation of People And Labor Performance In Cajamarca. *Departament Académic de Accounting sciences*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/208>.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>.
- Veatch, R. M. (29 de julio de 2020). Reconciling Lists of Principles in Bioethics. *J Med Philos*, 540-559. <https://doi.org/10.1093/jmp/jhaa017>. PMID: 32651590.
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41, 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization. *Journal of Management*, 43(5) 1388–1420. <https://doi.org/10.1177/0149206314552451>.

## ANEXOS

### Anexo A Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina Ayacucho 2021</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa entre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina Ayacucho 2021</p>	<p>Coaching gerencial</p>	<p>Liderazgo.</p> <p>Comportamiento</p> <p>Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Empático</li> <li>• Comunicación</li>   <li>• Organización</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<p>Es de enfoque cuantitativo, diseño</p> <p>Población: Conformada por 110</p> <p>Formaran parte del estudio todo el personal de salud asistencial como administrativo, así como los nombrados y contratados de la Microred Muyurina.</p> <p>Muestreo: Probabilístico ya que se va elegir a los sujetos de forma aleatoria simple.</p> <p>Muestra: constituida por 85 personales asistenciales, administrativos de la Microred Muyurina, Ayacucho.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>determinar la relación del coaching gerencial y la productividad de los personales del personal de salud de la Microred Muyurina Ayacucho 2021</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Existe una relación del coaching gerencial y la productividad del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021</p>		<p>Trabajo en</p> <p>Equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Recompensa</li> </ul>	

---

<p>¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021?</p>	<p>Establecer la relación del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Microred Muyurina Ayacucho 2021.</p>	<p>Existe relación significativa del coaching gerencial y la iniciativa del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021.</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Productividad</p> <p>Iniciativa laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021?</p>	<p>Establecer la relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Microred Muyurina Ayacucho 2021.</p>	<p>Existe relación del coaching gerencial y la calidad del personal de salud de la Micro Red Muyurina Ayacucho 2021.</p>	<p>Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resuelve conflictos</li> <li>• Innovador</li> <li>• Capacidades</li>   <li>• Conocimiento</li> <li>• Efectividad</li> <li>• Rendimiento</li> </ul>

---

## Anexo B

### Tabla de operacionalización de variable

#### Operacionalización de variable de coaching gerencial.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	INSTRUMENTO			
Coaching Gerencial	Gutiérrez (2019) es una herramienta estratégica dado por un coach que busca una alianza con el colaborador con la intención que ambos aprendan de las experiencias dadas del día a día, con la finalidad de obtener logros positivos orientados a cumplir las metas específicas de la entidad. La base del éxito es la retroalimentación dado a través del liderazgo, comportamiento organizacional y el trabajo en equipo que traen excelencia competitiva. Es importante su aplicación porque estimula, mejora, reorienta y logra la resiliencia de los colaboradores	Conjunto de aptitudes y desenvolvimiento de los directivos que se va medir a través de cuestionarios, encuestas, con la finalidad de obtener respuestas en base a sus dimensiones en beneficio del Personal De Salud De La Microred Muyurina, 2021	1.Liderazgo	a. Motivación		Encuesta			
				b. Responsabilidad	Alto (27-35)				
				c. Empático	Medio (17-26)				
				d. Comunicación	Bajo (7-16)				
				e. Toma de decisiones					
					2.Comportamiento Organizacional	a. Organización		Encuesta	
						b. Compromiso	Alto (27-35)		
						c. Confianza	Medio (17-26)		
								Bajo (7-16)	
						3.Trabajo en Equipo	a. Coordinación		Encuesta
							b. Negociación	Alto (27-35)	
							c. Recompensa	Medio (17-26)	
								Bajo (7-16)	

## Operacionalización de variable de desempeño laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) se enfoca en establecer las exigencias de enseñanza y desenvolvimiento de los empleados con base en un análisis continuo de las habilidades y capacidades de los trabajadores y evaluar el potencial de un ascenso o promoción de una empresa de fuerza laboral, la eficiencia que despliega cada trabajador en el performance de sus actividades diarias, la cual es vista como la oportunidad que tienen los trabajadores de demostrar sus competencias profesionales, conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y sobre todo valores que ayudan a lograr los objetivos de las instituciones.	Son un conjunto de acciones aptitudes laborales que se obtienen en la organización y que se medirán a través de cuestionario de encuesta con la finalidad de tener resultados en base a las dimensiones de productividad eficacia y motivación en favor del personal de salud de Muyurina, 2021.	4.Productividad	f. Eficacia		Encuesta
				g. Eficiencia	Bueno (27-35) Regular (17-26) Deficiente (7-16)	
				h. Responsabilidad		
				i. Tiempo		
			5.Iniciativa	d. Resuelve conflictos		Encuesta
				e. Innovador	Bueno (27-35) Regular (17-26) Deficiente (7-16)	
				f. Capacidades		
			6.Calidad	d. Conocimiento		Encuesta
				e. Negociación	Bueno (27-35) Regular (17-26) Deficiente (7-16)	
				f. Rendimiento		

## Anexo C Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE COACHING GERENCIAL

#### Datos generales

Género: Masculino (...) Femenino (...) Edad: .....  
Modalidad de trabajo (...) Nombrado (...) Contratado

#### Instrucciones

Marcar con un aspa (X) la respuesta que más se ajuste a su percepción o punto de opinión

Valor	1	2	3	4			
Significado	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
<b>N°</b>	<b>VARIABLE 1 COACHING GERENCIAL</b>			<b>RESPUESTAS</b>			
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>			S	CS	AV	N
1	¿El coaching influye en la motivación?						
2	¿La aplicación del coaching gerencial mejora significativamente en la motivación de los trabajadores?						
3	¿La aplicación de la responsabilidad mejora las funciones del coaching gerencial?						
4	¿Realizando un buen coaching gerencial podemos mejorar la responsabilidad en los trabajadores?						
5	¿El coaching gerencial es empático con los trabajadores?						
6	¿Un uso adecuado de la comunicación aumenta el coaching gerencial?						
7	¿Considera usted que una buena toma de decisiones se emplea aplicando el coaching gerencial?						
	<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>						
8	¿Una buena organización en la institución aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching gerencial?						
9	¿Realizando capacitaciones constantes se mejoran la organización?						
10	¿Considera usted que al desarrollar más el coaching gerencial mejora el compromiso con la institución?						
11	¿Al trabajar con mayor compromiso podemos conseguir mayor eficiencia?						
12	¿Se mejora el recurso humano desarrollando la confianza en el trabajador?						
13	¿Al obtener un logro, esto mejora la confianza en el trabajador?						
14	¿Las metas mejoran cuando se incluya la confianza en el coaching gerencial?						
	<b>DIMENSIÓN 3 Trabajo en Equipo</b>						
15	¿Considera usted que se obtienen mejores resultados cuando repotencias el trabajo en equipo?						
16	¿Se fomentan reuniones sociales para mejorar las actitudes empáticas y colaborativas entre los trabajadores de la institución?						
17	¿Generando una adecuada coordinación obtenemos mejores resultados de coaching gerencial?						
18	¿La organización estimula a sus colaboradores para que estén cohesionados?						
19	¿Se mejora el recurso humano desarrollando compromisos?						
20	¿Considera usted que hay mayor satisfacción del coaching gerencial cuando hay compromiso de los trabajadores?						
21	¿Al cumplir las metas se obtiene alguna recompensa por parte del coaching ?						

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Datos generales

Género: Masculino (...) Femenino (...) Edad: .....  
 Modalidad de trabajo (...) Nombrado (...) Contratado

### Instrucciones

Marcar con un aspa (X) la respuesta que más se ajuste a su percepción o punto de opinión

Valor	1	2	3	4
Significado	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	RESPUESTAS			
		S	CS	AV	N
	<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>				
1	¿Cumple Ud. Con las tareas encomendadas?				
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?				
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?				
4	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?				
5	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?				
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?				
7	¿Considera que se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?				
	<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>				
1	¿Muestra Ud. nuevas estrategias de trabajo?				
2	¿Se considera una persona proactiva?				
3	¿Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos?				
4	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?				
5	¿Muestra Empatía con sus compañeros?				
6	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?				
7	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?				
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>				
1	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?				
2	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?				
3	¿Con frecuencia Ud. incurre al error cuando realiza su trabajo?				
4	¿Hace Uso racional de los recursos?				
5	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?				
6	¿Esta en constante capacitación?				
7	¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo?				

## Anexo D Tamaño de la muestra

La población consta de 110 personales de salud de la Microred Muyurina, para lo cual se utilizó una fórmula para la población finita.

Se tiene la fórmula del tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * p \cdot q}$$

Dónde:

n = muestra

Z = nivel de confianza, 95%: 2 = 47,5%: 100 = 1,475

p = probabilidad de éxito: 60%: 100 = 0,6

q = probabilidad de fracaso, 40%: 100 = 0,4

E = nivel de error ,05%: 100 = 0,05

N = población.

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 (0,6) (0,4) 110}{0,05^2 (110-1) + 1,96^2 (0,6) (0,4)}$$

$$n = 84,9054821$$

Por lo tanto, a partir de la fórmula empleada se determina que la muestra con la que se va trabajar es de 85 trabajadores de la Microred Muyurina.



**Anexo E**  
**Validez de los instrumentos**

N°	Nombre y Apellido	Especialidad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Juicio del Experto
1	Walter Tueros Arroyo	Gestión de servicio de salud	Si	Si	Si	Aplica
2	Mercedes Crosby Ramón	Gestión pública	Si	Si	Si	Aplica
3	Karol Kristel Ramos de la Rosa	Gestión de servicio de salud	Si	Si	Si	Aplica
4	Pedro Raul Huaylinos Huaman	Salud Publica	Si	Si	Si	Aplica
5	Osmar Quispe Alanya	Gestión de servicio de salud	Si	Si	Si	Aplica

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Walter Tueros Arroyo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima norte, promoción 2022-I, aula A-6, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de La Microred Muyurina, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Meza Morote, Erick  
D.N.I: 44176784

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING GERENCIAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>								
1	¿El gerente coaching utiliza estrategias de motivación en el personal?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene cualidades de liderazgo para enfrentar los retos de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Aplica la retroalimentación constructiva?	✓		✓		✓		
4	¿Fomenta responsabilidad para cumplir con los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza una comunicación empoderada para dirigir al equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Emplea estrategia de reflexión en sus colaboradores para la toma de decisión?	✓		✓		✓		
7	¿Utiliza técnicas para generar empatía en los trabajadores?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>								
8	¿Desarrolla una mentalidad de emprendimiento para ampliar la percepción organizacional?	✓		✓		✓		
9	¿Aplica estrategias orientadas para aumentar el compromiso en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Promueve la disciplina en el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Genera la confianza en el trabajador?	✓		✓		✓		
12	¿Estimula el compromiso en los trabajadores?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia realiza el acompañamiento para el fortalecer las debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Incentiva el trabajo con eficacia dentro de la institución?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución?	✓		✓		✓	
16	¿Impulsa la creación de una mesa táctica en negociación?	✓		✓		✓	
17	¿Forma equipos expertos en coordinación?	✓		✓		✓	
18	¿Orienta a cada miembro del equipo a pensar en cómo contribuir al conjunto?	✓		✓		✓	
19	¿Centra la negociación en la solución del problema?	✓		✓		✓	
20	¿Propicia la recompensa en los trabajadores?	✓		✓		✓	
21	¿Realiza las coordinaciones de las actividades de manera oportuna?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: WALTER FUEROS ARROYO   DNI: 23943179

Especialidad del validador: GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

18 de 06 del 2022

RED DE SALUD HUAMANGA  
C.S. LOS LICENCIADOS

  
-----  
Mg. Walter FUEROS ARROYO  
PSICÓLOGO N° 10275  
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>							
1	¿Cumple con las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?	✓		✓		✓		
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
4	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Prioriza las actividades suyas así como de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Muestra nuevas estrategias de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Se considera una persona proactiva?	✓		✓		✓		
10	¿Fomenta en su grupo el adecuado cumplimiento de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?	✓		✓		✓		
12	¿Muestra Empatía con sus compañeros?	✓		✓		✓		
13	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
16	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	✓		✓		✓		
17	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?	✓		✓		✓		

18	¿Hace Uso racional de los recursos?	✓		✓		✓	
19	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?	✓		✓		✓	
20	¿Esta en constante capacitación?	✓		✓		✓	
21	¿Demuestra habilidad en su trabajo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ]    Aplicable después de corregir [     No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: WALTER TUEROS ARROYO ..... DNI: 23943179 .....

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

..... 18 de 06 ..... del 2022

HED DE SALUD HUAMANGA  
C.S. LOS LICENCIADOS

Walter Tueros Arroyo  
Mg. Walter TUEROS ARROYO  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mercedes Crosby Ramón

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima norte, promoción 2022-I, aula A-6, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de La Microred Muyurina, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Meza Morote, Erick  
D.N.I: 44176784



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING GERENCIAL **ERIK NEZA NOROTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	¿El gerente coaching utiliza estrategias de motivación en el personal?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene cualidades de liderazgo para enfrentar los retos de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Aplica la retroalimentación constructiva?	✓		✓		✓		
4	¿Fomenta responsabilidad para cumplir con los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza una comunicación empoderada para dirigir al equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Emplea estrategia de reflexión en sus colaboradores para la toma de decisión?	✓		✓		✓		
7	¿Utiliza técnicas para generar empatía en los trabajadores?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Desarrolla una mentalidad de emprendimiento para ampliar la percepción organizacional?	✓		✓		✓		
9	¿Aplica estrategias orientadas para aumentar el compromiso en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Promueve la disciplina en el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Genera la confianza en el trabajador?	✓		✓		✓		
12	¿Estimula el compromiso en los trabajadores?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia realiza el acompañamiento para el fortalecer las debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Incentiva el trabajo con eficacia dentro de la institución?	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3 Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución?	/		/		/	
16	¿Impulsa la creación de una mesa táctica en negociación?	/		/		/	
17	¿Forma equipos expertos en coordinación?	/		/		/	
18	¿Orienta a cada miembro del equipo a pensar en cómo contribuir al conjunto?	/		/		/	
19	¿Centra la negociación en la solución del problema?	/		/		/	
20	¿Propicia la recompensa en los trabajadores?	/		/		/	
21	¿Realiza las coordinaciones de las actividades de manera oportuna?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CROSBY RAMÓN ILEANA MERCEDES ..... DNI: 21068806 .....

Especialidad del validador: ..... GESTIÓN PÚBLICA .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

Tomo 1.2 de ..... 06 ..... del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
RED DE SALUD ORMA  
*[Firma]*  
Ileana Mercedes Crosby Ram. in  
COORD. PREVENCIÓN Y MANEJO  
Firma del Experto Informante.  
SALUD EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>								
1	¿Cumple con las tareas encomendadas?	/		/		/		
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?	/		/		/		
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?	/		/		/		
4	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?	/		/		/		
5	¿Prioriza las actividades suyas así como de sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?	/		/		/		
7	¿Se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Muestra nuevas estrategias de trabajo?	/		/		/		
9	¿Se considera una persona proactiva?	/		/		/		
10	¿Fomenta en su grupo el adecuado cumplimiento de los objetivos?	/		/		/		
11	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?	/		/		/		
12	¿Muestra Empatía con sus compañeros?	/		/		/		
13	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?	/		/		/		
14	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?	/		/		/		
16	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	/		/		/		
17	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?	/		/		/		

18	¿Hace Uso racional de los recursos?	/		/		/	
19	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?	/		/		/	
20	¿Esta en constante capacitación?	/		/		/	
21	¿Demuestra habilidad en su trabajo?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir []   No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CROSBY RAMÓN ILEANA MERCEDES ..... DNI: 21068806 .....

Especialidad del validador:.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN  
 INSTITUTO REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
 INSTITUTO DE SALUD Y BARRIA  
 ..... de ..... del 2022  
  
**Ileana Mercedes Crosby Ramón**  
 COORDINADORA DE PREVENCIÓN Y MANEJO  
 DE CONDICIONES SECUNDARIAS DE  
 SALUD EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Karol Kristel Ramos de la Rosa

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima norte, promoción 2022-I, aula A-6, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.


El título nombre de mi proyecto de investigación es: Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de La Microred Muyurina, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Meza Morote, Erick  
D.N.I: 44176784

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING GERENCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	¿El gerente coaching utiliza estrategias de motivación en el personal?	X		X		X		
2	¿Tiene cualidades de liderazgo para enfrentar los retos de la institución?	X		X		X		
3	¿Aplica la retroalimentación constructiva?	X		X		X		
4	¿Fomenta responsabilidad para cumplir con los objetivos?	X		X		X		
5	¿Utiliza una comunicación empoderada para dirigir al equipo?			X		X		
6	¿Emplea estrategia de reflexión en sus colaboradores para la toma de decisión?	X		X		X		
7	¿Utiliza técnicas para generar empatía en los trabajadores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>							
8	¿Desarrolla una mentalidad de emprendimiento para ampliar la percepción organizacional?	X		X		X		
9	¿Aplica estrategias orientadas para aumentar el compromiso en la institución?	X		X		X		
10	¿Promueve la disciplina en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Genera la confianza en el trabajador?	X		X		X		
12	¿Estimula el compromiso en los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia realiza el acompañamiento para el fortalecer las debilidades de la institución?	X		X		X		



14	¿Incentiva el trabajo con eficacia dentro de la institución?	X		X		X	
<b>DIMENSION 3 Trabajo en Equipo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	¿Incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución?	X		X		X	
16	¿Impulsa la creación de una mesa táctica en negociación?	X		X		X	
17	¿Forma equipos expertos en coordinación?	X		X		X	
18	¿Orienta a cada miembro del equipo a pensar en cómo contribuir al conjunto?	X		X		X	
19	¿Centra la negociación en la solución del problema?	X		X		X	
20	¿Propicia la recompensa en los trabajadores?	X		X		X	
21	¿Realiza las coordinaciones de las actividades de manera oportuna?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RAMOS DE LA ROSA KAROL KRISTEL    DNI: 45944273

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

15 06  
..... de ..... del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>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 del Experto Informante.

  
.....  
**Mg. Karol Kristel Ramos De La Rosa**  
**CIRUJANO DENTISTA**  
**C.O.P. 28863**



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>							
1	¿Cumple con las tareas encomendadas?	X		✓		✓		
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?	✓		✓		✓		
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?	X		✓		X		
4	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?	✓		X		✓		
5	¿Prioriza las actividades suyas así como de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?	X		✓		✓		
7	¿Se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?	X		X		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Muestra nuevas estrategias de trabajo?	✓		X		✓		
9	¿Se considera una persona proactiva?	✓		✓		✓		
10	¿Fomenta en su grupo el adecuado cumplimiento de los objetivos?	✓		X		✓		
11	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?	X		✓		X		
12	¿Muestra Empatía con sus compañeros?	X		X		X		
13	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?	✓		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?	X		X		X		

16	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	X		X		X	
17	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?	X		X		X	
18	¿Hace Uso racional de los recursos?	X		X		X	
19	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?	X		X		X	
20	¿Esta en constante capacitación?	X		X		X	
21	¿Demuestra habilidad en su trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS DE LA ROSA KAROL KRISTEL    DNI: 45944273

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

15 de 06 del 2022



Firma del Experto Informante.

Mg. Karol Kristel Ramos De La Rosa



**CHUJANO DENTISTA**  
C.O.P. 28083



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Pedro Huaylinos Huamán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima norte, promoción 2022-I, aula A-6, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Competencias Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal de salud de la Microred Los licenciados, Ayacucho 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Meza Morote Erick  
D.N.I: 44176784

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING GERENCIAL** ERIK REZA NOROTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	¿El gerente coaching utiliza estrategias de motivación en el personal?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene cualidades de liderazgo para enfrentar los retos de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Aplica la retroalimentación constructiva?	✓		✓		✓		
4	¿Fomenta responsabilidad para cumplir con los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza una comunicación empoderada para dirigir al equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Emplea estrategia de reflexión en sus colaboradores para la toma de decisión?	✓		✓		✓		
7	¿Utiliza técnicas para generar empatía en los trabajadores?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>							
8	¿Desarrolla una mentalidad de emprendimiento para ampliar la percepción organizacional?	✓		✓		✓		
9	¿Aplica estrategias orientadas para aumentar el compromiso en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Promueve la disciplina en el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Genera la confianza en el trabajador?	✓		✓		✓		
12	¿Estimula el compromiso en los trabajadores?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia realiza el acompañamiento para el fortalecer las debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Incentiva el trabajo con eficacia dentro de la institución?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución?	✓		✓		✓	
16	¿Impulsa la creación de una mesa táctica en negociación?	✓		✓		✓	
17	¿Forma equipos expertos en coordinación?	✓		✓		✓	
18	¿Orienta a cada miembro del equipo a pensar en cómo contribuir al conjunto?	✓		✓		✓	
19	¿Centra la negociación en la solución del problema?	✓		✓		✓	
20	¿Propicia la recompensa en los trabajadores?	✓		✓		✓	
21	¿Realiza las coordinaciones de las actividades de manera oportuna?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pedro Raul Huaylino Huamán ..... DNI: 41050209 .....

Especialidad del validador: Mg. Salud Pública .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

08 de 06 del 2022  
GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD TARMA  
Obst. Esp. Pedro R. Huaylino Huamán  
COP: 21054  
IFEATUC:  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>							
1	¿Cumple con las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?	✓		✓		✓		
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
4	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Prioriza las actividades suyas así como de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>							
8	¿Muestra nuevas estrategias de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Se considera una persona proactiva?	✓		✓		✓		
10	¿Fomenta en su grupo el adecuado cumplimiento de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?	✓		✓		✓		
12	¿Muestra Empatía con sus compañeros?	✓		✓		✓		
13	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>							
15	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
16	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	✓		✓		✓		
17	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?	✓		✓		✓		





## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Osmar Quispe Alanya

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima norte, promoción 2022-I, aula A-6, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de La Microred Muyurina, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Meza Morote, Erick  
D.N.I: 44176784

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING GERENCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	¿El gerente coaching utiliza estrategias de motivación en el personal?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene cualidades de liderazgo para enfrentar los retos de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Aplica la retroalimentación constructiva?	✓		✓		✓		
4	¿Fomenta responsabilidad para cumplir con los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza una comunicación empoderada para dirigir al equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Emplea estrategia de reflexión en sus colaboradores para la toma de decisión?	✓		✓		✓		
7	¿Utiliza técnicas para generar empatía en los trabajadores?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 comportamiento organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Desarrolla una mentalidad de emprendimiento para ampliar la percepción organizacional?	✓		✓		✓		
9	¿Aplica estrategias orientadas para aumentar el compromiso en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Promueve la disciplina en el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Genera la confianza en el trabajador?	✓		✓		✓		
12	¿Estimula el compromiso en los trabajadores?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia realiza el acompañamiento para el fortalecer las debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Incentiva el trabajo con eficacia dentro de la institución?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución?	✓		/		✓	
16	¿Impulsa la creación de una mesa táctica en negociación?	✓		/		✓	
17	¿Forma equipos expertos en coordinación?	✓		/		✓	
18	¿Orienta a cada miembro del equipo a pensar en cómo contribuir al conjunto?	✓		/		✓	
19	¿Centra la negociación en la solución del problema?	✓		/		✓	
20	¿Propicia la recompensa en los trabajadores?	✓		✓		✓	
21	¿Realiza las coordinaciones de las actividades de manera oportuna?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ✓ ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

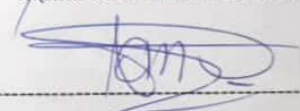
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quispe Alanya ..... DNI: 28313249 .....

Especialidad del validador: de Gestión de los Servicios de la Salud .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Ciudad:** 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

15 de 06 del 2022



Firma del Experto Informante.

  
**Mg. Osmar Quispe Alanya**  
 Esp. Econ. Obst. y Mani. Fetal  
 COP. 16607 - RENOE: 3230-EO207



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Productividad</b>							
1	¿Cumple con las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
2	¿Le brindan todos los recursos materiales para una buena productividad?	✓		✓		✓		
3	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
4	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Prioriza las actividades suyas así como de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Se logra cumplir las metas propuestas por la gerencia?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Iniciativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Muestra nuevas estrategias de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Se considera una persona proactiva?	✓		✓		✓		
10	¿Fomenta en su grupo el adecuado cumplimiento de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Busca Alternativas de solución ante un problema?	✓		✓		✓		
12	¿Muestra Empatía con sus compañeros?	✓		✓		✓		
13	¿Involucra a sus compañeros de trabajo a cumplir los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Realiza nuevas tareas sin que se lo pidan?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
16	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	✓		✓		✓		
17	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?	✓		✓		✓		

18	¿Hace Uso racional de los recursos?	✓	✓	✓	
19	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?	✓	✓	✓	
20	¿Esta en constante capacitación?	✓	✓	✓	
21	¿Demuestra habilidad en su trabajo?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

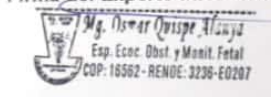
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Nairo Pardo Ochoa    DNI: 7.891.3249

Especialidad del validador: Mg. Colectivo de Servicios de la Salud

15 de 06 del 2022



Firma del Experto Informante.



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

## Anexo F

### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



#### CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL COACHING GERENCIAL

N°	ITEMS																					SUMATORIA DE LAS VALORACIONES POR ÍTEM
	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	
1	2	3	3	2	2	1	1	4	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	
3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	5	2	1	3	3	1	4	4	
5	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	
6	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	
7	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	1	4	3	2	2	1	2	3	1	3	3	
8	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	
9	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	
10	3	3	2	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	
11	3	3	3	2	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	3	
12	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	2	3	2	3	3	
13	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	2	5	3	3	2	
14	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	
15	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	5	4	3	
16	4	5	2	3	3	3	3	4	5	4	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	
17	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	2	1	1	3	3	2	3	
18	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
19	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
20	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	
0.31 0.71 0.43 0.75 0.76 0.75 0.83 1.1 1.06 0.99 1.51 1.16 0.75 0.8 0.93 1.29 0.83 0.95 1.35 0.6 0.51																					135.1835938	
VARIANZA DE LOS ÍTEMS																					VAR. DE LA SUMA	
18.3525																						
SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS																						

#### Formula de confiabilidad de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítems

$\alpha$  : Coeficiente de alfa de Cronbach

Confiabilidad de la variable del Coaching gerencial

K = 34  $S_T^2 = 135.1836$

K-1 = 33

$\sum S_i^2 = 18.3525$   $\alpha = 0.89$

**CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	ITEMS																					SUMATORIA DE LAS VALORACIONES POR ÍTEM
	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	
1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	51
2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	55
3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	57
4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	3	65
5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	70
6	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	60
7	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	4	3	2	3	2	2	3	1	3	3	50
8	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	4	2	3	50
9	2	4	3	3	5	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	67
10	2	2	3	2	3	3	2	3	4	5	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	63
11	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	56
12	3	4	5	2	3	2	5	2	4	3	2	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	76
13	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	5	2	3	1	3	2	2	3	2	52
14	4	4	3	3	5	4	2	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3	4	2	4	3	73
15	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	64
16	2	3	3	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	59
17	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	59
18	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	62
19	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	2	64
20	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	2	2	3	59
21																						0
22																						0
23																						0
0.39 0.53 0.39 0.25 1 0.65 0.69 0.29 1 0.75 0.64 0.53 0.89 0.7 0.36 1.29 0.89 0.93 0.65 0.75 0.29																					63.5	
VARIANZA DE LOS ÍTEMS																					VAR. DE LA SUMA	
13.83																						
SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS																						

**Fórmula de confiabilidad de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítems

$\alpha$  : Coeficiente de alfa de Cronbach

Confiabilidad de la variable del desempeño laboral

K = 34

K-1 =33

$\sum S_i^2$  =13.83

**$\alpha = 0.806$**

$S_T^2$  =63.5

## Anexo G Base de datos

	COACHING GERENCIAL																					DESEMPEÑO LABORAL																					DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	DIMENSIÓN 5	DIMENSIÓN 6	VARIABLE1. COACHING GERENCIAL	VARIABLE2. DESEMPEÑO LABORAL			
	Dimensión 1. Liderazgo							Dimensión 2.							Dimensión 3. Trabajo en							Dimensión 1. Productividad							Dimensión 2. Iniciativa							Dimensión 3. Calidad																	
	IT 1.¿	IT 2.¿	IT 3.¿	IT 4.¿	IT 5.¿	IT 6.¿	IT 7.¿	IT 8.¿	IT 9.¿	IT 10.	IT 11.	IT 12.	IT 13.	IT 14.	IT 15.	IT 16.	IT 17.	IT 18.	IT 19.	IT 20.	IT 21.	IT 1.¿	IT 2.¿	IT 3.¿	IT 4.¿	IT 5.¿	IT 6.¿	IT 7.¿	IT 8.¿	IT 9.¿	IT 10.	IT 11.	IT 12.	IT 13.	IT 14.	IT 15.	IT 16.	IT 17.	IT 18.	IT 19.	IT 20.	IT 21.											
Encuentado 1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	15	19	16	17	18	15	50	50		
Encuentado 2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	20	18	16	19	20	17	54	56			
Encuentado 3	3	1	4	3	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	19	19	17	20	21	18	55	59				
Encuentado 4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	19	22	16	23	19	17	57	59	
Encuentado 5	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	20	20	18	21	22	19	58	62						
Encuentado 6	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	22	19	16	20	21	18	57	59			
Encuentado 7	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	16	16	17	17	15	16	49	48			
Encuentado 8	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	18	12	19	12	17	20	49	49			
Encuentado 9	1	3	2	3	1	1	2	3	4	2	2	3	1	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	13	19	17	14	23	16	49	53
Encuentado 10	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	13	17	15	15	16	16	45	47				
Encuentado 11	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	20	19	14	18	19	15	53	52			
Encuentado 12	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	16	17	18	15	15	14	51	44	
Encuentado 13	1	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	1	15	14	14	13	15	13	43	41			
Encuentado 14	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	13	15	15	12	14	14	43	40			
Encuentado 15	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	4	3	2	16	18	20	15	17	18	54	50			
Encuentado 16	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	4	1	3	2	2	1	15	16	17	16	16	16	48	48						
Encuentado 17	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	19	16	18	18	17	16	53	51						
Encuentado 18	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	15	15	18	16	16	16	48	48							
Encuentado 19	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	3	16	14	13	15	15	14	43	44				
Encuentado 20	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	13	15	17	14	14	15	45	43					
Encuentado 21	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	14	16	16	15	15	17	46	47						
Encuentado 22	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	18	16	18	14	19	19	52	52					
Encuentado 23	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	16	16	16	17	16	18	48	51								
Encuentado 24	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	15	14	16	13	16	17	45	46						
Encuentado 25	2	3	3	1	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	15	16	16	14	17	17	47	48					
Encuentado 26	2	1	3	4	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	3	2	1	2	2	16	16	14	14	17	15	46	46		
Encuentado 27	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	14	16	15	15	16	15	45	46							
Encuentado 28	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	20	16	19	18	17	20	55	55						
Encuentado 29	3	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	2	14	17	19	16	15	18	50	49			
Encuentado 30	2	4	1	1	2	3	4	2	2	3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	4	3	1	2	4	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	17	16	17	15	19	14	50	48					
Encuentado 31	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	15	18	15	17	16	17	48	50								
Encuentado 32	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	14	17	14	17	16	13	45	46			
Encuentado 33	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	16	15	16	14	17	15	47	46			
Encuentado 34	2	3	4	1	2	3	1	3	2	4	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	4	2	1	4	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	2	16	15	18	15	15	17	49	47			
Encuentado 35	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	13	15	15	14	16	14	43	44				
Encuentado 36	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	17	14	18	16	16	16	49	48			
Encuentado 37	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3																																		

Encuentado 39	2	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	16	16	16	14	17	18	48	49				
Encuentado 40	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	19	14	20	17	18	19	53	54
Encuentado 41	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21	14	18	18	14	17	53	49				
Encuentado 42	1	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	14	16	15	14	17	16	45	47				
Encuentado 43	2	2	1	4	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	17	16	16	15	16	17	49	48				
Encuentado 44	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	16	14	15	14	16	16	45	46			
Encuentado 45	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	16	16	17	15	18	16	49	49				
Encuentado 46	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	4	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	17	15	16	16	15	17	48	48				
Encuentado 47	3	2	1	4	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	3	4	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	18	14	16	16	20	16	48	52				
Encuentado 48	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	2	1	16	16	17	14	17	15	49	46						
Encuentado 49	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	15	15	16	16	17	15	46	48				
Encuentado 50	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	16	16	18	16	17	17	50	50				
Encuentado 51	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	17	17	17	16	16	18	51	50						
Encuentado 52	1	3	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	1	4	2	3	1	2	4	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	15	18	17	18	16	18	50	52						
Encuentado 53	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	15	16	17	14	15	16	48	45					
Encuentado 54	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	17	16	18	16	17	17	51	50						
Encuentado 55	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	16	14	17	15	17	16	47	48					
Encuentado 56	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	16	17	16	17	16	15	49	48						
Encuentado 57	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	15	15	15	14	14	14	45	42					
Encuentado 58	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	15	17	16	15	17	15	48	47				
Encuentado 59	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	16	16	17	17	16	16	49	49						
Encuentado 60	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	17	14	16	16	14	17	47	47						
Encuentado 61	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	16	15	13	15	16	14	44	45				
Encuentado 62	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	16	16	17	15	17	16	49	48				
Encuentado 63	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	14	18	19	17	16	18	51	51							
Encuentado 64	4	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	18	16	17	15	20	17	51	52						
Encuentado 65	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	2	3	16	17	16	17	15	15	49	47						
Encuentado 66	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	4	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	19	15	17	15	20	16	51	51						
Encuentado 67	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	19	15	18	18	16	18	52	52						
Encuentado 68	2	4	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	1	4	1	2	3	3	2	4	2	3	1	2	1	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	16	16	17	14	17	15	49	46				
Encuentado 69	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	18	17	19	17	18	19	54	54					
Encuentado 70	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	16	14	17	14	17	16	47	47					
Encuentado 71	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	15	14	16	13	16	14	45	43				
Encuentado 72	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	16	15	16	14	12	15	47	41					
Encuentado 73	2	2	4	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	3	2	4	3	2	4	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	16	15	16	14	16	15	47	45				
Encuentado 74	1	2	3	2	1	1	4	2	3	5	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	5	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	2	1	14	19	16	18	13	15	49	46				
Encuentado 75	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	16	13	13	15	17	14	42	46					
Encuentado 76	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	14	17	15	17	15	16	46	48					
Encuentado 77	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3																						

## Anexo H Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20181079968
Microred Muyurina, Ayacucho	
Nombre del Titular o Representante legal: Franklin Leonardo Cori Cachicatari	
Nombres y Apellidos Franklin Leonardo Cori Cachicatari	DNI: 70875997

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ x ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de la Microred Muyurina Ayacucho, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Gestión de los Servicios de la Salud	
Autor: Nombres y Apellidos Erick Meza Morote	DNI: 44176784

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Muyurina, 08 de Julio 2022

Firma   
Franklin Leonardo Cori Cachicatari  
JEFEATURA MEDICO CIRUJANO  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Coaching Gerencial y Desempeño Laboral del Personal de Salud de la Microred Muyurina, 2021.", cuyo autor es MEZA MOROTE ERICK, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MANRIQUE JIMMY <b>DNI:</b> 25713875 <b>ORCID</b> 0000-0002-5240-1522	Firmado digitalmente por: DMANRIQUEJ el 09-08- 2022 01:21:35

Código documento Trilce: TRI - 0404794