



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales y cumplimiento de metas del plan de
vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima
Norte, 2021**

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

AUTORA:

Macahuachi Núñez, Irma Luisa (ORCID: 0000-0002-3884-5071)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos y esposo que tuvieron que pasar tiempo solos sin mi dedicación porque me encontraba estudiando y trabajando en el área covid.

Agradecimiento

A mi Padre celestial JEHOVA y mi familia que tuvieron paciencia durante toda la etapa de estudios, que para mí fue muy sacrificada. Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de investigación	15
3.2 Variable y Operacionalización	16
3.3 Población	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	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla 1:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones	17
Tabla 2:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3:	Test de normalidad de Kolmogorov - Smimov	20
Tabla 4:	Correlación de Hipótesis General	21
Tabla 5:	Correlación de hipótesis específicas	21
Tabla 6:	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis 1	22

Índice de gráficos

Fig. 1	Diseño de investigación	23
Fig. 2	Nivel de habilidades gerenciales del plan de vacunación Covid-19	27
Fig. 3	Nivel de las dimensiones de las habilidades gerenciales del plan de vacunación Covid-19	28

Resumen

El objetivo del trabajo fue determinar las habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación covid19, de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021. El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel descriptiva correlacional y según su temporalidad transversal; se utilizó un diseño no experimental, se identificó y describió las características de las variables y dimensiones en estudio, de esta manera proponer cambios y estrategias para la mejora del cumplimiento de metas sobre la vacunación, estuvo conformado por 91 jefes de establecimiento de salud. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios validados por juicio de expertos y con una confiabilidad mediante prueba piloto de 0.743 y 0.730 (alfa de crombach).

En los resultados se encontró para las habilidades gerenciales un nivel regular de 47.2 % y para el cumplimiento de metas un nivel de 42.7% asimismo, para el estadístico se utilizó la rho de Spearman con un valor de .710 **Donde indica que existe relación significativa directa moderada entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación covid19, de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021.

Palabras clave: habilidades gerenciales, cumplimiento de metas, habilidades humanas, vacunación, covid19

Abstract

The objective of the work was to determine the managerial skills and the fulfillment of goals of the covid19 vaccination plan, of heads of establishments - DIRIS Lima Norte, 2021. The approach was quantitative, with a hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its correlational descriptive level and according to its transversal temporality; A non-experimental design was used, the characteristics of the variables and dimensions under study were identified and described, in this way to propose changes and strategies to improve the fulfillment of goals on vaccination, it was made up of 91 heads of health facilities. The technique used was the survey and the instruments two questionnaires validated by expert judgment and with a reliability by means of a pilot test of 0.743 and 0.730 (Cronbach alpha).

In the results, a regular level of 47.2% was found for managerial skills and for the fulfillment of goals a level of 42.7%. Likewise, for the statistic, Spearman's rho was used with a value of .710 ** Where it indicates that there is a relationship direct significant moderate between managerial skills and compliance with goals of the covid19 vaccination plan, of heads of establishments - DIRIS Lima Norte, 2021.

Keywords: management skills, goal fulfillment, human skills, vaccination, covid19

I. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (2020) declaró que la enfermedad SARS-COV2 es una pandemia causada por COVID-19. Muchos países adoptaron estrategias para controlar la propagación de esta enfermedad, como mantener la distancia social, utilizando mascarillas, protector facial, aislamiento social rígido o centralizado. Para Vera (2017) en el contexto de la pandemia COVID 19; la globalización y la competitividad exigen cada día cambios radicales, razonables y aceptables en la dirección de los establecimientos de salud, razón por la que se comenzó a revisar los modelos de gestión, buscando la calidad del servicio a través de esquemas de certificación, y participación de todo el personal en los diferentes niveles estructurales de la organización.

La Organización Mundial de la Salud (2020), estableció el brote del nuevo coronavirus (COVID-19) como una emergencia de salud pública a nivel internacional. Asimismo, la OMS (2020), manifestó que las vacunas son actualmente la herramienta más reciente e indispensable que necesita la población para poner fin a la pandemia causada por la Covid-19. A nivel mundial, se están realizando varias investigaciones para ayudar a salvar vidas y poner fin a la pandemia. En el Perú se aprobó el Plan Nacional de Vacunación, con Resolución Ministerial 848-2020/MINSA, en donde indican que hasta el 30 de marzo de 2021, según la OMS, se habían confirmado 130, 422,190 casos y se produjeron 2,842,135 defunciones; y solamente en Latinoamérica fueron confirmados 56,580,522 casos, en el país la segunda ola de la pandemia se inició en las primeras semanas de diciembre del año 2020, con un incremento vertiginoso de nuevos casos, eso trajo como consecuencia en las semanas siguientes un incremento también en el número de defunciones. Hasta el 31 de marzo de 2021, según los reportes de COVID-19, en el Perú se confirmaron 1,561,723 casos y 52,161 defunciones en el país. Asimismo, se ha dado de alta a 1,476,782 personas y se realizaron 9,394,499 muestras en total. La tasa de ataque de la COVID-19 es 4.79 x 100 habitantes. El mayor porcentaje de casos son en los adultos con un 57.3%, seguidos de los jóvenes con un 20.1%, con similar distribución en el año 2020. Las tasas de ataque más altas son del adulto y adulto mayor, siendo las etapas de vida con mayor riesgo

de enfermar. Para Rodríguez et al (2021), la enfermedad causada por el SARS-COV2, ha tenido un impacto importante en el mundo, hasta marzo del 2021 en el mundo se ha registrado 117.5 millones de casos de Covid-19, con 2.36 millones de muertes.

Reyes (2016) identificó distintos enfoques conceptuales sobre las habilidades de gestión en salud que forman parte de la ciencia responsable de la teoría del conocimiento. Son características que los gerentes deben poseer y utilizar de manera efectiva al realizar sus funciones. Cada habilidad debe contener tres componentes: saber hacer, querer hacer y poder hacer, el cual es importante en los diferentes factores situacionales y estructura organizacional. Vera (2017), indicó que existe la carencia de conocimiento gerencial en salud se caracteriza por ser un fenómeno vertiginoso, ya que se puede observar muchas deficiencias en las diferentes áreas y/o dimensiones donde se desenvuelve el gerente de salud. Asimismo, se puede observar cómo afecta el área económica, logística, infraestructura, recursos humanos, etc.

En el Perú, se elaboró el Plan Nacional de Vacunación, el cual fue aprobado con Resolución Ministerial 848-2020/MINSA (2020), se da inicio la campaña de vacunación en febrero del 2021, con el personal de salud de primera línea, donde se cuenta con un 1 millón de dosis de la vacuna Sinopharm, posterior se continua la vacunación con el personal en actividad de la Policía Nacional del Perú, Fuerzas Armadas y los Bomberos. La adquisición de la vacuna Pfizer fue de 50 mil dosis semanales y en total en el mes de marzo se recibió 250 mil dosis.

La presente investigación está dirigida a conocer las habilidades gerenciales relacionadas al cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 a la DIRIS Lima Norte, planteándose la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 2021? Asimismo, los problemas específicos ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19?; el segundo ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas, y el

cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19? y por último ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19?

Se justifica teóricamente porque su propósito es contribuir al conocimiento existente, puede usarse como marco para futuras investigaciones en salud, y otras unidades de análisis y otras herramientas pueden usarse para estudiar variables desde otra perspectiva. Este trabajo es de importancia, desde el punto de vista práctico, ya que los resultados, conclusiones y recomendaciones servirán de fuente de información en la toma de decisiones, por lo cual serán presentados al Director de la DIRIS Lima Norte. La investigación por su relevancia social; motivará a los jefes de los establecimientos de salud de las DIRIS, a seguir estudiando las habilidades gerenciales que favorecen para el cumplimiento de metas del plan de vacunación.

Se estableció como objetivo general, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid19, de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021, además, los objetivos específicos son: Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y cumplimiento de metas del plan de vacunación covid 19. Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación covid 19. Determinar la relación entre las habilidades humanas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación covid 19.

En esta investigación se planteó la hipótesis general, existe relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid19. Para las hipótesis específicas. Existe relación entre la dimensión habilidades conceptuales y cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19. Existe relación entre la dimensión habilidades técnicas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19. Existe relación entre la dimensión habilidades humanas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales e internacionales que tomaremos en cuenta en el presente trabajo de investigación se tiene a los autores Furmenti et al (2021) quienes evaluaron tipos de habilidades de gestión en diferentes organizaciones de los Residentes durante la especialización de cuatro años, estudio cuantitativo y descriptiva de diseño transversal, encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, se obtuvieron los resultados en el estudio el 17.1% de los residentes respondieron sobre la falta de formación en cuanto a habilidades de gestión. El estudio concluye que existe una gran brecha en la formación en las organizaciones y áreas gerenciales.

Por otro lado Instituto Belisario Domínguez, Senado De la República (2021) en su investigación identifico la meta de vacunación contra la COVID-19 y compararla las estrategias seguidas en otros países, se utilizó la metodología descriptivo y explicativo, como técnicas la observación y registró un informe, el estudio obtuvo los siguientes resultados, en el mes de mayo en México el promedio de 18.79 por cada 100 habitantes fueron vacunados, mientras que el porcentaje total de personas que recibieron al menos la primera dosis es de 12.54%, en el país de México el 8.63% recibieron las dos dosis. Se concluye que, aunque México fue uno de los primeros países en iniciar el proceso de vacunación contra la COVID-19, este sin embargo no avanzó como se esperaba en el cumplimiento de metas, debido a factores externos como internos.

La autora Gitia (2019), evaluó la influencia de las habilidades de gestión y nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Consolata Kyeni en el condado de Embu, la metodología fue descriptiva y correlacional y exploratorio, la población fue de 185 empleados y una muestra de 94 empleados, se usó un cuestionario para la recolección de los datos, los resultados demostraron un fuerte vínculo positivo entre ambas variables cuya correlación del coeficiente fue de 0,635 y significativo al 0,05 ($p=0,031 < 0,05$). La capacidad de liderar a otros mejoró el desempeño del personal, mejoró la capacidad de comunicarse entre el personal y la dirección (media = 4,32, DE = 0,585), y por último se mejoró el rendimiento del personal

(media = 4.09, SD = 0.728). Concluye que las habilidades conceptuales tienen un nivel adecuado.

Del mismo modo, Estrella et al (2016), en su investigación tuvo como objetivo identificar el cumplimiento de las metas propuestas en los diferentes centros de Guayaquil, con una metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, constituida por una muestra de 195 pacientes, en sus resultados encontraron que los pacientes pudieron cumplir con la disminución de la dislipidemia.

Para el autor Pereda (2016), el objetivo principal de la investigación es reconocer los diferentes niveles de las habilidades directivas en la Provincia de Córdoba, es un estudio correlacional, cuantitativo, se usó cuestionario para la evaluación. Estos resultados hallados indicaron que las habilidades gerenciales son las adecuadas. Concluyeron que la habilidad directiva hace que los trabajadores realicen un buen trabajo. Por tal motivo siguen con propuestas para mejorar dichas habilidades.

Estudios nacionales como, Tecsihua (2018), identificó qué relación existe entre la habilidad Gerencial y la Satisfacción de los empleados, para lo cual utilizó la metodología descriptiva, correlacional, explicativo, nivel exploratorio y transversal, con una población de 39 colaboradores utilizando el muestreo de tipo probabilístico, encontró que la comunicación, es nivel regular con 71.79%, liderazgo de 48.7%. Estos hallazgos indican que la habilidad se relaciona con la satisfacción laboral tienen relación directa y significativa.

Del mismo modo, Vera (2017), determinó si la habilidad gerencial influye en el desarrollo organizacional del Instituto de Salud del Niño; este estudio es de enfoque cuantitativo, es descriptivo y de corte transversal. Los resultados muestran que el 22% indica nivel alto y el 21% considera nivel bajo. Concluyendo cuando los empleados perciben capacitaciones pueden aportar para el crecimiento de la empresa.

Por otro lado, Moreno (2017), identifico como las habilidades gerenciales y el clima organizacional. Como metodología utilizó fue de hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de corte transversal y no experimental. Entre los resultados de la prueba de Spearman de ,844. El estudio concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y el clima organización del Hospital, además existe una fuerte correlación positiva y alta.

Por consiguiente, Flores (2020), en su investigación el objetivo fue analizar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del Hospital Sabogal estudio de enfoque cuantitativa, correlacional, participantes 196 enfermeras, como resultado la habilidad gerencial del servicio fue percibida en el nivel medio por el 40,3% de la muestra y 52,0% denotaron alto compromiso organizacional. Se observó relación significativa entre las dimensiones de las habilidades gerenciales: liderazgo gerencial, decisión gerencial, habilidades técnicas, habilidades sociales e inteligencia emocional con el compromiso organizacional, con p valor <0.05.

Asimismo, el autor Neyra (2020), en su investigación el objetivo fue determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, conformada por una muestra de 80 enfermeras, con una metodología cuantitativa, donde se obtuvo como resultado que relación a las habilidades gerenciales, según el total de enfermeras asistenciales encuestadas sobre las habilidades gerenciales, la mayoría señala que son de nivel regular las habilidades técnicas, respecto a las habilidades humanas predomino el nivel regular en el 37,5%, de igual forma en las habilidades conceptuales en un 53,8% y en las habilidades humanas con 41.3%, concluyendo en que la relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral. Siendo esta, una correlación positiva moderada ($r=0.768$). Con un nivel de significancia de $p= 0.001 <0.05$, al 95% de confiabilidad.

También Gaspar (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas en el Programa Presupuestal de Control y Prevención de Salud Mental de la Unidad

Ejecutora 409 Red de Salud Pachitea – 2020”, la metodología fue descriptiva y correlacional de enfoque cuantitativo, con una muestra de 27 personales asistenciales, como resultado, el proceso de ejecución presupuestal, fueron adecuadas haciendo el 88.9 % y el 11.1% fueron inadecuados haciendo un mínimo porcentaje. En cuanto al cumplimiento de metas también realizados, se encontró que el 55.6 % fue de un nivel bueno y el 44.4 % alcanzaron el nivel óptimo; en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,74 y una significancia de $p \leq 0,000$, concluyendo que existe relación entre estas dos variables.

Por otro lado, Rojas (2016), en su investigación tuvo como objetivo identificar si el proceso de selección de personal incide en el cumplimiento de las metas, descriptiva y correlacional, con una muestra de 145 profesionales, los resultados son que el 62% cumplen con la aceptación. Además, se observó que el 96% afirmaron que existe un buen nivel de eficiencia, concluyendo que existe una relación entre las variables proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas, así como entre las dimensiones.

De la misma forma, Enciso (2018), en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye la Planificación Presupuestaria en el cumplimiento de metas del Hospital Quillabamba para el año 2017, con una metodología descriptiva correlacional, constituida por una muestra de 50 profesionales, como resultados el 48,0% consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,0% considera que es regular, el 10,0% que es bueno y la diferencia 6,0% que es muy bueno, mientras que en el cumplimiento de metas se llega a la conclusión que el 54,0% consideran que esta es deficiente, mientras que el 24,0% que es regular, el 18,0% que es bueno y la diferencia 4,0% que es muy bueno, concluyendo en que si existe correlación entre las dimensiones de las variables.

Para conceptualizar las variables de investigación de este trabajo de investigación se consideran las definiciones de diferentes autores, uno de los cuales es Reyes (2012), quien define las habilidades directivas como: los seres humanos tenemos ciertas cualidades, en las cuales desarrollan en su vida diaria.

Las teorías respecto a las habilidades gerenciales y cumplimiento de metas de la presente investigación se tomaron en cuenta a Fernández (2011) quien señaló: Las organizaciones llevan muchos años sobreviviendo en el mercado mundial, gracias a que se distinguen de sus competidores; tratando de ser mejores que las que se presentan día a día, con el fin de traer mejoras a sus usuarios.

Según Mackey (2016), existe la conformación de grupos de personas que se juntan en busca de un bien común con el ánimo de aportar algo a la sociedad en la que habitan, creadas con el fin de un interés económico propio y un bien común para la comunidad al brindar algún bien o servicio que supla necesidades presentes en el mercado.

Para Myers (2017), la participación de los médicos en cuanto a su mayor liderazgo y gestión son más complejas y dinámicas en la atención médica, es decir, las habilidades gerenciales están poco desarrolladas en la salud, sin capacitación formal, se debería cultivar sus habilidades de liderazgo y gestión a través de una variedad de programas de capacitación, para la reducción de la calidad de la atención y el aumento del riesgo de daño del paciente.

Además, para el autor Katz (1999 citado en Fernández, 2011), se deben cumplir tres habilidades innatas: las técnicas, humanas y conceptuales; las cuales varían dependiendo del lugar en la que se desarrollan. Siendo estas las dimensiones de la variable de habilidades gerenciales, las cuales se definen de la siguiente manera:

Kotler (2010), mencionó que la dimensión de la habilidad técnica es el uso cognitivo y el conocimiento a través del uso de diferentes procesos, y el mecanismo de acción es parte de esta habilidad. Por esta razón, es difícil demostrar las habilidades técnicas de diferentes profesionales, pues se define según el tipo de función e instrucción. También definió que en la dimensión de las habilidades humanas recientemente se ha logrado avances en el desarrollo humano. Varios enfoques para el desarrollo de esta nueva habilidad se utilizan como base del trabajo universitario, en el ámbito profesional, es la base del trabajo diario. Por último, en cuanto a la dimensión de las habilidades conceptuales; cuando una

organización se considera el núcleo desde donde una empresa se maneja se denomina habilidad conceptual, en la que las funciones básicas se entrelazan como engranajes. Los cambios que desequilibran este proceso pueden modificar la interacción entre las instituciones, la producción y el entorno laboral que afectan la economía nacional. Las organizaciones deben estar centralizadas dentro del alcance de las capacidades de gestión en lugar de como una sola parte, cómo se relacionan entre sí, cuáles son sus amenazas, participar en el trabajo de la empresa y asegurarse de que todo el equipo sea visto como un elemento visual.

Tonidandel, Brady, & Fleenor (2012), refiere la importancia de cuatro dimensiones de habilidades gerenciales: habilidad técnica, habilidad administrativa, habilidad humana y comportamiento de ciudadanía para una buena efectividad gerencial. Además, se debe prestar especial atención a la capacidad administrativa, y este énfasis debe aumentar para los administradores que dirige una organización.

Por su parte Motta (1995) justifica y clasifica las habilidades gerenciales en cuatro dimensiones, dimensión analítica; es aquella que reconoce y diagnostica a través de análisis, causas y efectos los problemas de la organización e implican la búsqueda de solución a estos; la dimensión de comportamiento, es aquella que involucra el comportamiento humano y busca liderar a través de métodos alternativos y socialmente válidos; la dimensión cognitiva, es donde se conocen y aplican de manera crítica las teorías y herramientas administrativas y por último la dimensión de acción, es el conjunto de las tres dimensiones anteriores integrándolas para tomar acciones eficaces con el fin de lograr mejores resultados.

González (citado en Montaña en 2005, 2013) afirmó que a través de muchos años el liderazgo se ha categorizado como la base de una buena gestión laboral, puede mejorar la organización y que las personas que la conforman se sientan a gusto, también es importante evaluar el nivel de compromiso del grupo. Se requiere que los gerentes o los llamados líderes manejen el grupo laboral como una entidad integradora, pero sobre todo esto va acompañado de compromisos laborales para mejorar el bienestar de los talentos humanos (pp. 10-11).

Arreira, Carvalho, Tribuna y Felicio (2015), el liderazgo debe realizarse principalmente a través de la acción; el prototipo del objetivo racional está representado por roles de liderazgo del productor y director. El productor se debe asegurar de centrarse en la tarea y en el trabajo a realizar, el director debe aclarar las expectativas, a través de la planificación, el establecimiento de metas, definir los problemas, deberes, tareas y realizando la respectiva valoración.

Los autores Archer y Cameron (2013) el liderazgo representa una habilidad humana, logra unir a un grupo de personas a través de la motivación logra el cumplimiento de metas.

Drucker (1993 citado en Montañó, 2013) indicó que la gerencia como actividad social, se orienta al bienestar de la organización como ente productivo, siendo su objetivo principal lograr óptimos resultados, con eficiencia, eficacia y efectividad (p.6). Otros autores se han referido a la gerencia como: la conducción de la organización hacia sus objetivos y metas, optimizando los recursos disponibles Fayol (1949), según Krygier (1988) la gerencia es un cúmulo de conocimientos que son aplicables al desarrollo efectivo de una organización.

Chiavenato (2011), indica que el administrador ha realizado múltiples pruebas y entrevistas para el cumplimiento de los requisitos de admisión a distintas instituciones, con el fin de conocer más sobre sus habilidades, destrezas y experiencia previa en el ámbito laboral (p.114).

El autor dimensiona en tres: habilidades conceptuales, técnicas y humanas, (Reyes,2012).

Habilidades humanas. Esta habilidad es importante en las organizaciones (Reyes, 2012), asimismo lo manifestó que el crecimiento de la empresa es saber (Ruelas,2010)

Habilidades técnicas, son habilidades de diferentes avances de tecnología y para el desarrollo personal y profesional.

Habilidades conceptuales, son diferentes teorías que utiliza como método de optimización para los procedimientos operativos, basado en la necesidad permanente de revisar la operatividad de los problemas, (Silva y Beneti, 2014)

En el Decreto Legislativo N°1153, en su artículo 15, a través de los indicadores de desempeño y el compromiso de mejora en los servicios, se establece la bonificación por cumplimiento de las metas institucionales, el cual es entregado una vez al año al personal de salud del Ministerio de Salud. Para este cumplimiento, el MINSa se rige de acuerdo con el Decreto Supremo N°035-2020-SA, donde están establecidos los criterios técnicos en el año 2021, las cuales se describen a continuación:

El compromiso de mejora del personal de salud y/o los servicios de gestión institucional, es una serie de acciones cuya implementación ayuda a la prestación de los servicios de salud. Con base en indicadores de desempeño, es una herramienta de servicio o campo de medición. Como referencia para el aporte individual, desempeño o capacidad en la gestión de una organización, y a su vez considerar el estándar de peso ponderado, este es el valor asignado al indicador de desempeño, y promete mejorar el servicio de acuerdo a su relevancia; además, el peso total ponderado de una determinada organización es igual a un porcentaje del 100%. De manera similar, la tasa de porcentaje de cumplimiento anual de los indicadores de desempeño anual es el resultado de dividir la diferencia entre el logro alcanzado y el valor umbral; la diferencia entre el logro esperado y el valor umbral, se expresa como porcentaje. Si al evaluar el logro alcanzado este es mayor que el logro esperado, representa el 100%. Por el contrario, si el logro alcanzado es menor que el valor umbral, el porcentaje 0%. Se han realizado cálculos más específicos para algunos indicadores, que se describen en la tabla técnica de cada uno. En segundo lugar, el porcentaje de cumplimiento general es la suma de los porcentajes de cumplimiento anual para cada indicador de desempeño y compromiso de mejora del servicio, multiplicado por sus respectivos pesos ponderados; dividido entre el 100%. Se realiza el cálculo para cada institución, como último el valor umbral, es la evaluación positiva de un indicador de desempeño, no aplicándose a los compromisos de mejora de servicio.

Asimismo, Tabriz (2016), Las habilidades y la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias de la vida y el trabajo serían fundamentales para que los directivos aprovechen su ventaja competitiva. Uno de los principales objetivos de un gerente de organización es ayudar a lograr lo anterior cumpliendo con las

expectativas económicas, legales, éticas, sociales y comunitarias, actualizando habilidades, conocimientos, etc. y la capacidad para la que es el objetivo.

Whetten y Cameron (2011) definieron las habilidades de gerencia, como las habilidades necesarias para gestionar la propia vida y las relaciones con los demás. Asimismo, el autor Jafarzadeh (2013) afirma que la habilidad es la capacidad de transformar el conocimiento en acciones para orientar un buen desempeño. En una organización, la capacidad y la voluntad se convierten en una parte básica del desempeño laboral. Las organizaciones necesitan personas con la capacidad y la voluntad de realizar muchas funciones que deben realizarse de manera eficaz.

Gagñe, 2018, desarrolló un modelo conceptual para comprender cómo las metas organizacionales se traducen en comportamiento organizacional. Se basa en gran medida en las teorías de la motivación humana, ya que muchas de ellas predicen el logro de objetivos y han informado la práctica en muchas áreas de la vida, como la educación, el deporte, la salud conductual y el trabajo.

Spitzercenter (2021), los valores y creencias compartidos guían el pensamiento y el comportamiento en las organizaciones pueden afectar el éxito y logro de prioridades y objetivos de nuestra misión. Estos valores y creencias son la base de la cultura y son la palanca que impulsa el éxito o crea obstáculos que impiden nuestro progreso. Nuestro enfoque en la construcción de culturas fuertes y contributivas se encuentra en la piedra angular de los Cuatro Niveles de Felicidad; nuestros pensamientos, palabras y hechos apuntan al mayor bien común de todos.

Raffino (2019) define la meta como el resultado que se espera lograr por parte de una organización, para lo cual se toman acciones y medidas para cumplirlas en un tiempo determinado, esta autora caracteriza y define los tipos de metas. Las características de una meta son alcanzables, debe ser capaz de lograrse y cumplirse, además ser observable, debe formar parte de un sistema o plan, siendo capaz de poder medirse contra el punto de inicio; caso contrario no se podría tener conocimiento de cuándo será alcanzada y por último debe cumplirse en un tiempo determinado. Existe diversos tipos de metas, siendo las más conocidas las de corto, mediano y largo plazo, dichas metas son cumplidas en base

al tiempo determinado y serán medidas de acuerdo a los indicadores. Por otro lado, los autores Latham y Locke (1991) indican que la fijación de metas es utilizada como herramienta eficiente para el avance de una organización, debe asegurarse que el personal que conforman la organización tenga clara la comprensión del rol que cada uno desempeña en el cumplimiento del objetivo común. Para medir el cumplimiento de metas, Jaiden (2018) sugiere que al fijar las metas, deben plantearse los objetivos SMART; “S” specific (específico); “M” measurable (medible); “A” attainable (alcanzable); “R” relevant (importante) y “T” time-bound (límite de tiempo). De este modo la organización podrá determinar indicadores que permitan evaluar periódicamente los niveles de cumplimiento de las metas establecidas, así como reconsiderar nuevas estrategias.

Krajcsák (2013) la cultura organizacional incide en el compromiso de mejora de los empleados, donde el cambio es un proceso y lleva mucho tiempo comprenderlo e internalizarlo. La cultura está orientada por la forma de pensar y las normas de comportamiento de sus líderes. Para Silva (2019) y Harrington (1991) definió la mejora continua de procesos como un método sistemático que se implementa para ayudar a las organizaciones a lograr un progreso significativo en cómo operan sus procesos.

Para el Ministerio de Economía y Finanzas (2010), los indicadores de desempeño son herramientas que brindan información cuantitativa sobre el desarrollo y logros de metas institucionales. Asimismo, sirven como herramientas de comparación entre diferentes periodos y/o gestiones. Los jefes de establecimientos de la DIRIS Lima Norte, deben contar con determinadas habilidades gerenciales como pueden ser: un enfoque basado en competencias, dominio de habilidades conceptuales, técnicas, humanas, capacidad de aprendizaje y apertura a los cambios. Asimismo, deben enfocarse al cumplimiento de metas y objetivos. En la institución de la DIRIS, las vacunas llegan por lotes y se realiza las campañas vacunación en los diferentes puntos estratégicos, dando prioridad al adulto mayor y posterior por grupos etareos.

En algunos casos se observó el desabastecimiento de vacunas e insuficiente personal, dificultando de esta manera el cumplimiento de metas del plan de

vacunación; a pesar de una buena gestión por parte del personal directivo que han demostrado tener buenas habilidades gerenciales. Cada tarea debe estar programada , según el POI de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica porque se originó en un marco teórico y permaneció en él. El objetivo fue incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. En este trabajo se produjo conocimientos descriptivos sobre las habilidades gerenciales y cumplimiento de metas (Hernández, 2018).

Diseño de la investigación: Fue no experimental y transversal, ya que no se pretendió realizar en el presente estudio manipulación de forma intencional a las variables, más bien, se observó el hecho en su contexto natural para analizarlos, es descriptivo y correlacional porque además se tuvo como objetivo medir el grado de relación que pudo darse entre las dos variables, valorándolas para posteriormente, cuantificarlas y analizarlas respecto a su vinculación. Donde dichas correlaciones se sustentaron en las hipótesis que estuvieron a prueba (Niño, 2011).

El esquema de este diseño no experimental es de carácter correlacional.

M: jefes de establecimiento

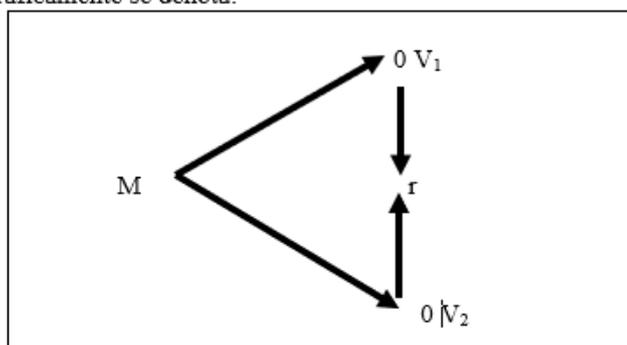
V1: Habilidades gerenciales

V2: Cumplimiento de metas

R: indicar el grado de correlación

Fig. 1 Diseño correlacional no experimental

Graficamente se denota:



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades Gerenciales

Definición conceptual

Reyes (2012); definió que las habilidades gerenciales son cualidades y competencias que los gerentes obtienen durante su preparación profesional.

Definición operacional

La medición de esta variable que es ordinal será por dimensiones, consideradas las habilidades conceptuales, técnicas y humanas. A través de un cuestionario utilizando la escala de Likert.

Variable 2: Cumplimiento de Metas

Definición conceptual

Para Andrade (2013) la definición conceptual de la variable de cumplimiento de metas está basada en las acciones tomadas y en la cuantificación de las metas u objetivos planificados por la organización o entidad a corto o largo plazo y que se encuentran estipulados en el plan operativo.

Definición operacional

La definición operacional del cumplimiento de metas es lograr todo lo que se planeó en base a las dimensiones e indicadores establecidos, esta variable será medida a través de una lista de cotejo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según, Osikhotsali (2020), define población a un grupo distinto de individuos, ya sea que ese grupo comprenda una nación o un grupo de personas con una característica común. La población es censal está conformada por 91 médicos jefes de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de los nueve distritos:

Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia, Comas, Carabaylo, Puente Piedra, Santa Rosa y Ancón, que conforman la DIRIS Lima Norte.

Asimismo, los criterios de inclusión: Participan todos los directores y jefes de área de los establecimientos de salud de primer nivel de atención de la DIRIS Lima Norte. Criterio de exclusión: Personal que no ocupa un cargo en los establecimientos del mismo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según, Check (2012), define las encuestas como la recopilación de información de una muestra de individuos a través de sus respuestas a las preguntas sobre un determinado tema. Se utilizará la encuesta para la variable habilidades gerenciales y para la variable de cumplimiento de metas se utilizará una guía de observación.

Según, Manoranjitham (2015), los instrumentos de investigación es la herramienta que utiliza el investigador para recopilar datos, según la estructura, propósito o naturaleza. Entre estos se pueden mencionar los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros. Para el proyecto se empleará un cuestionario y una lista de cotejo.

En la siguiente investigación el instrumento que utilizado es el cuestionario, definido por Roopa & Rani (2017), como el medio principal de recopilar datos primarios, que permite recopilar datos de manera estandarizada para que los datos sean internamente consistentes y coherentes para el análisis; es un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio. Asimismo, Stufflebeam (2000), una lista de cotejo es un instrumento que ayuda a evaluar algo en un área en particular, sin olvidar criterios importantes; y mejora la objetividad, credibilidad y reproductibilidad.

La validez del cuestionario y la lista de cotejo se realizaron utilizando 3 expertos y la confiabilidad, utilizando el estadígrafo alfa de Cronbach, luego de aplicar el cuestionario a un piloto de 15 médicos jefes de los establecimientos de salud.

3.5 Procedimientos

Se solicitó con oficio al director de la DIRIS Lima Norte, el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos de recolección de datos a fin de ejecutar el presente proyecto de investigación. Asimismo, se coordinó con cada uno de los jefes de los establecimientos de primer nivel de atención de la DIRIS Lima Norte, para la aplicación de los instrumentos de forma virtual utilizando los formularios de Google. Luego se procedió al procesamiento estadístico utilizando el programa SPSS v. 25.

3.6 Método de análisis de datos

Se registró los datos de los encuestados en el programa Excel y luego fueron procesados en programa de SPSS v.25, utilizando la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados fueron presentados según el objetivo general y específicos, además la contrastación de las hipótesis, para establecer la relación de las variables de estudio se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación se actuó con ética y profesionalismo. Los datos recolectados fueron estrictamente confidenciales, se conservó el anonimato de los encuestados. Asimismo, se solicitó la autorización de cada encuestado mediante el consentimiento informado, para el procesamiento estadístico, la información obtenida fue exclusivamente para uso académico, y se considera los principios de la Bioética como son: la autonomía: este estudio se realizó considerando los valores éticos de la persona, protegiendo su identidad de forma anónima. Se les explicó sobre las condiciones del estudio para tener los mejores resultados; Beneficencia: se buscó que la investigación sea beneficiosa para los jefes de los establecimientos de salud y para el director de la Diris Lima Norte, mediante los resultados conseguidos poder mejorar la calidad del servicio; Justicia: todos los usuarios de la muestra participaron sin diferencia alguna, no se discriminó por razones étnicas, credo, etc; y no maleficencia: los participantes no fueron sometidos a ningún riesgo, en el estudio se tomaron los datos de manera anónima, detallando que la información obtenida es confidencial, y su uso es estrictamente con fines de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

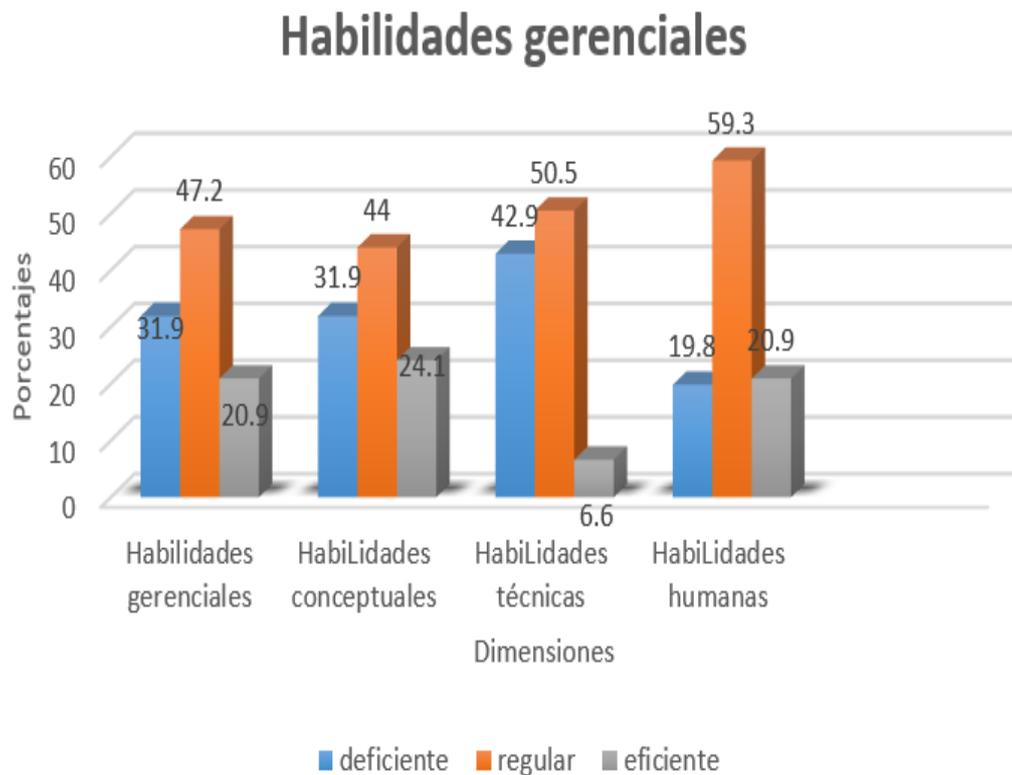
Tabla 1

Frecuencias y niveles de las habilidades gerenciales y sus dimensiones

Niveles	Habilidades gerenciales	Habilidad conceptual	Habilidad Técnicas	Habilidad humanas
	%	%	%	%
deficiente	31.9	31.9	42.9	19.8
regular	47.2	44	50.5	59.3
eficiente	20.9	24.1	6.6	20.9
Total	100	100	100	100

Fuente: Base de Datos del Software Excel

Figura 2: Frecuencias y niveles de las habilidades gerenciales y sus dimensiones



En la tabla 1 figura 2 se observó que los jefes de la Diris, percibe sobre las habilidades gerenciales un nivel regular con un valor de 47.2%, seguido de un nivel deficiente de 31.9 % y un grupo de jefes manifestó que fue eficiente con 20.9%, debido al conjunto de habilidades técnicas, conceptuales y humanas que manejan.

Respecto a las habilidades conceptuales se observó que los jefes de la Diris, manifestaron que sus habilidades en este aspecto son un nivel regular de 44%, seguido de un nivel deficiente de 31.9 % y mantienen un nivel eficiente con 204.1%, debido a sus responsabilidades y logros que tienen.

Con respecto a las habilidades técnicas los jefes de la Diris, perciben sobre las habilidades un nivel regular de 50.5 %, seguido de un nivel deficiente de 42.9% y solo algunos jefes indicaron que fue eficiente con 20.9%, debido al conjunto de estrategias que manejan con el personal.

Por ultimo en las habilidades humanas se observó que los jefes de la Diris, perciben sobre las mismas un nivel regular con un valor de 59.3 % seguido de un nivel deficiente de 19.8 % y un grupo de jefes manifestó que fue eficiente con 20.9%, pues ellos manifiestan tener un buen equipo de trabajo, comunicación, mantienen un buen liderazgo y su empatía

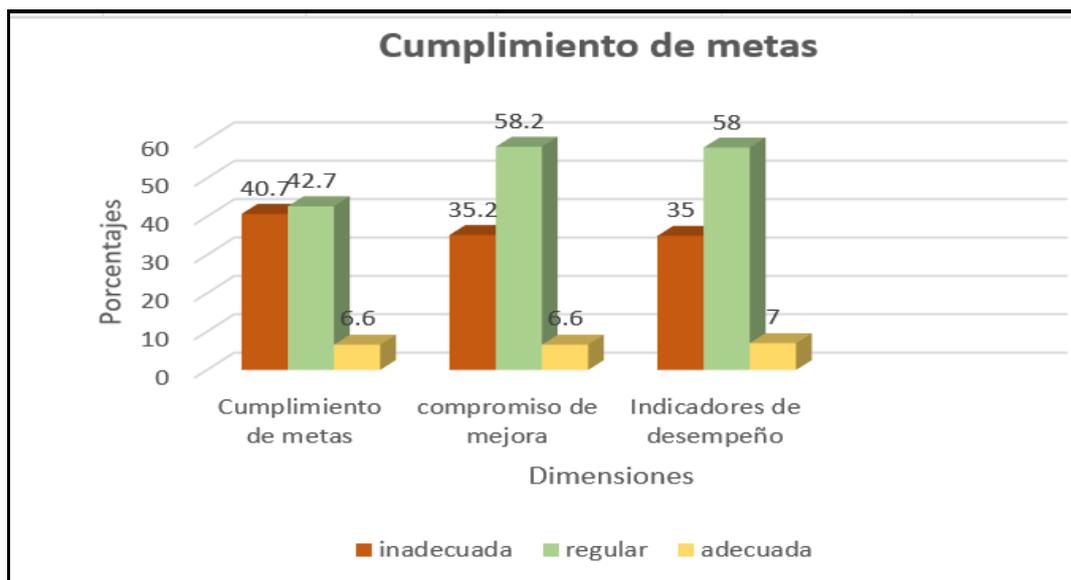
Tabla 2

Frecuencias y niveles del cumplimiento de metas y sus dimensiones

Niveles	Cumplimiento de metas	D1 Compromiso de mejora	D2 Indicadores de desempeño
	%	%	%
inadecuada	40.7	35.2	35
regular	42.7	58.2	58
adecuada	6.6	6.6	7
Total	100	100	100

Fuente: Base de Datos del Software Excel

Figura 3: Frecuencias y niveles de cumplimientos de metas y sus dimensiones



En la tabla 2 figura 3 Los jefes de la Diris, manifestaron acerca del cumplimiento de metas un nivel regular con un valor de 42.7%, seguido de un nivel inadecuado de 40.7 % y un grupo de jefes manifestó que fue adecuado el planteamiento que se hicieron con 6.6 %.

Por otro lado, sobre el compromiso de mejora, los jefes de la Diris, manifestaron que tienen un nivel de 58.2 %, seguido de un nivel inadecuado de 35.2 % al igual que el otro planteamiento, solo un grupo dijo que es adecuado con 6.6 %.

En lo que respecta los indicadores de desempeño, manifestaron que tienen un nivel regular de 58 %, seguido de un nivel inadecuado de 35 % y algunos de ellos manifestaron percibir un nivel alto de 7 %.

4.2 Resultado de análisis inferencial

Prueba de normalidad

Como se aprecia en la tabla 3, la prueba de normalidad tiene un valor de sig. 000, indicando que no sigue una distribución normal. En ambos casos menor el sig. Es menor que 0,05; Por lo tanto, se usará la estadística de rho de Spearman.

Tabla 3
Test de normalidad de Kolmogorov - Smimov

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,184	91	,000
H. Conceptuales	,190	91	,000
H. Técnicas	,789	91	,000
H. humanas	,766	91	,000
Cumplimiento de metas	,798	91	,000
Compromiso de mejora	,780	91	,000
Desempeño	,678	91	,000

4.3 Contrastación de hipótesis:

Hipótesis General:

H₀ = Las Habilidades gerenciales no se relaciona significativamente con la variable cumplimiento de metas de los jefes de los establecimientos de salud del I nivel de atención de la DIRIS Lima Norte-2021.

H₁ = Las Habilidades gerenciales se relaciona significativamente con la variable cumplimiento de metas de los jefes de los establecimientos de salud del I nivel de atención de la DIRIS Lima Norte-2021.

Tabla 4.

Correlacione entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas

		Habilidades gerenciales	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	1,000	,768 **
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	91	91

Base de Datos del Software SPSS 25.

Según los resultados mostraron que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es,768 ** y un sig de ,000, interpretando que existe una correlación

directa y positiva entre habilidades gerenciales y cumplimiento de metas.

4.3.1 Contrastación de hipótesis específicas:

H₀: Las dimensiones habilidades conceptuales, técnicas y humanas no se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los jefes de la DIRIS Lima Norte-2021.

H₁: Las dimensiones Habilidades conceptuales, técnicas y Humanas se relaciona significativamente con la variable cumplimiento de metas de los jefes de los establecimientos de salud del I nivel de atención de la DIRIS Lima Norte-2021.

Tabla 5.

Relaciones entre las dimensiones habilidades conceptuales, técnicas y Humanas con la variable cumplimiento de metas

			Habilidades conceptuales	Habilidades técnicas	Habilidades humanas
Rho de	Cumplimiento	Coeficiente de correlación	0,689**	0,555**	0,680**
Sperman	de metas	Sig. (bilateral)	0,005	0,004	0,000
		N	91	91	91

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25.

Según la H₁: Se encontró que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es,689 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas.

Según la H₂: mostraron que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es,555 ** y un sig de ,000, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades técnicas y cumplimiento de metas.

Según la H₃: mostraron que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es,680 ** y un sig de ,000, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades humanas y cumplimiento de metas.

V. DISCUSIÓN

La discusión es muy importante en nuestro estudio, porque nos permite comparar resultados y asimismo diferirlos con distintas antecedentes

El propósito general de este estudio fue determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021. Según el estadístico usado fue la rho de Spearman con un grado de correlación de 768 ** y un sig de ,000, manifestando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades gerenciales y cumplimiento de metas. Estos resultados coinciden con los estudios de Moreno (2017), donde encontró que las habilidades gerenciales y el clima organizacional tienen un grado de correlación 0.844 siendo positiva alta, asimismo, el valor de significancia se obtuvo un valor de $P = 0,001$ es menor a 0,05., esto es porque se utilizó la misma variable y el mismo cuestionario para la evaluación.

Asimismo con Gaspar (2020), encontró la relación que existe entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas en el Programa Presupuestal de Control y Prevención de Salud Mental de la Unidad Ejecutora 409 Red de Salud Pachitea – 2020, siendo el coeficiente de correlación 0.74 siendo positiva alta, asimismo, el valor de significancia se obtuvo un valor de $P = 0,000$ es menor a 0,05. También coincide con el estudio de Flores (2020) tuvo el objetivo analizar la relación entre las habilidades gerenciales de los jefes de servicio y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Siendo el coeficiente de correlación 0.718 siendo positiva alta, asimismo, el valor de significancia se obtuvo un valor de $P = 0,000$ es menor a 0,05. Concluyendo que existe relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional. coincidiendo con los resultados en cuanto de aceptar la hipótesis alterna. Sin embargo, hay diferencias en el coeficiente de correlación.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que los jefes de la Diris Norte manifestaron tener un nivel de gerencial regular de 47.2% y cumplimiento de metas con un nivel regular de 42.7% Estos resultados coinciden con Moreno (2017) donde

encontró que las habilidades gerenciales es 66% de nivel regular y el nivel de clima organizacional es regular con un 52%

Los hallazgos tienen respaldo con el autor Reyes (2012) que definió que las habilidades gerenciales son cualidades y competencias que los gerentes obtienen durante su preparación profesional. Por su parte Motta (1995) indicó que las habilidades gerenciales es un conjunto de estrategias para tomar acciones eficaces con el fin de lograr mejores resultados. Al respecto a los hallados encontrados, los resultados coinciden al tener las mismas dimensiones de la primera variable.

Como objetivo específico 1: Determinar la relación entre las Habilidades conceptuales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021. Con un grado de correlación de rho de Spearman es,689 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas. En el mismo sentido, el autor Neyra (2020) su objetivo fue determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales Siendo el coeficiente de correlación 0.768 siendo positiva alta, asimismo, el valor de significancia se obtuvo un valor de $P = 0,001$ es menor a 0,05. Sin embargo, hay diferencias en el coeficiente de correlación.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que los jefes de la Diris Norte manifestaron tener un nivel de las habilidades conceptuales, se encontró que los jefes de la Diris, percibe un nivel regular con un valor de 44 %, y compromiso de metas un nivel regular de 58.2%. Con un grado de correlación de rho de Spearman es,689 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas.

Los hallazgos tienen respaldo con definió que las habilidades gerenciales son cualidades y competencias que los gerentes obtienen durante su preparación profesional. Al respecto a los hallados encontrados, los resultados coinciden al tener las mismas dimensiones de la primera variable.

Como objetivo específico 2: Determinar la relación entre las Habilidades técnicas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021. Con un grado de correlación de rho de Spearman es,555 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas. En el mismo sentido, Rojas (2016), su objetivo fue determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales del hospital Agurto Tello de Chosica. Se obtuvo como resultado que en el cumplimiento de metas el 96% refieren un buen nivel de eficiencia, el 1% un nivel regular y el 3% un nivel malo de eficiencia. concluyendo que existe relación entre las variables proceso de selección de personal y el cumplimiento de metas. Y Enciso (2018), tuvo como objetivo determinar cómo influye la Planificación Presupuestaria en el cumplimiento de metas del Hospital Quillabamba para el año 2017, Como resultados en el cumplimiento de metas el 54% consideran que es deficiente, el 24,0% que es regular, el 18,0% que es bueno y el 4% refiere que es muy bueno, concluyendo los resultados no son muy favorables y que existe correlación entre las dimensiones de las variables.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que los jefes de la Diris Norte manifestaron tener un nivel de las habilidades conceptuales, se encontró que los jefes de la Diris, percibe un nivel regular con un valor de 44 %, y compromiso de metas un nivel regular de 58.2%. Se relaciona con el estudio de Rojas (2016) donde indican que las habilidades gerenciales indican que el 68,9 % muestra un nivel medio y el 31,1 % se encuentran en un nivel alto con respecto a las Habilidades Gerenciales y para los niveles del cumplimiento de metas indican que el 96,7% que muestra un nivel medio y el 3,3 % muestra un nivel alto con respecto al cumplimiento de metas.

Los hallazgos tienen respaldo con definió que las habilidades gerenciales son cualidades y competencias que los gerentes obtienen durante su preparación

profesional. Al respecto a los hallados encontrados, los resultados coinciden al tener las mismas dimensiones de la primera variable.

Por último, con el objetivo específico 3: Determinar la relación entre las Habilidades humanas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021. Con un grado de correlación de rho de Spearman es,680 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas. En el mismo sentido, el autor Neyra (2020) su objetivo fue determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales Siendo el coeficiente de correlación 0.768 siendo positiva alta, asimismo, el valor de significancia se obtuvo un valor de $P = 0,001$ es menor a 0,05. Sin embargo, hay diferencias en el coeficiente de correlación.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que los jefes de la Diris Norte manifestaron tener un nivel de las habilidades conceptuales, se encontró que los jefes de la Diris, percibe un nivel regular con un valor de 44 %, y compromiso de metas un nivel regular de 58.2%. Con un grado de correlación de rho de Spearman es,689 ** y un sig de ,005, interpretando que existe una correlación directa y positiva entre habilidades conceptuales y cumplimiento de metas.

Los hallazgos tienen respaldo con definió que las habilidades gerenciales son cualidades y competencias que los gerentes obtienen durante su preparación profesional. Al respecto a los hallados encontrados, los resultados coinciden al tener las mismas dimensiones de la primera variable.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Según los resultados encontrados sobre las habilidades gerenciales y cumplimiento de metas de los jefes de la Diris, se encontró que tienen un grado de correlación de rho de Spearman de ,768 ** y un sig de ,000, indicando que existe una correlación directa y positiva.

Segundo: Como respuesta al objetivo específico 1, se encontró que existe un grado de correlación positiva y directa entre las habilidades conceptuales y el cumplimiento de metas de los jefes de la Diris de rho de Spearman de ,689 **

Tercero: Como respuesta al objetivo específico 2, se encontró que existe un grado de correlación positiva y directa entre las habilidades técnicas y el cumplimiento de metas de los jefes de la Diris de rho de Spearman de ,555 **

Cuarto: Como respuesta al objetivo específico 3, se encontró que existe un grado de correlación positiva y directa entre las habilidades humanas y el cumplimiento de metas de los jefes de la Diris de rho de Spearman de ,680 ** así, como un nivel regular de 59.3 %.

VI. RECOMENDACIONES

Primero:

Se solicita a Recursos humanos de la DIRIS Norte, programar reuniones por lo menos dos al mes con los jefes de los centros de salud, para poder planificar las metas mensuales y plantear nuevas estrategias para una mejor toma de decisiones y de esta manera superar las expectativas mencionadas. También se solicita que elaboren planes de proyectos donde se contemple los objetivos institucionales, ejecutando estrategias innovadoras, logrando los objetivos trazados y alcanzando las metas.

Segundo: Se recomienda al director de la DIRIS que los jefes de los establecimientos de salud, reciban capacitaciones sobre manejo de gestiones, así como cursos de coaching organizacional y /o gerencial, con el propósito de mejorar sus habilidades conceptuales.

Tercero: Se recomienda al director de la DIRIS, que informe a todos los jefes de los centros de salud sobre los presupuestos que indica el Ministerio de salud para el personal asistencial. Es importante que ellos pongan en manifiesto sus habilidades técnicas y cuáles serían sus propuestas de mejora

Cuarto: Se recomienda al director de la DIRIS que sus jefes adquieran se capaciten de manera ordenada, para implementar sus potenciales y de esta manera aprendan a dirigir a sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Andrade, S. (2013). *Cumplimiento de metas*. Recuperado desde <https://editorialandrade.com/libros/contabilidad/diccionario-de-contabilidad/>
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). *Collaborative Leadership: Building Relationships, Handling Conflict and Sharing Control*. Routledge. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9780203067505>
- Arias, F. (2006). *Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Arreira, P., Carvalho, C., Tribuna, G., & Felicio, M. (2015). Quinn's leadership roles: a confirmatory factor analysis study in health services. Recuperado el 31 de 7 de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/288826986_Quinn's_leadership_roles_a_confirmatory_factor_analysis_study_in_health_services
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pretince Hall, Colombia.
- Calderón, J. (2016). *Análisis de la implementación del Expediente Digital Único en Salud y su impacto en el cumplimiento de las metas en el Primer Nivel de Atención del Área de Salud Buenos Aires durante el año 2016*. Obtenido de <http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2017/91.%20Calderon,%20Jorge%20.pdf>
- Chávez, L. (2007). Introducción a la investigación educativa. *Ciencias administrativas*.
- Check, S. (2012). Research methods in education. *Thousand Oaks*,
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed., Vol. 24). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado desde url: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. Harper-Collins.
- Enciso, W. (2018). *La Planificación presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital Quillabamba – 2017*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]
- Estrella, A., Hernández, I., & Salazar, J. (2016). Cumplimiento de las metas del ATPIII con los diferentes tratamientos hipolipemiantes en centros hospitalarios de Quito y Guayaquil. *Ciencias Químicas*.

- Fayol, H. (1949). *Administración Industrial y General*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-industrial-general-henri-fayol/>
- Fernández, C. (2011). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal*. Pearson.
- Flores, L. (2020). *Habilidades gerenciales de los jefes de servicio compromiso organizacional del profesional de enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao*. Lima: Universidad Nacional de Callao.
- Furmenti, M. F., Barbara, A., Voglino, G., & Beltramello, C. (2021). *Assessment of the healthcare managerial skills offered by the Italian post-graduate schools of public health*. Obtenido de <https://annali-igiene.it/download/621/fascicolo-2/8780/33-02-04-furmenti.pdf>
- Gagñe, M. (2018). Transforming Organizational Goals into Organizational Behavior. *This paper is published in the International Journal of Management Reviews – Special, 20(1)*.
- Gaspar, E. (2020). *Ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del programa presupuestal de control y prevención de salud mental de la Unidad Ejecutora 409 Red de Salud Pachitea*. Huanuco: Universidad de Huanuco.
- Gibson, J., Ivancebich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Gitia, S. W. (2019). *Influence of Management Skills on Staff Performance in the Health Sector: a Case of Consolata Hospital Kyeni, Embu County, Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi)*. Obtenido de <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/108721>
- González, S. (2005). *Gestión Estratégica del Sistema de Control*. Gerencia Publica. *Universidad Libre Seccional Cali, 15(6)*.
- Harrington, H. (1991). *Business Process Improvement; The breakthrough strategy for Total Quality, Productivity and*. New York: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. *Mc Graw Hill, 12*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. *Mc Graw-Hill*.
- Instituto Belisario Domínguez, Senado De la República. (2021). *La Política Nacional de Vacunación contra la COVID-19: avances y desafíos*. Obtenido de <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/5264>

- Iren, G., & Krajcsák, Z. (2013). How to increase workplace. *Social and Management Sciences*, 1(21), 39-44. doi:doi: 10.3311/PPso.2155
- Jaiden, M. (2018). *¿Cómo definir y cumplir las metas de una empresa?* Obtenido de <https://blog.nubox.com/empresas/metras-de-una-empresa>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2009). *Administración una perspectiva GobaI. Pearson*, 26(7).
- Kotler, P. (2010). Dirección de Marketing. *Pearson Educación*, 35(5).
- Krygier, A. (1988). Consultores de Gerencia: ¿Terapeutas de las organizaciones? *Revista Gerente*.
- Latam, G., & Locke, E. (1991). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/LathamLocke1991.pdf>
- León, R. (2015). *Competencias o habilidades gerenciales. Gerencia y liderazgo en el nuevo milenio*.
- Macahuachi, I. (2020). *Calidad de enfermería*. Lima: Universidad Norberth Winner.
- Mackey, L. (2016). Self-Management Skills in Chronic Disease Management: What Role Does Health Literacy Have? . *Sage journals.*, 76.
- Madrigal, D. (2009). Habilidades Directivas. *Mac Graw-Hill*, 45(6).
- Manoranjitham, M. (2015). Research Instruments. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 17.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). *Instructivo para la Formulación de Indicadores*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo
- Ministerio de Salud (MINSA). (2020). *Pandemia en el Perú Covid 19*. Recuperado el 11 de Mayo de 2021, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/605928>
- Ministerio de Salud. (2020). *Resolución ministerial DS 234-2020*. Recuperado el 16 de Julio de 2020, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1394145/RM%20N%C2%B0848>

- Moreno, R. (2017). *Las Habilidades Gerenciales y el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima.
- Mota, P. (1995). *Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*.
- Myers, C. (2017). Making Management Skills a Core Component of Medical Education. *Academic Medicine*, 582-584.
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao*. Lima: Universidad Nacional de Callao.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55118936/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Organización Mundial de la Salud . (2020). *VACUNAS CONTRA LA COVID-19*. Recuperado el 7 de junio de 2021, de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Emergencia de salud pública a nivel internacional*. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de Paho: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *pandemia causada por la Covid-19*. Obtenido de www.paho.org: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Osikhotsali, M. (2020). Population. *Tools For Fundamental Analysis*.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*. Córdoba: Universidad de Córdoba, UCOPress. Recuperado el 06 de 07 de 21, de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Pereda, P. (2016). *Analisis de las Habilidades Directivas*. Tesis, Universidad de Córdoba, Cordoba, España.
- Pritha, B. (2021). Population vs sample: what's the difference. *Advertisements for IT jobs in the Netherlands*.

- Raffino, M. (2019). *Gestión y habilidades directivas*. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <https://concepto.de/meta/>.
- Ramirez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Panapo.
- Reyes, K. (2016). *habilidades den gestiòn en salud*. Recuperado el 12 de junio de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Rojas, M. (2016). *Proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales del hospital Agurto Tello de Chosica, 2015*. Chosica: Universidad Cesar Vallejo.
- Romo, J. (2015). La lista de cotejo como herramienta para la lectura crítica de artículos de investigación publicados. *Revista de Enfermería Mexico*, 3.
- Roopa, S., & Rani, M. (2017). Questionnaire Designing for a Survey. *Continuing Education*
- Ruelas, M., & Pelcastre, B. (2010). Perfil gerencial de los directivos de los servicios de salud. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 15(2), 59–64. Retrieved from www.nietoeditores.com.mx
- Silva, A. (2019). *Metodologías de Mejora Continua*. Obtenido de [https://www.linkedin.com/pulse/metodologia %](https://www.linkedin.com/pulse/metodologia-%)
- Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., & Benoit, P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 67–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>
- spitzercenter. (2021). *Strategy & Mission Fulfillment*. Recuperado el 31 de 7 de 2021, de <https://spitzercenter.org/what-we-do/execute/>
- Stufflebeam, D. (2000). *Guidelines for developing evaluation checklists: the checklists development checklist*. *Evaluation Checklist Project*.
- Tabriz, I. (2016). *Prioritizing managers' overall skills on corporate social responsibility compliance impact from the Point of Experts of View (A case of the CIU nectar industry)*. M.Sc. Graduado de Ingeniería Industrial. *Instituto Alghadir of Higher Educ.*

- Tecsihua, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15680>
- Tecsihua, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. Tesis de Maestría*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15680>
- Tonidandel, S., Brady, P., & Fleenor, J. (2012). *Relative importance of managerial skills for predicting effectiveness. Journal of Managerial Psychology*, 636-655. doi:<https://doi.org/10.1108/02683941211252464>
- Trougakos, J. (2020). Working in a Pandemic: Exploring the Impact of COVID-19 Health Anxiety on Work, Family, and Health Outcomes. . Retrieved from *Journal of Applied Psychology*, 45. doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo, manual para la gestión de Sueldos y Salarios*. Tesis, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Lima]
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson.
- Zapata, O. (2006). *La aventura del pensamiento crítico: Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. Pax México.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1 - Matriz de consistência									
Título: Habilidades gerenciales y cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021									
Autor: Macahuachi Núñez Irma Luisa									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19?;</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19?</p>	Objetivo General	<p>Hipótesis general: Gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión habilidades conceptuales y cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte.</p> <p>Existe relación entre la dimensión habilidades técnicas y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte,</p> <p>Existe relación entre la dimensión habilidades humanas y el cumplimiento de metas</p>	Variable 1 HABILIDADES GERENCIALES						
	Objetivos Específicos		Determinar la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 2021.	Habilidades Conceptuales	- Logros - Responsabilidad - Toma de Decisiones - Supervisión - Identificación de Problemas	1,2 3 4 5 6,7	Nominal (5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) ALGUNAS VECES (2) CASI nunca (1) NUNCA	Ineficiente 27 - 63 Regular 64 - 99 eficiente 100 - 135	
	Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19		Habilidades Técnicas	- Evaluación de la Información - Aprender de las Experiencias - Solución de Problemas - Percepción Situacional - Selección - Influencia	8 9 10 11 12 13				
	Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19		Habilidades Humanas	- Trabajo en Equipo - Comunicación - Liderazgo - Empatía - Autoconfianza - Tolerancia - Asumir Riesgo - Resolución de Conflictos	14 15 16,17,18,19 20,21 22 23,24 25, 26,27				
	Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19		Variable 2: CUMPLIMIENTO DE METAS						
	Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			Niveles y rangos
	Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales, y el		Compromiso de mejora	Porcentaje de actividades realizadas	1, 2 3	(1)NO 2(SI)			Adecuado 13 - 14
				Peso ponderado	4				

¿Qué relación existe entre las habilidades humanas, y el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19?	cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid 19	del plan de vacunación Covid 19 de los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte.	Indicadores de desempeño	Logro alcanzado Logro esperado Valor umbral	5 6 7		Regular 10 - 12 Inadecuado 7 - 9
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
Tipo: básico Nivel: Descriptivo Correlacional Método: hipotético deductivo Diseño: No experimental, transversal	Población censal: Jefes de los establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 91 jefes.	Variable 1: Habilidades gerenciales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de encuesta Autor: Mg. Joseph Vargas Baldeon Monitoreo: a través de WhatsApp Ámbito de Aplicación: Centros de Salud de la Diris Lima Norte Forma de Administración: Cuestionario Variable 2: Cumplimiento de Metas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Lista de chequeo Autor: Jorge Calderón Varela Año: 2016 Monitoreo: a través de watsap Ámbito de Aplicación: Centros de Salud de la Diris Lima Norte Forma de Administración: Cuestionario		DESCRIPTIVA Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Para la V.1 y V2 Rho de Spearman			

Anexo 2:

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 HABILIDADES GERENCIALES	habilidades gerenciales son las cualidades que los humanos cuentan para desarrollarse en su vida cotidiana.	La medición de esta variable que es ordinal será por dimensiones, consideradas las habilidades conceptuales, técnicas y humanas. A través de un cuestionario utilizando la escala de Likert.	Habilidades Conceptuales Habilidades Técnicas Habilidades Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Logros - Responsabilidad - Toma de Decisiones - Supervisión - Identificación de Problemas <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la Información - Aprender de las Experiencias - Solución de Problemas - Percepción Situacional - Selección - Influencia <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en Equipo - Comunicación - Liderazgo - Empatía - Autoconfianza - Tolerancia - Asumir Riesgo - Resolución de Conflictos 	<p>Ineficiente</p> <p>27 - 63</p> <p>Regular</p> <p>64 - 99</p> <p>eficiente</p> <p>100 - 135</p>
VARIABLE 2 CUMPLIMIENTO DE METAS	cumplimiento de metas está basada en las acciones tomadas y en la cuantificación de las metas u objetivos planificados por la organización o entidad a corto o largo plazo y que se encuentran estipulados en el plan operativo	cumplimiento de metas es lograr todo lo que se planeó en base a las dimensiones e indicadores establecidos, esta variable será medida a través de una lista de cotejo.	Compromiso de mejora Indicadores de desempeño	<p>Porcentaje de actividades realizadas</p> <p>Peso ponderado</p> <p>Logro alcanzado</p> <p>Logro esperado</p> <p>Valor umbral</p>	<p>Adecuado</p> <p>13 - 14</p> <p>Regular</p> <p>10 - 12</p> <p>Inadecuado</p> <p>7 - 9</p>

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

Saludo: estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre las habilidades gerenciales que brindan los jefes de los establecimientos de salud en la Institución. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una X las alternativas que crea Ud. Conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) ALGUNAS VECES (2) CASI SIEMPRE (1) NUNCA

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 : Habilidades Conceptuales					
1	Deseo de obtener logros en su trabajo					
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico					
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad					
4	Disposición de asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles					
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados					
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas					
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema					
	Dimensión 2: Habilidades Técnicas					
8	Evaluar la validez de la información que se necesita para resolver un problema en particular y como obtenerla.					
9	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por el jefe de área.					
10	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.					
11	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas					
12	Percibir una situación desde diferentes perspectivas					
13	Influir en personas sobre las que no tienen					
	Dimensión 3: Habilidades Humanas					
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.					
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.					
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.					
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupos complejos					
18	Expresar sus sentimientos en forma clara					
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales					
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados					
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva					
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas					
23	Tolerancia respecto a la ambigüedad					
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incomodo					
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflictos (v/s el evitarse o reprimirlas).					
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE METAS

Saludo: estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre Cumplimiento de metas del plan de vacunación a cargo de los jefes de los establecimientos de salud en la Institución. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una X las alternativas que crea Ud. Conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

N°	META	SI	NO
1	Cuenta con los recursos tecnológicos e insumos necesarios para poner en ejecución las etapas del proceso de vacunación en la DIRIS Lima Norte.		
2	Se realizaron capacitaciones basadas en los protocolos de bioseguridad para la atención de los pacientes a vacunar.		
3	Considera que se están cumpliendo con las etapas del proceso de vacunación según lo programado en el Plan Nacional de Vacunación		
4	Considera que los procesos utilizados para la vacunación por la DIRIS Lima Norte, se ajusta al Plan Nacional de Vacunación		
5	Los valores de peso ponderado, asignados a los indicadores de desempeño y compromiso son adecuados.		
6	El logro alcanzado en la actualidad es mayor que el logro esperado.		
7	Se utiliza una ficha técnica para medir algunos indicadores específicos.		

Anexo 4: Validación y confiabilidad del instrumento de habilidades gerenciales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Deseo de obtener logros en su trabajo.	x		x		x		
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico.	x		x		x		
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad.	x		x		x		
4	Disposición de asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles.	x		x		x		
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados.	x		x		x		
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas.	x		x		x		
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Evaluar la validez de la información que se necesita para resolver un problema en particular y como obtenerla.	x		x		x		
9	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por el jefe de área.	x		x		x		
10	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.	x		x		x		
11	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas.	x		x		x		
12	Percibir una situación desde diferentes perspectivas.	x		x		x		
13	Influir en personas sobre las que no tienen este tipo de habilidades.	x		x			x	
	DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.	x		x		x		
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.	x		x		x		
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.	x		x		x		
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupos complejos.	x		x		x		
18	Expresar sus sentimientos en forma clara	x		x		x		
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.	x		x		x		
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados	x		x		x		
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva.	x		x		x		
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas.	x		x		x		
23	Tolerancia respecto a la ambigüedad.	x		x		x		
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.	x		x		x		

25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.			X		X		X	
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflictos (v/s el evitarse o reprimirlas.	X		X			X		
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.	X		X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:
aplicable []

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodóloga

29 de mayo del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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.



Juana Yris Díaz Mujica.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CUMPLIMIENTO DE METAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Compromiso de mejora							
1	Cuenta con los recursos tecnológicos e insumos necesarios para poner en ejecución las etapas del proceso de vacunación en la DIRIS Lima Norte.	X	X	X	X	X		
2	Se realizaron capacitaciones basadas en los protocolos de bioseguridad para la atención de los pacientes a vacunar.	X	X	X	X	X		
3	Considera que se están cumpliendo con las etapas del proceso de vacunación según lo programado en el Plan Nacional de Vacunación.	X	X	X	X	X		
	DIMENSION 2: Indicadores de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que los procesos utilizados para la vacunación por la DIRIS Lima Norte, se ajusta al Plan Nacional de Vacunación.	X	X	X	X	X		
2	Los valores de peso ponderado, asignados a los indicadores de desempeño y compromiso son adecuados.	X	X	X	X	X		
3	El logro alcanzado en la actualidad es mayor que el logro esperado.	X	X	X	X	X		
4	Se utiliza una ficha técnica para medir algunos indicadores específicos.	X	X	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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.

29 de mayo del 2021



Juana Yris Díaz Mujica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Deseo de obtener logros en su trabajo	X		X		X		
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico	X		X		X		
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad	X		X		X		
4	Disposición de asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles	X		X		X		
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados	X		X		X		
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas	X		X		X		
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
8	Evaluar la validez de la información que se necesita para resolver un problema en particular y como obtenerla.	X		X		X		
9	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por el jefe de área.	X		X		X		
10	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.	X		X		X		
11	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas	X		X		X		
12	Percibir una situación desde diferentes perspectivas	X		X		X		
13	Influir en personas sobre las que no tienen	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.	X						
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.	X		X		X		
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.	X		X		X		
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupos complejos	X		X		X		
18	Expresar sus sentimientos en forma clara	X		X		X		
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales	X		X		X		
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados	X		X		X		
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva	X		X		X		
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas	X		X		X		
23	Tolerancia respecto a la ambigüedad	X		X		X		

24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incomodo	✓		✗		✓	
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.	✓		✓		✗	
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflictos (v/s el evitarse o reprimirlas.	✓		✓		✓	
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

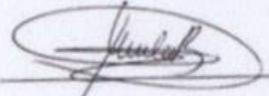
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Mariela Bazan Castillo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales								
1	Deseo de obtener logros en su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico.	✓		✓		✓		
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad.	✓		✓		✓		
4	Disposición de asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles.	✓		✓		✓		
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados.	✓		✓		✓		
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas.	✓		✓		✓		
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas								
8	Evaluar la validez de la información que se necesita para resolver un problema en particular y como obtenerla.	✓		✓		✓		
9	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por el jefe de área.	✓		✓		✓		
10	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.	✓		✓		✓		
11	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas.	✓		✓		✓		
12	Percibir una situación desde diferentes perspectivas.	✓		✓		✓		
13	Influir en personas sobre las que no tienen.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas								
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.	✓		✓		✓		
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.	✓		✓		✓		

16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.	✓		×		×	
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupos complejos.	✓		×		×	
18	Expresar sus sentimientos en forma clara	×		×		×	
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.	×		✓		✓	
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados	✓		✓		✓	
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva.	×		✓		✓	
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas.	✓		×		✓	
23	Tolerancia respecto a la ambigüedad.	✓		✓		✓	
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.	✓		×		×	
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.	×		×		✓	
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflictos (v/s el evitarse o reprimirlas).	✓		×		✓	
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.	✓		×		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Manolo Mendoza Estrada.

DNI: 32818922

Especialidad del validador: Metodólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

29 de mayo del 2021

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

Manolo Mendoza Estrada

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE METAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso de mejora								
1	Cuenta con los recursos tecnológicos e insumos necesarios para poner en ejecución las etapas del proceso de vacunación en la DIRIS Lima Norte.	X		X		X		
2	Se realizaron capacitaciones basadas en los protocolos de bioseguridad para la atención de los pacientes a vacunar.	X		X		X		
3	Considera que se están cumpliendo con las etapas del proceso de vacunación según lo programado en el Plan Nacional de Vacunación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Indicadores de Desempeño								
1	Considera que los procesos utilizados para la vacunación por la DIRIS Lima Norte, se ajusta al Plan Nacional de Vacunación.	X		X		X		
2	Los valores de peso ponderado, asignados a los indicadores de desempeño y compromiso son adecuados.	X		X		X		
3	El logro alcanzado en la actualidad es mayor que el logro esperado.	X		X		X		
4	Se utiliza una ficha técnica para medir algunos indicadores específicos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Manolo Mendoza Estrada

DNI: 32818922

Especialidad del validador: Metodólogo.

29 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 5. Confiabilidad del instrumento

VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
1	Variable 1: Habilidades Gerenciales																													
2																														
3	Colaborador	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		
4	1	5	5	3	3	3	3	5	5	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	
5	2	4	5	3	2	5	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5
6	3	5	2	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	4	3	3	5	4	2	4	2	4	2	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	6	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2
10	7	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	
11	8	5	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
12	9	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2
13	10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
14	11	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2
15	12	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
16	13	5	2	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	3
17	14	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3
18	15	5	3	5	5	3	4	5	5	2	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	5	2	2	2
19																														

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.880	27

	Variable 2: Cumplimiento de Metas							
	Colaborador	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
23	1	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	1	1	1	2	1	1	1
26	4	2	2	1	1	2	1	1
27	5	2	2	1	1	2	1	1
28	6	1	1	1	1	1	2	2
29	7	1	2	1	1	1	1	1
30	8	1	1	1	1	1	2	1
31	9	1	1	1	1	1	2	1
32	10	1	1	1	1	1	2	1
33	11	1	1	1	1	2	1	1
34	12	2	1	1	1	1	1	2
35	13	1	2	1	2	1	2	1
36	14	2	2	2	2	2	1	2
37	15	1	2	2	2	2	2	2
38								
39								

VARIABLE: CUMPLIMIENTO DE METAS

Estadísticas de fiabilidad	
KR-20	N de elementos
0.784	7

Anexo 6.

Ficha Técnica de Habilidades gerenciales

Nombre	Cuestionario para medir habilidades gerenciales
Autor	Mg. Joseph Vargas Baldeon
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Adultos entre 18 y 60 años
Duración	30 a 40 minutos aproximadamente
Objetivo	Describir y dar a conocer la variable y las dimensiones de habilidades gerenciales.
Descripción	El presente cuestionario está constituido 27 ítems evaluados por escala de Likert, es decir con cinco niveles de respuestas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
Dimensiones	Dimensión 1.- Habilidades Conceptuales Dimensión 2.- Habilidades Técnicas Dimensión 3.- Habilidades Humanas
Nivel y rango	Alto 96 - 123 Medio 69 - 95 Bajo 43 - 68
Confiabilidad	El valor de Alfa de Cronbach es 0.880

Ficha Técnica de Cumplimiento de metas

Nombre	Lista de cotejo de cumplimiento de metas
Autor	Jorge Calderón Varela (2016), Costa Rica. Instituto Centroamericano de Administración Pública ICAP
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Adultos entre 18 y 60 años
Duración	5 minutos
Objetivo	Analizar el impacto generado con la implementación de la vacunación contra la covid19 en el primer nivel de atención,
Descripción	La lista de cotejo está constituida por 7 preguntas, de respuesta SI, NO
Dimensiones	Dimensión 1.- Compromiso de mejora Dimensión 2.- Indicadores de desempeño
Nivel y rango	Adecuado 13 - 14 Regular 10 - 12 Inadecuado 7 - 9
Confiabilidad	El valor de Alfa de Cronbach es 0.784

1	15. Comunicar	16. Desarrollar	17. Diagnosticar	18. Expresar sus	19. Establecer p	20. Desarrollar	21. Escuchar a	22. Capacidad	23. Tolerancia	24. Seguir un c	25. Asumir ries	26. Enfrentar y	27. Tomar decis
37	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
38	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
39	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
40	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
41	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
42	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
43	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
44	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
45	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
46	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
47	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
48	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
49	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
50	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
51	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
52	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
53	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
54	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
55	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
56	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
57	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
58	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
59	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
60	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
61	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
62	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
63	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
64	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
65	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
66	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE

1	15. Comunicar	16. Desarrollar	17. Diagnosticar	18. Expresar sus	19. Establecer p	20. Desarrollar	21. Escuchar a	22. Capacidad	23. Tolerancia	24. Seguir un c	25. Asumir ries	26. Enfrentar y	27. Tomar decisio
64	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
65	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
66	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
67	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
68	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
69	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
70	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
71	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
72	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
73	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
74	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
75	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
76	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
77	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
78	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
79	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
80	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
81	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
82	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
83	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
84	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
85	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
86	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
87	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
88	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
89	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
90	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
91	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
92	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES

1	1. Cuenta con los recursos te	2. Se realizaron capacitac	3. Considera que se están ot	4. Considera que los proceso	5. Los valores de peso pondera	6. El logro alcanzado en la actuali	7. Se utiliza una ficha técnica
2	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
3	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
4	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
5	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI
6	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI
7	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
8	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
9	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
10	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
11	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
12	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
13	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO
14	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
15	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
16	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
17	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
18	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
19	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
20	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
21	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI
22	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO
23	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI
24	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
25	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
26	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
27	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
28	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI
29	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI
30	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
31	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
32	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
33	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
34	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
35	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
36	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
37	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO

	1. ¿Cuenta con los recursos te	2. ¿Se realizaron capacitac	3. ¿Considera que se están cu	4. ¿Considera que los proceso	5. ¿Los valores de peso pondera	6. ¿El logro alcanzado en la actualid	7. ¿Se utiliza una ficha técnica
37	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI
38	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
39	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
40	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
41	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
42	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO
43	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI
44	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI
45	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
46	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
47	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI
48	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO
49	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
50	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO
51	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
52	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
53	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
54	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
55	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI
56	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
57	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
58	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
59	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO
60	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI
61	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI
62	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
63	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
64	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
65	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
66	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI

	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI
1	1. ¿Cuenta con los recursos te	2. ¿Se realizaron capacitac	3. ¿Considera que se están cu	4. ¿Considera que los proceso	5. ¿Los valores de peso pondera	6. ¿El logro alcanzado en la actualid	7. ¿Se utiliza una ficha técnica
63	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
64	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
65	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
66	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
67	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO
68	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI
69	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO
70	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI
71	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
72	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO
73	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
74	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
75	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
76	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI
77	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO
78	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI
79	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
80	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
81	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI
82	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO
83	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI
84	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
85	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO
86	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO
87	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
88	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO
89	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
90	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO
91	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO
92	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO



Anexo 8: Consentimiento Informado.

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Habilidades gerenciales en el cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021; El objetivo principal es determinar las habilidades gerenciales en el cumplimiento de metas del plan de vacunación covid19 de jefes de los establecimientos de salud de la DIRIS Lima Norte 2021, El estudio realizado está en mi responsabilidad como maestranta de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: esta investigación estimulará al personal que son jefes de los establecimientos de salud y que laboran en el sector público, principalmente de las DIRIS, a seguir estudiando las habilidades gerenciales que favorecen para el cumplimiento de metas del plan de vacunación.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima, 30 de junio del 2021.

Firma del participante

Macahuachi Nuñez, Irma Luisa

D.N.I. 10743638

Anexo 9: Permiso de la Institución

Solicito: Carta aprobación para aplicación de instrumento de tesis

DIRECTOR DE LAS REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
Sr
Mc. JOSE DARWIN CUADROS MACO

Yo, **Irma Luisa Macahuachi Núñez**, Lic. Enfermería, identificada con DNI° 10743638, de condición laboral nombrada, domiciliada en la Calle Santa Angélica N° 220 Urb. Santa Luisa, distrito de **San Martín de Porres**, Provincia y Departamento de Lima. Actualmente laborando en el Centro de Salud Villa Esperanza – Km. 18 y ½ de la Túpac Amaru distrito de Carabayllo. Con todo respeto me presento ante Ud. Y expongo:

Aprovecho la ocasión para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Actualmente me encuentro estudiando la Maestría en GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD, y con fines de Investigación solicito a Ud. el permiso correspondiente a fin de poder obtener información en la población de la DIRIS LIMA NORTE, que está bajo su mandato y Ud. representa. Con el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio después de haber finalizado.

Por los motivos expuestos, **SOLICITO**, acceder a mi solicitud por ser de justicia y gracia que espero alcanzar por estar conforme a la ley.

Carabayllo, 07 de Julio del 2021

IRMA LUISA MACAHUACHI NUÑEZ
Lic. Enfermería /Esp. Emergencias y Desastres
DNI N° 10743638 / CEP- 46371

J/F - 2011340
Anexo = 155

