



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Habilidades blandas y satisfacción laboral en los
colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Sifuentes Aguilar, Angela Graciela (orcid.org/0000-0003-2696-6084)

Soto Recuay, Gustavo Jorge (orcid.org/0000-0003-3263-5054)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por habernos permitido lograr mi objetivo, a través de su infinito amor y su sabiduría.

A mis padres, por su apoyo, amor y paciencia incondicional y haberme dado la oportunidad de tener una carrera.

A mi hijo, por el amor, la motivación y fortaleza que él me inspira a culminar con este logro profesional.

Angela Graciela

Quiero dedicar esta investigación a mis padres Jorge y Lida, quienes son y serán el tesoro más valioso que Dios me dio, gracias por apoyarme para y ser un profesional.

Familia este es un primer logro que debí cumplir hace mucho tiempo para que se sienta orgullosos de mí, los amo mucho con todo mi corazón, gracias Dios, por tanto y hacerme fuerte y seguir adelante.

Gustavo Jorge

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiarnos y bendecirnos para la realización de nuestros objetivos

A la Universidad César Vallejo por acogernos y ofrecernos los medios para cumplir con nuestra meta.

Agradecer a nuestro docente Doctor Hugo Redib Espinoza Rodríguez por ser un gran profesional y guiarnos en el curso de titulación por darnos sus enseñanzas y sabidurías.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov	17
Tabla 2 Correlación entre las variables habilidades blandas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima.	18
Tabla 3 Nivel de habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima.	19
Tabla 4 Nivel de aplicación de habilidades blandas de la Dirección Regional de Salud Lima-2021	20
Tabla 5 Correlación de habilidades blandas y las condiciones laborales de la Dirección Regional de Salud Lima	21
Tabla 6 Correlación de habilidades blandas y la personalidad de la Dirección Regional de Salud Lima	22
Tabla 7 Correlación de habilidades blandas y salario de la Dirección Regional de Salud Lima	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Esquema de investigación</i>	12
Figura 2	<i>Histograma del nivel de habilidades blandas</i>	19
Figura 3	<i>Histograma del nivel de aplicación habilidades blandas</i>	20

Resumen

La actual indagación asume como objetivo establecer la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima. Se desarrolló una investigación aplicada, diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra de estudios fue constituida por 73 participantes de la Dirección Regional de Salud Lima. El instrumento usado fue el cuestionario, la técnica la encuesta.

Concerniente a los efectos, en las destrezas blandas vemos que el 20,5% discurren en el nivel alto el fortalecimiento de destrezas blandas; el 58,9% en un nivel medio y el 20,5% lo discurren en un nivel bajo; respecto a la satisfacción laboral, encontramos que el 27,4% consideran en el nivel alto; el 61,64% considera el nivel de satisfacción laboral medio y el 10.96% lo considera bajo. Se concluyó que existe una relación estadística positiva entre las variables destrezas blandas y satisfacción laboral con un sig. bilateral de 0.000 ($p_v = <0.05$), resultado que nos hace impugnar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Respecto al coeficiente de correlación se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0.799, haciéndola una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Habilidades blandas, satisfacción laboral, resolución de conflictos.

Abstract

The current investigation assumes the objective of establishing the relationship between soft skills and job satisfaction in the collaborators of the Regional Directorate of Health Lima. Applied research was developed, non-experimental design of correlational level. The study sample consisted of 73 participants from the Lima Regional Health Directorate. The instrument used was the questionnaire, the technique the survey.

Regarding the effects, in soft skills we see that 20.5% run in the high level the strengthening of soft skills; 58.9% at a medium level and 20.5% take it at a low level; Regarding job satisfaction, we found that 27.4% consider it to be at the high level; 61.64% consider the level of job satisfaction medium and 10.96% consider it low. It was concluded that there is a positive statistical relationship between the variables soft skills and job satisfaction with a sig. bilateral of 0.000 ($p < 0.05$), a result that makes us challenge the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Regarding the correlation coefficient, a Spearman's rho coefficient of 0.799 was obtained, making it a considerable positive correlation.

Keywords: Soft skills, job satisfaction, conflict resolution.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, con la pandemia, surgieron muchos cambios drásticos, muchos perdieron sus empleos, se trabajó menos horas, se generó menos ingresos, y eso perturbó a la economía mundial. Pero, además, se presentó, la baja productividad. En las organizaciones e incrementó la necesidad por reclutar individuos que posean habilidades duras y blandas.

Las habilidades duras o también conocidas en inglés como hard skills es aquello que se refiere al saber académico y las habilidades blandas o soft skills, según su traducción al inglés, son aquellas habilidades para poder llevar las relaciones entre personas.

Precedentemente del COVID-19, en la selección del personal en Latinoamérica ya se consideraba, como requisito las habilidades blandas, la prevalencia de poder adaptarse al medio, trabajar en equipo, ser creativo, poder dar solución a los problemas, comunicarse de forma asertiva, ser creativo, líder y demás cualidades semejantes.

La importancia de las habilidades blandas es tan significativa que, de acuerdo con una indagación ejecutada por la Universidad de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon en los años 2020 y 2021, se determinó que el 75% del logro en el ámbito laboral está directamente relacionado con estas competencias. ManpowerGroup, comentó que la importancia de adquirir habilidades interpersonales está en constante aumento. Esto abarca desde aprender a dirigir tu carrera dentro de una empresa hasta trabajar en conjunto, cultivar liderazgo innovador y mejorar la comunicación eficaz, entre otros aspectos. Esto, además del desarrollo de habilidades técnicas como el dominio de herramientas de oficina y las últimas tecnologías, debería ser el enfoque principal de las empresas. En Perú su ministerio de trabajo y promoción durante los últimos años ha pasado por una serie de mutaciones enfocadas en optimar la empleabilidad y productividad laboral. Así tenemos, según el Banco Mundial, estamos entre los 35 países que alcanza enorme proporción en el crecimiento de destrezas blandas.

Por eso, los perfiles de los profesionales demandan que posean facultades como la adaptación, dinamismo, etc. destrezas que consigan ayudarlos a desenvolverse mejor en un entorno laboral competitivo tan versátil, dichas habilidades se reconocen como habilidades blandas. Las destrezas son ineludibles para que cada

participante de la institución trabaje con efectividad, inteligencia emocional, empatía, escucha activa, liderazgo entre otros.

ENHAT, entre los años 2017–2018, encuestó a cerca de 3 mil 500 empresas en el Perú, el 21.5% entre los elementos reconocidos como obstáculos para sus operaciones, contenía el hecho de que la fuerza laboral no contaba con capacitación, se evidenciaba falta de comunicación, o ya sea la falta de adaptación. Asimismo, en la investigación realizada indicó que; uno de los factores más influyentes en el ámbito laboral son las habilidades blandas en las cuales se contenían las más requeridas habilidades de trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación, habilidades técnicas, liderazgo, manejo de tiempo, entre otras.

En el contexto local, según INEI sobre la empleabilidad los jóvenes, registraron la mayor tasa de desempleo 9.3%. La directora de la Fundación Forge, María José Gómez, quien se especializa en cuestiones relacionadas con la empleabilidad de la juventud, afirmó que los jóvenes enfrentan índices de desempleo y trabajo informal más altos. En este sentido, es imperativo implementar programas de capacitación laboral diseñados para dotar a los jóvenes de las habilidades interpersonales más solicitadas en el mercado laboral, así como competencias tecnológicas. Entre los problemas más álgidos que ha tenido la Dirección Regional de Salud Lima han sido los relacionados a la administración del personal humano, no solo por la falta de médicos especialistas y profesionales de la salud dispuestos a laborar en el interior del país con capacidades blandas adecuadas y más aún en provincias alejadas, sino también por las debilidades y ausencia de una política integral de recursos la falta de creatividad, ineficiencia en el trabajo en equipo, falta de resiliencia, problemas en la comunicación entre otras; se hace necesario capacitar y sensibilizar a nuestro personal sobre en habilidades blandas en talleres de coaching, con lo cual se mejoraría el control de emociones, la comunicación, estimulación, etcétera; consiguiendo un excelente ambiente y una extraordinaria satisfacción laboral. Y, además, otras destrezas como las habilidades sociales, las destrezas digitales.

Tomando en consideración todo lo detallado se presenta el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre habilidades blandas con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021?. Y como formulación del problema específico: ¿Cuál es la relación entre habilidades blandas con la

satisfacción del trabajo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021?, ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas con estilo de Liderazgo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021?, ¿Cuál es la relación de habilidades blandas con condiciones laborales de la Dirección Regional de Salud Lima-2021?.

Se proporcionó una justificación teórica al presentar conceptos, bases y teorías relacionadas con las destrezas y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima. Se justificó de forma metodológica, porque creó un diseño e instrumento que pueden ser empleados en otros estudios. En lo que respecta a la justificación en términos prácticos, esta se respaldó debido a que la investigación reveló la relevancia que poseen las habilidades interpersonales en el nivel de satisfacción en el trabajo de las instituciones privadas o públicas como la Dirección Regional de Salud Lima-2021.

Se desplegó como objetivo general: Identificar la correlación entre las habilidades blandas con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021. Siendo sus objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de las habilidades blandas con Satisfacción con el trabajo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021, Determinar la correlación de las habilidades blandas con estilo de Liderazgo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021, Determinar la correlación de habilidades blandas con condiciones laborales. Se determinó la sucesiva hipótesis, Existe relación entre las destrezas blandas con satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021 y como hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones de las habilidades blandas con satisfacción con el trabajo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021, Existe relación de las habilidades blandas con estilo de Liderazgo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021, Existe relación de habilidades blandas con condiciones laborales.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se puntualizan las teorías, indagaciones antes explicadas, análisis que resguardan y han sido el sostén para el desarrollo del actual trabajo de investigación.

Flores (2018) en el sector salud acuden pacientes con disímiles malestares infectocontagiosas hasta exentos no basta con pasar por el procedimiento doloroso corporal sino también emotivo. Por eso las instituciones públicas poseen una sucesión de habilidades normativas establecidas que cuidan y resguardan al enfermo es allí donde surge la importancia de la habilidad profesional del trato humanizado, también las destrezas blandas para comunicarse, ejecutar una diligencia solos o en equipo, la adaptación a los cambios.

Bonilla (2020), efectuó un estudio descriptivo de investigación que se basó en emplear las habilidades blandas como estrategia para lograr empoderar las instituciones estatales, su objetivo presentado se encuadra en resaltar las destrezas blandas para conseguir el empoderamiento en las compañías del servicio público, última que es indispensable que las entidades creen capacitaciones que se integre a los colaboradores para conseguir desarrollar las actividades blandas a fin de obtener resultados superiores. También se debe considerar la destreza, la habilidad del control automático, ajustar principalmente a disímiles escenarios en lo personal o laboral. Asimismo, la empatía que es la particularidad de orientar y ordenar las fases emotivas de cada individuo (García, 2018). Además, son cualidades conseguidas de modo interpersonal y que nos permite alcanzar buenos resultados (Holguín et al., 2018). La destreza de trabajar en equipo encuadra la colaboración, sumisión, reciprocidad para conseguir buenos resultados (Hiriyappa, 2018).

Es vital estipular lo que es la habilidad, se refiere a lo que nos proporciona la habilidad y la disposición necesarias para llevar a cabo una actividad con habilidad (Real Academia Española, 2021). Si seguimos profundizando en relación con la variable de estudio, Arroyo (2012) puntualiza dos aspectos importantes: el primero sobre habilidades duras son de índole técnico y son elementos básicos que no generan mayor diferenciación. Entendemos que esta habilidad posee cada profesional en su campo. El segundo aspecto que precisa sobre habilidades

blandas son aquellos aspectos o cualidades que diferencian entre los profesionales.

Los organismos de salud, donde laboran individuos las cuales poseen a su custodia recursos económicos, y técnicos. Requieren colaboradores y directores destreza en gestión, para que puedan utilizarlos en una institución de salud en sus disímiles procedimientos (Espinoza, 2018).

Estas destrezas son las que en realidad no vemos en la hoja de vida de un postulante o trabajador y son las que en verdad aportan un valor agregado, estas habilidades blandas muchas veces son innatas y también se pueden desarrollar (Cordero, 2019). De acuerdo con, Nogueira y Alves (2019) verificaron un estudio metódico sólido en 18 revistas de cinco bases de datos concernientes a la labor en unidad, llegaron a la conclusión de que la colaboración se considera el elemento más esencial en el contexto del trabajo en grupo. Por lo tanto, sugirieron que al contratar nuevos miembros del equipo, se debería dar prioridad a esta cualidad, ya que contribuye significativamente a aumentar la motivación y, en consecuencia, la satisfacción en el entorno laboral.

Además, se puede entender que las llamadas habilidades blandas se refieren a las cualidades o características personales que posibilitan una interacción efectiva con otras personas, especialmente en el medio laboral y en varios aspectos de la vida cotidiana. Estas destrezas no se limitan a una única destreza, sino que resultan de una combinación de aptitudes sociales, competencia en la comunicación, comportamiento interpersonal, y la capacidad para relacionarse de manera efectiva con otros. Estas habilidades blandas están estrechamente vinculadas con lo que se conoce como inteligencia emocional, ya que la comunicación y el establecimiento de relaciones exitosas dependen en gran medida de la habilidad para gestionar y reconocer distintas emociones tanto en uno mismo como en los demás (García, 2018).

También puede utilizar el término habilidades interpersonales para resumir esas habilidades en una persona. Definitivamente, la habilidad blanda permite afrontar mejor los retos que surgen en la cotidianidad, tanto en el margen personal como en la experiencia profesional, el profesional debe poseer la capacidad de desarrollar con efectividad los problemas que se suscitan en el trabajo, y así poder conseguir los propósitos y metas trazados por el empleador. Por otro lado, hemos considerado

como pilares representativos de estas habilidades a cuatro dimensiones: Autoestima, es la posibilidad de dar respuesta certera a los conflictos, destreza para relacionarse, habilidad para ponerse en el lugar del otro y el trabajo en equipo (García, 2018).

La dimensión de la autoestima tiene relación con la valoración positiva de uno mismo es muy importante. Hay un enfoque multidimensional o la autovalorización en determinado ámbito de nuestra vida. El empleado con una positiva autoestima demostrará confianza en sí mismo y perseverancia. Por otro lado, la dimensión de resolución de conflictos se refiere cuando se origina una disputa o un altercado. Ponerse de acuerdo con otra persona a veces pueden ser difíciles. Esto se debe a que en la mente cada persona tiene una perspectiva. Lo más razonable ante un conflicto es importante escuchar al otro y tomar la parte positiva de cada uno y estar dispuesto a que este conflicto se resuelva, buscando un camino conveniente para la solución de conflicto. Para poder resolver los conflictos se debe considerar buena actitud, tolerancia y una correcta toma de decisiones (Flores, 2018).

Otra dimensión, es la habilidad para relacionarse empatía se refiere a una ayuda interior del sujeto que se desenvuelve en destrezas específicas como ser hábil para escuchar, para responder acertadamente en el tiempo oportuno, estudiar las manifestaciones emocionales por la manera de lo que irradia el semblante del otro, sin formar cuestiones desagradables. El empleado que tenga esta cualidad tendrá identificación con la institución, compromiso laboral, compromiso social. Y la última dimensión en las habilidades blandas es el trabajar en equipo, consienten desarrollar en el recurso humano la creatividad, inteligencia emocional, coordinación de colaboradores y la comunicación efectiva. Por tal motivo, se corresponderá formar equipos de trabajo más que grupos de trabajo (García, 2018). Además, Romaní et al. (2018) indagaron en relación con el trabajo en equipo y la satisfacción del trabajador en un Hospital, ultimaron que poseen una analogía clara, sustancialmente en los indicadores responsabilidad y ordenación. Las destrezas blandas son facultades de información, empatía, trabajo en equipo, etc. Todo esto lleva a que los empleados deben tener un liderazgo individual. Estas habilidades blandas son inherentes a cada individuo pues han sido obtenidas en su entorno con la sociedad, Husted et al. (2018). En este tiempo se solicitan destrezas tecnológicas, individuos trilingües, recurso humano que posea un buen liderazgo,

excelente comunicación y adaptabilidad a cambios, (Barquero, 2020). El conjunto de los mercados multinacionales (4.3%) manifestó falta de adiestramiento en destrezas blandas en sus colaboradores (Garza, 2018).

En este momento ha variado la manera de seleccionar a los empleados de las compañías, ya que es primero examinado el desenvolvimiento de la persona, sus peculiaridades psicológicas y sus destrezas técnicas (Mora, 2019). La economía mundial recorre una nueva etapa que se identifica con la digitalización y la conectividad (Basco et al., 2018).

Ahora para dar un mayor alcance a nuestra segunda variable que es satisfacción laboral es necesario hacer un contraste entre Maslow y Herzberg principales exponentes sobre las teorías de la motivación, revisando diversas literaturas encontramos a Porret (2010) quien sostiene que mientras que para Maslow las personas tienen necesidades y que van apareciendo en un determinado orden, para Herzberg parte de que los componentes que van generando insatisfacción en el trabajo son diferentes de los que en verdad generan satisfacción. La teoría de los dos factores Herzberg hace referencia a factores higiénicos que no dependen directamente del trabajador (salario, condiciones laborales, etc.) y los factores motivacionales e intrínsecos, que si dependen directamente del empleado (motivación por el cumplimiento de metas, desarrollo personal, entre otros).

Es de gran importancia que las instituciones u organizaciones promuevan un entorno de trabajo adecuado en el que los trabajadores tengan la facilidad de manifestar todo su potencial y encuentren satisfacción en la ejecución de sus actividades. Al respecto, Gonzales (2016) sostiene que la satisfacción en el trabajo está sujeta a las especificidades del puesto, la predisposición del trabajador, el clima organizativo, salario, condiciones laborales, liderazgo aplicado. Entendiendo que cada organización tiene sus particularidades se podrían presentar características adicionales.

Por otro lado, se ha estimado como cimientos característicos de la satisfacción laboral tres dimensiones: condiciones laborales, personalidad y salario. Para Gonzales (2016), las condiciones laborales, son los componentes de su entorno interno, que establece la estimulación o complacencia laboral, así como alude Chiavenato (2020), la estimulación de los individuos en su jornada laboral influye de componentes: el primero es la relación con los compañeros, su estado de ánimo,

un buen clima ayuda a lograr metas, resolver conflictos en la interacción entre compañeros, supervisión con métodos y procesos que crean un clima positivo, capacitación para el apoyo de sus actividades.

Otro componente la personalidad, las organizaciones deben tener personas con talentos y lograr que permanezcan, en la medida que el trabajador se siente valorado, su disposición, su manera de transmitir sus emociones, como piensa y como actúa en su entorno laboral, es la manera que se identifica por lo que demuestra sus habilidades (Bohlander, 2018).

Salario es el pago que corresponde después de un tiempo de trabajo, como recompensa, pero este salario no sólo es adecuada remuneración y estatus de vida. El status de vida surge entonces como una indemnización no económica que el empleado toman por la labor ejecutado, lo que éste busca es dar complacencia a los motivos íntimos y eminentes (Zapata, 2019).

En los antecedentes internacionales tenemos el aporte de Gandino (2021) con su investigación centrada en el servicio integral de entrenamiento y desarrollo de habilidades blandas, con la finalidad no solo de transformar lo que es requerido por la empresa, además de ello busca un cambio de manera individual. Concluye que es necesario incorporar habilidades que aporten a la administración y construcción de liderazgo entre las principales se tiene la flexibilidad, capacidad de adaptación, gestión de emociones, escucha activa, empatía, resiliencia, manejo de conflictos y finalmente estar presente en cuerpo – mente y emoción en cada actividad. Muchas veces las organizaciones centran su atención.

Alfonso (2017) el objetivo general de su investigación fue estudiar la asociación entre la motivación y la satisfacción del trabajo estableciendo que el nivel de estimulación es más grande que la satisfacción del recurso humano debido a los componentes intrínsecos, esto nos da a entender que los trabajadores si siente una motivación personal por su desarrollo personal que no está ligado a los factores que ofrece la institución. Dicho de otro modo, no esperan nada de la institución.

Ibrahim et al. (2017) llevaron a cabo una indagación con el objeto de analizar los efectos de la adquisición de habilidades interpersonales y la capacitación en la metodología adoptada en relación al rendimiento laboral de los empleados. Este estudio adoptó un enfoque de carácter cuantitativo y utilizó un diseño correlacional y transversal. La población analizada consistió en 810 trabajadores, abarcando

tanto gerentes como ejecutivos de nueve compañías privadas situadas en Kuala Lumpur. De este grupo, se seleccionó una muestra de 197 empleados, a quienes se les administró un cuestionario que utilizaba una escala de medición ordinal tipo Likert. Los resultados indicaron un incremento significativo en el rendimiento laboral de los colaboradores, con un aumento del 14,5% en las habilidades sociales adquiridas y un incremento del 27,9% en el desempeño relacionado con la metodología de formación.

Arribas (2009) realizó un estudio con el propósito de desarrollar un examen destinado a evaluar competencias, centrándonos en la evaluación de una variable específica. Este examen comprende un total de 20 competencias agrupadas en 5 categorías. La muestra consistió en 7,605 individuos pertenecientes a diversas empresas en España y Sudamérica. Nuestro enfoque de indagación se basó en un método cuantitativo y probabilístico. En relación a los resultados encontrados, notamos una coherencia interna que varió entre 0.58 y 0.77. También, los análisis de resumen revelaron que la estimación promedio de S fue de 50. Para validar el examen, llevamos a cabo un análisis factorial exploratorio que produjo un valor de GFI igual a 0.972, lo que sugiere que el instrumento se ajusta satisfactoriamente. En resumen, podemos concluir que este examen se adapta de manera adecuada a las necesidades del mercado español.

Veloso (2019) a través de un análisis utilizando un diseño cuasi-experimental, se examinó el grado de eficacia de un plan de intervención que se fundamenta en la psicología positiva y las habilidades interpersonales. Este programa se implementó con el objetivo de incrementar la satisfacción de los empleados. Los hallazgos revelaron un incremento en la satisfacción de los colaboradores cuyos supervisores formaron parte del programa, en contraste con aquellos que formaron parte del grupo de control.

Pecino et al. (2015) examinaron la conexión entre las condiciones climáticas y el nivel de felicidad en el marco laboral de una institución pública de educación terciaria en España. Para la ejecución de este estudio, se incluyó a 318 empleados pertenecientes a los departamentos de administración y servicios, quienes respondieron a dos cuestionarios: uno relacionado con las condiciones laborales llamado FOCUS 93 y otro enfocado en la satisfacción en el trabajo conocido como CSLPS-EAP / 33. Como hallazgo, se concluyó que prevalece una asociación

positiva y de gran significancia entre las condiciones laborales en las diversas áreas evaluadas y la satisfacción en el trabajo.

En correspondencia a los antecedentes nacionales se tiene a la investigación de Orderique (2021) siendo su objetivo principal gestionar estrategias que optimicen las habilidades blandas para propiciar la satisfacción de los empleados. Concluyó que las relaciones sociales e impersonales, desarrollo personal, desarrollo de actividades y desarrollo del liderazgo son las principales causas de insatisfacción. Palma (2021) en su tesis sobre habilidades blandas y satisfacción laboral, buscaron establecer la correspondencia de ambas categorías de estudio, su muestra se conformó de 60 trabajadores, emplearon un como recurso un cuestionario que tuvo una escala de Likert para cada una de las categorías que las corresponden, concluyeron que si preexiste una asociación entre las categorías indagadas, es decir si fortalecen las habilidades blandas se va a perfeccionar el nivel de satisfacción del recurso humano.

Talledo y Ugaz (2019) desarrollaron una investigación donde la población fue de 35 operadores, concluyendo que los sentimientos de tensión asociados con el clima laboral, tanto física como emocionalmente, están inversamente relacionados con la satisfacción laboral percibida. Es decir, cuanto mayor es la presión o las exigencias en el medio laboral, menor es el bienestar de los sujetos que trabajan en la institución analizada.

Vallejos (2019) llevó a cabo una investigación con la finalidad de examinar de qué manera las destrezas sociales de los trabajadores inciden en su desempeño laboral. Este estudio se efectuó empleando un método cuantitativo y un diseño de investigación de tipo transversal que no implicaba experimentación. La herramienta principal utilizada fue un cuestionario que constaba de 80 ítems relacionados con habilidades interpersonales. La muestra de participantes estuvo compuesta por un total de 39 individuos. Los resultados del análisis factorial confirmatorio revelaron que todas las preguntas tenían una carga factorial superior a 0,7, lo que indica un buen ajuste de las variables. En resumen, el instrumento utilizado demostró tener propiedades psicométricas sólidas dentro de los estándares establecidos. Además, se encontró que específicamente la habilidad social tenía una influencia significativa en el desempeño laboral.

Pérez y Rivera (2015) desarrollaron una investigación donde su finalidad fue encontrar si el clima laboral se relacionaba de manera positiva con la satisfacción dentro del trabajo de los empleados, la muestra estuvo conformada por 107 colaboradores, se les empleó la escala de clima laboral de Palma y escala de satisfacción de Prides, la cual se tuvo que adecuar al contexto de la investigación en curso, se descubrió que existe una correlación positiva y significativa entre el ambiente de trabajo y el grado de satisfacción laboral.

Rosales (2015) desplegó una indagación donde trató de encontrar la relación entre el estado de comodidad en el trabajo y la sensación de disfrute en la vida, para lo cual se realizó una investigación descriptiva en el que participaron 90 individuos en la realización de tareas laborales. Se halló una correspondencia de carácter positiva entre las dos variables, así como un indicador de espacio suficiente para poder mejorar el disfrute del trabajo. Se tuvieron en cuenta 3 elementos: una formación óptima, un local limpio y ordenado, así como la buena educación y la amabilidad de los empleados. La importancia de esta conclusión radica en que la comunicación asertiva va favorecer optimizar las relaciones interpersonales positivas. Esto implica expresar de manera clara y respetuosa nuestros sentimientos, pensamientos y deseos, al mismo tiempo que se reconoce y respeta la opinión y los sentimientos de los demás, sin asumir la responsabilidad por ellos. La comunicación asertiva se cuenta entre las habilidades interpersonales que median en el nivel de satisfacción en el marco de trabajo. Este aspecto será uno de los enfoques centrales de nuestro estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Según las características de la indagación es una indagación de tipo aplicada. En este sentido Hernández et al. (2010) sostienen que es aplicada cuando se emplea para poder responder a una situación problemática social en la actualidad.

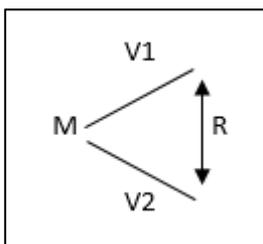
El estudio fue de nivel relacional, se analizó la asociación entre la V1 y la V2 (Hernández et al., 2010).

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio se ejecutó de manera no experimental y adoptó un enfoque transversal, ya que se recopilaron datos de variables específicas en un único punto en el tiempo, sin modificar ninguna de las variables de estudio, dentro de una población previamente definida.

Figura 1

Esquema de investigación



Denotación:

M = Tamaño de la población

V₁ = Habilidades blandas

V₂ = Satisfacción laboral

R = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Las variables de estudios son:

V1: Habilidades blandas

V2: Satisfacción laboral

La matriz de operacionalización de ambas variables se presenta en el anexo N°1.

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual

La habilidad blanda son las diversas características de un individuo posee. En este sentido, Arroyo (2012) sostuvo que son destrezas mucho más subjetivas e intangibles, estas habilidades están ligadas al liderazgo, comunicación fluida a nivel grupal e individual, tranquilidad en momentos de presión.

Definición operacional

Las habilidades blandas se componen de las siguientes dimensiones: autoestima, resolución de conflictos, habilidades para relacionarse empatía y trabajo en equipo organización.

Indicadores: Para la variable habilidades blandas se consideró los siguientes indicadores: confianza en sí mismo, perseverancia, buena actitud, tolerancia, toma de decisiones, identificación con la institución, compromiso laboral, compromiso social, liderazgo individual.

Escala de medición: La escala que se utilizó fue ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Lograr la satisfacción laboral dentro de una organización muchas veces obedece a diversos aspectos. En este sentido Gonzales (2016) afirma que se trata de una serie de actitudes que un individuo tiene en relación a la labor que le ha sido encomendada dentro de la empresa, estas actitudes están relacionadas al puesto de trabajo como el sujeto la considera, además, que habría que reconocer que los trabajadores logran u mejor rendimiento laboral en un clima laboral óptimo.

Definición operacional: Para la variable satisfacción laboral se consideró los siguientes indicadores: condiciones laborales, personalidad, salario.

Indicadores: Para la variable satisfacción laboral se consideró los siguientes indicadores: Relación con los compañeros, interacción entre compañeros, supervisión, capacitación, logros, reconocimiento, capacidad básica, adecuada remuneración, estatus de vida.

Escala de medición: La escala que se utilizó fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población es el conjunto del fenómeno a indagar, donde las componentes tienen tipologías en común, las cuales se analizan y dan comienzo a los antecedentes de la indagación (Hernández, 2014). La población de la siguiente investigación fueron 299 colaboradores, de los cuales 194 fue personal nombrado y 105 personas tienen Contrato Administrativo de Servicios – CAS. Personal que viene laborando en el año 2021.

3.3.2 Muestra

Según Hernández (2014), es un subgrupo específico derivado de la población que concierne indagar. Partiendo de la población mencionada, cuyo marco muestral se muestra en el anexo N° 05, se ha aplicado el muestro aleatorio simple obteniendo una muestra de 73 colaboradores, con un margen error de 10% ya que nos encontrábamos en pandemia y los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima no estaban trabajando de forma presencial.

3.3.3 Muestreo

El proceso de elección de la muestra se basó en un enfoque probabilístico y aleatorio. Siguiendo lo fundamentado por Hernández et al. (2014) esto implica que cada elemento presente en la población tenía una probabilidad equitativa de ser seleccionado para formar parte de la muestra. En consecuencia, el muestreo se realizó de manera completamente aleatoria y basada en la probabilidad.

Unidad de Análisis: Estuvo conformada por cada trabajador de la Dirección Regional de Salud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente indagación se utilizaron las técnicas e instrumentos que se detallan a continuación:

Técnicas

La metodología empleada consistió en la aplicación de una encuesta, la cual se encarga de recolectar información de las personas sujetas al estudio (Hernández et al. 2014). Esta encuesta se llevó a cabo en colaboración con la Dirección Regional de Salud Lima.

Instrumentos

Fue el cuestionario mediante formulario Google Drive. y fue adaptado de la investigación de Pérez et al. (2015), y Robbins y Judge (2017). Se envió mediante la red social (WhatsApp) el formulario para realizar la encuesta.

Revisión de páginas web – motores de búsqueda (buscadores) de internet.

La encuesta incluyó interrogantes relacionadas con la variable 1 y la variable 2, y se empleó la "Escala de Likert" para evaluarlas en una escala que abarca desde 1 hasta 5.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se remitió el documento al director general de la Dirección Regional de Salud Lima indicando que se designará la investigación, describiendo el propósito de indagación. A continuación, dicho documento es derivado a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, donde dicha Dirección remite un documento (memo circular) a todas las oficinas comunicando a los sobre la investigación que van a realizar y se les requiere que colaboren con la investigación. Por último, se procedió a enviar el formulario de evaluación del dispositivo con el objetivo de que sea completado y, posteriormente, se puedan examinar los datos recolectados.

La ejecución del cuestionario se llevó a cabo utilizando la plataforma Google Drive, específicamente mediante la creación de un formulario de encuesta. Posteriormente, se compartió el enlace de la encuesta a través de WhatsApp con la muestra completa, la cual ya había sido informada previamente. Se concedió un período de tres días para la recopilación de los datos. Después de este plazo, se accedió a Google Drive para descargar el archivo de cálculo de las encuestas en la estructura de Microsoft Excel, incluyendo todas las variables necesarias. Asimismo, se obtuvo el cuadro de datos que se utilizó para resolver la información y conseguir los hallazgos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Inductivo: comienza con el análisis del marco teórico relacionado con las variables y procede a identificar los casos específicos dentro de la Institución bajo estudio. Después, se elaboran conclusiones que proporcionan una explicación para esta instancia particular.

Analítico - Sintético: Las variables en estudio se dividieron en dimensiones y éstas en indicadores con la finalidad de realizar una calificación detallada, posterior a ello se realizaron las pruebas correspondientes para admitir o refutar las hipótesis correspondientes y señalar la conclusión final de la investigación.

Estadístico: Se llevaron a cabo elecciones acerca de la población y la muestra, la recopilación de datos, el procesamiento de información, la obtención de resultados (tanto cuantitativos como cualitativos) y la verificación de hipótesis. Se emplearon métodos y recursos estadísticos en este proceso.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, los investigadores han tenido en cuenta varios aspectos éticos. Estos incluyen el respeto a los derechos de autor que proporcionan información para el informe, la salvaguardia de la información confidencial de la institución en cuestión y la presentación de información objetiva y fiable. Los datos se utilizarán exclusivamente para fines académicos y se adhieren a los principios éticos detallados en el código de ética de la universidad. Además, se ha garantizado el cumplimiento de los requisitos de citación y referencia en concordancia con las Normas APA según la edición número 7.

El objetivo principal de esa indagación ha sido establecer una conexión entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima en el año 2021. Siendo sus objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de las habilidades blandas con Satisfacción con el trabajo de la Dirección Regional de Salud Lima - 2021, Determinar la correlación de las habilidades blandas con estilo de Liderazgo de la Dirección Regional de Salud Lima-2021, Determinar la correlación de habilidades blandas con condiciones laborales

IV. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer la correlación entre las habilidades blandas con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021.

Tabla 1

Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	0.103	132	0.001
Satisfacción Laboral	0.92	132	0.009

Nota. Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: La tabla numero 1 exhibe el hallazgo de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, la cual se utiliza cuando se tienen muestras con tamaños superiores a 50. Por consiguiente, podemos inferir que las categorías no exhiben una distribución de carácter normal debido a que su valor es inferior a 0.05 ($p < 0.05$). En consecuencia, se sugiere la utilización de una prueba no paramétrica.

Tabla 2

Correlación entre las variables habilidades blandas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima.

			Habilidades blandas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	88
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Interpretación: En la tabla 2, se puede observar que se encuentra una conexión estadística de índole positiva entre las destrezas interpersonales y la satisfacción en el trabajo, con un valor de significancia de 0.000 (p-valor <0.05). Este hallazgo lleva al rechazo de la hipótesis nula, en favor de la hipótesis alternativa. En cuanto al coeficiente de asociación, se consiguió un coeficiente rho de Spearman de 0.799, lo que indica que su asociación positiva es de gran magnitud.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

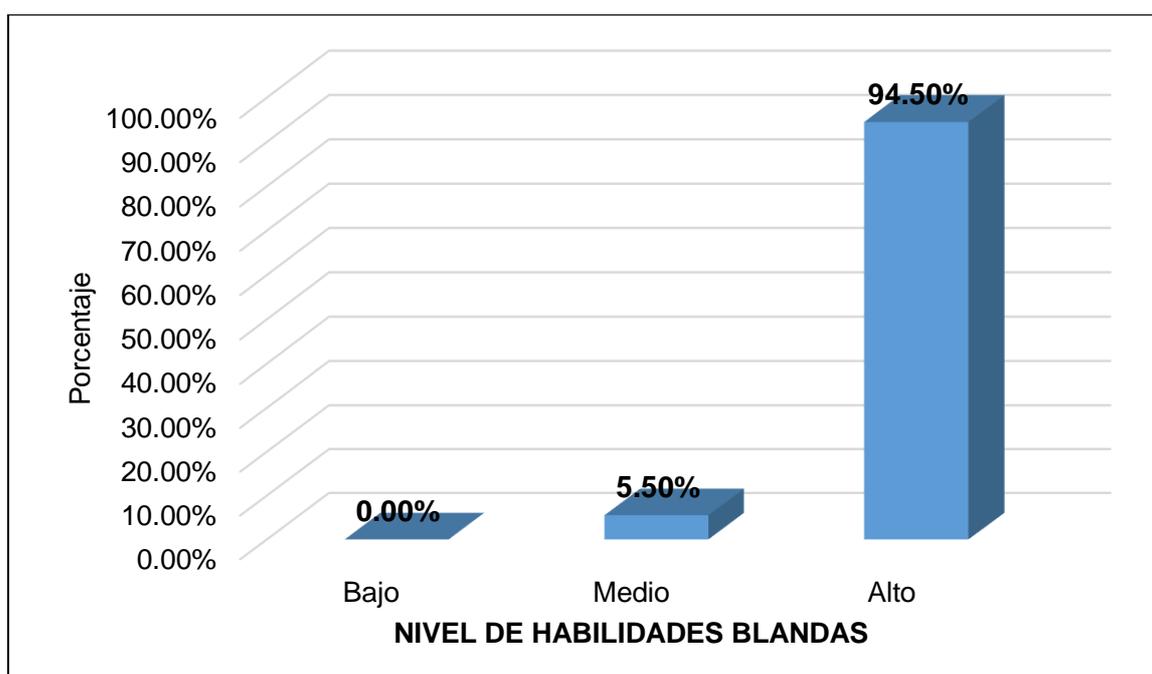
Tabla 3

Nivel de habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	4	5,5%
	Alto	69	94,5%
	Total	73	100,0%

Figura 2

Histograma del nivel de habilidades blandas



Interpretación: La tabla 3 muestra que el 94.5% de empleados encuestados de la Dirección Regional de Salud tiene un grado alto de satisfacción, mientras que la diferencia del 5.5% no se siente satisfecho.

Objetivo específico 2:

Determinar el nivel de valoración que tienen los trabajadores respecto a la aplicación las habilidades blandas de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

Tabla 4

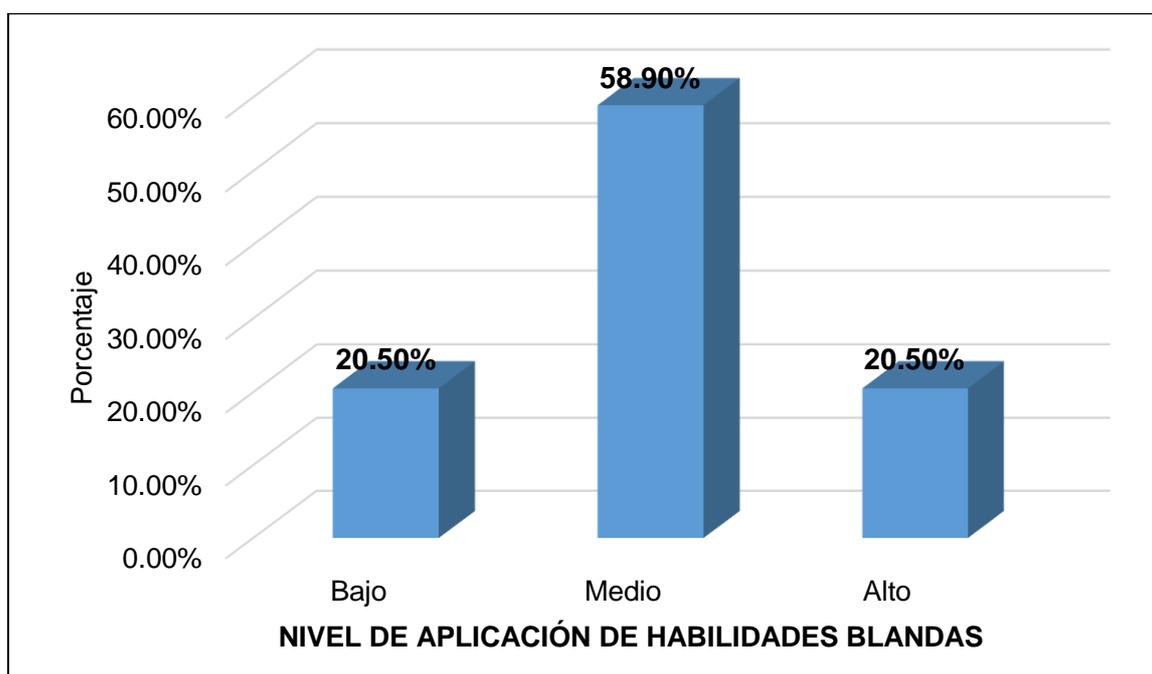
Nivel de aplicación de habilidades blandas de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	20,5%
	Medio	43	58,9%
	Alto	15	20,5%
	Total	73	100,0%

Nota. Base de datos de instrumento de medición

Figura 3

Histograma del nivel de aplicación habilidades blandas



Interpretación: La tabla 4 describe que el 58.9% de empleados encuestados de la Dirección Regional de Salud tiene un nivel medio de valoración en el uso de habilidades blandas, mientras que el 20.5% bajo y alto respectivamente.

Objetivo específico 3:

Identificar la Relación que existe entre Habilidades Blandas y la dimensión condiciones laborales de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

Tabla 5

Correlación de habilidades blandas y las condiciones laborales de la Dirección Regional de Salud Lima

			Habilidades blandas	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	88
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Nota. Base de datos de instrumento de medición

Interpretación: La tabla 5 demuestra una fuerte analogía positiva entre las habilidades interpersonales y la situación laboral, como se refleja en el valor de correlación ($\rho=0.870$). Además, se destaca la significación estadística ($p=0.000$), que es inferior a 0.05, lo que conduce a descartar la hipótesis nula y nos lleva a concluir que existe una asociación directa y significativa entre las habilidades blandas y la condición laboral.

Objetivo específico 4:

Identificar la Relación que existe entre Habilidades Blandas y la personalidad de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

Tabla 6

Correlación de habilidades blandas y la personalidad de la Dirección Regional de Salud Lima

		Habilidades blandas		Personalidad	
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,850**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	73	88	
	Personalidad	Coeficiente de correlación	,850**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	73	73	

Nota. Base de datos de instrumento de medición

Interpretación: En la tabla 6 se describe una fuerte asociación positiva entre las habilidades blandas y la dimensión de la personalidad, definida mediante un coeficiente de correlación rho de 0.850. Además, se nota la alta significación estadística, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto sugiere que preexiste una correspondencia directa y significativa entre las habilidades blandas y la personalidad.

Objetivo específico 5:

Identificar la relación que existe entre habilidades blandas y Salario de la Dirección Regional de Salud Lima-2021

Tabla 7

Correlación de habilidades blandas y salario de la Dirección Regional de Salud Lima

			Habilidades blandas	Salario
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	88
	Salario	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Nota. Base de datos de instrumento de medición

Interpretación: En la tabla 6 se manifiesta una fuerte asociación positiva entre las habilidades interpersonales y el nivel salarial, con un coeficiente de correlación de 0.860. Además, se confirma su importancia con un valor p de 0.000, que es menor que 0.05, lo que lleva a eliminar la hipótesis negadora y respalda la conclusión de que las habilidades blandas están asociadas y posee un impacto de gran significancia en los grados salariales.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio cuyas variables son las estipuladas como habilidades blandas y satisfacción del personal humano de la Dirección Regional de Salud Lima, como objeto principal identificar la correlación entre las habilidades blandas con la satisfacción de empleados y mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y los hallazgos conseguidos indican que si existe una asociación positiva entre ambas categorías.

Con los hallazgos encontrados se procedió a estudiar y discutir con los antecedentes de índole internacional y nacional, así como con el marco teórico.

Con base en los hallazgos obtenidos de la investigación, que se llevaron a cabo utilizando un instrumento de evaluación con una muestra de 73 empleados, se procede a analizar y debatir los resultados. Este análisis se centra en la dimensión del compromiso ético y se compara con investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional, con el objeto de contextualizar los objetivos de este estudio.

Respecto al coeficiente de asociación se encontró un coeficiente rho de Spearman de 0.799, siendo una correspondencia positiva considerable.

Ante ello Palma (2021) en su investigación los hallazgos indican un nivel de significancia muy bajo, con un valor de $p=0,00$, que es más pequeño que 0,05. Por ello, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis que la confirmaba. Además, se observó un coeficiente de correspondencia de Rho igual a 0,528, lo que respalda la idea de que preexiste una relación entre las habilidades blandas y la satisfacción de los docentes de la IE N° 1267 ubicada en Lima, Lurigancho en el año 2020. En la tabla 1, encontramos que el 20,5% consideran en el nivel alto el fortalecimiento de habilidades blandas; el 58,9% en lo ubicó en medio y el 20,5% lo consideran en bajo. Tomando en consideración este resultado podemos entender que es necesario el fortalecimiento de las habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima. Así mismo Vallejos (2019) indica que se utilizó un análisis de factores confirmatorio, revelando que las cargas factoriales de todos los elementos evaluados superaron el umbral de 0.7. Esto sugiere que hay un buen ajuste de la variable. Como resultado, se puede concluir que existe una conexión entre las habilidades de característica social y el rendimiento en el trabajo. De igual manera en la tabla 11, encontramos que el

27,4% consideran en el nivel alto; el 61,64% considera el grado de satisfacción laboral medio y el 10,96% lo considera bajo. Analizando los resultados podemos entender que, si existe un nivel de satisfacción dentro de la institución, aunque no el esperado

En el caso del objetivo específico, en la tabla 2, se muestra que los empleados de la Dirección Regional de salud tienen un nivel de satisfacción laboral alto, que equivale al 94.5%, con una frecuencia de 73 trabajadores encuestados, mientras que el 5.5% tiene un nivel medio. De acuerdo con Espinoza y Gallegos (2020), se afirma que las habilidades sociales se corresponden directamente con la satisfacción en el trabajo después de analizar las objeciones mediante un estudio de confiabilidad. En cuanto al objetivo general establecido en nuestra investigación, la tabla 1 muestra claramente que hay una correspondencia estadísticamente significativa y de valor positivo entre las habilidades sociales y la satisfacción en el trabajo, con un valor bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). Este resultado lleva a la eliminación de la hipótesis nula y a la confirmación de la hipótesis afirmativa. En cuanto al coeficiente de correlación, se obtuvo un coeficiente de Spearman rho de 0.799, lo que indica una correspondencia positiva notable.

Frente a esto, según el estudio de Palma (2021), se encontraron resultados que indican un nivel de significancia de $p=0,00$, que es menor que 0,05. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la hipótesis que negaba fue rechazada en favor de la hipótesis que afirma. Además, se observó un valor de Rho igual a 0,528, lo que respalda la afirmación de que concurre una correspondencia entre las competencias interpersonales y la satisfacción del recurso humano en los profesores de la IE N° 1267-Lurigancho en el año 2020. En la tabla 1 y figura N° 02, encontramos que el 20,5% adjudican en el nivel alto el fortalecimiento de habilidades blandas; el 58,9% en medio y el 20,5% lo consideran en bajo. Tomando en consideración este resultado podemos entender que es fundamental favorecer las habilidades blandas en el recurso humano de la Dirección Regional de Salud Lima. Así mismo, en los resultados presentados por Vallejos (2019), se observa que se empleó un análisis factorial confirmatorio. Este análisis reveló que todas las cargas factoriales de los elementos evaluados superaron el umbral de 0.7, indicando un nivel de adecuación satisfactorio para la variable en cuestión. En

resumen, se concluyó que hay una conexión entre las habilidades blandas y la satisfacción en el ámbito laboral según este estudio.

De igual manera en la Tabla 2 y figura N° 2, encontramos la habilidad blanda en relación a estilo de liderazgo que el 27,4% consideran en el nivel alto; el 61,64% considera el nivel de satisfacción laboral medio y el 10.96% lo considera bajo. Analizando los resultados podemos entender que, si existe un nivel de satisfacción dentro de la institución, aunque no el esperado.

Respecto al objetivo específico, en la tabla 3, se pone en evidencia que los trabajadores de la de la Dirección Regional de salud tienen un nivel de valoración de la satisfacción Laboral medio, que equivale al 58.9%, con una frecuencia de 73 trabajadores encuestados, mientras que el 20.5% bajo y medio respectivamente. Pérez & Rivera (2015) desarrollaron una investigación donde su finalidad fue encontrar si el clima laboral se relacionaba de positivamente con la satisfacción del recurso humano, la muestra conformada por 107 colaboradores, la cual se tuvo que adecuar al contexto de la investigación en curso, y se halló que el clima laboral se relaciona significativamente y de forma positiva con la satisfacción laboral. Rosales (2015) desarrolló una indagación donde trató de determinar la correspondencia entre el estado de comodidad en el trabajo y la sensación de disfrute en la vida, para lo cual se realizó una investigación descriptiva en el que participaron 90 individuos en la realización de tareas laborales. Se halló una correspondencia positiva entre las dos variables, así como un indicador de espacio suficiente para poder mejorar el disfrute del trabajo. Se tuvieron en cuenta 3 elementos: una formación óptima, un local limpio y ordenado, así como la buena educación y la amabilidad de los empleados.

En el tercer objetivo específico, utilizando la información proporcionada en la tabla 5, se logró establecer una conexión entre las competencias interpersonales y la primera dimensión de la satisfacción laboral, conocida como la percepción de las condiciones laborales por parte de los clientes de la empresa Remar Soluciones. Esto se refleja en una correspondencia cuyo coeficiente fue de $Rho=0,870$, indicando un nexo positivo fuerte entre las competencias interpersonales y la dimensión de las condiciones laborales dentro del contexto de la satisfacción laboral. Además, este vínculo es estadísticamente significativo ($p=0,000$), con un valor que es menos a 0,05, lo que favorece a eliminar la hipótesis negadora.

En este sentido Orderique (2021) en su investigación observó que influye la mejora de las habilidades blandas con las condiciones laborales el 64% de los trabajadores encuestados percibieron casi siempre, el 3.6% indicó siempre y sólo un 3% a veces. Se puede deducir que la mayoría de los empleados considera que tanto las condiciones laborales, incluyendo la infraestructura, como el entorno de trabajo, desempeñan un papel crucial en su nivel de satisfacción en el trabajo.

Así mismo Orderique (2021) numerosos empleados experimentan una persistente incomodidad y descontento en su entorno laboral, lo que se traduce en insatisfacción tanto en lo profesional como en lo personal. Esta situación puede dar lugar a la manifestación de niveles de estrés, ansiedad y desinterés en el trabajo, los cuales, a su vez, pueden provocar una disminución en el rendimiento y la producción. Por otro lado, para algunos empleados, el trabajo representa un propósito en sus vidas, contribuyendo a mejorar su autoestima y proporcionándoles un sentido de utilidad y reconocimiento social. Esto se traduce en un mayor compromiso, motivación y eficiencia en su desempeño laboral.

Un estudio realizado por Orderique (2021) reveló que el 78.6% de los trabajadores encuestados experimentaron una satisfacción general en el trabajo de nivel regular, mientras que el 17.9% expresó una insatisfacción parcial y el 3.6% mostró una insatisfacción alta. Esto sugiere que, en gran proporción, los colaboradores no están experimentando un alto nivel de satisfacción en sus empleos, a pesar de que la gran cantidad de los trabajadores de la población estudiada reportaron un nivel de satisfacción laboral promedio o regular. Sin embargo, es importante destacar que el 21.4% de los encuestados manifestó una insatisfacción laboral. Estos hallazgos favorecen lo que se encontró en esta indagación. Según el procesamiento estadístico, se consiguió una correspondencia positiva considerable, en la tabla 2, se puede observar que se establece una correspondencia estadística de grado positivo entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 (p -valor <0.05). Este hallazgo conduce a la eliminación de la hipótesis negadora en favor de la hipótesis alternativa. En cuanto al coeficiente de correspondencia, se alcanzó un coeficiente rho de Spearman de 0,766.

En el cuarto objetivo, apoyado en la tabla 6, se identificó la correspondencia entre habilidades blandas, con la dimensión 2 de la satisfacción laboral, denominada personalidad percibida por los empleados de la institución en estudio, como se muestra el ($Rho = ,850$), afirmando que las habilidades blandas se asocian de una forma positiva y alta con la dimensión personalidad de la variable satisfacción laboral, con una significancia ($p = ,000$) menor a 0.05, descartando la hipótesis nula. Así mismo Rosales (2015) concluye que en el ámbito empresarial, cuando los equipos muestran una notoria deficiencia en sus habilidades interpersonales, es altamente probable que esto resulte en consecuencias sumamente perjudiciales para las organizaciones. Estas consecuencias abarcan desde la falta de coordinación y malentendidos hasta una mayor tendencia a la procrastinación. Además, se daña el ambiente laboral, surgen divisiones entre los departamentos, la productividad se reduce, se incrementan los errores y se deteriora la comunicación. Todo esto lleva al estrés de los empleados, una disminución en la calidad del servicio, conflictos internos, un aumento en la rotación de personal y, para colmo, una significativa pérdida de talento valioso. En relación a este tema, Palma (2021) llega a la conclusión de que se ha conseguido una correspondencia entre la empatía y la satisfacción en el trabajo.

En el cuarto objetivo, basándonos en la tabla 6, se ejecutó una correspondencia entre las habilidades blandas y la dimensión 2 de la satisfacción laboral, conocida como la percepción de la personalidad según los trabajadores del centro de salud estudiado. Los resultados indican una correspondencia positiva significativamente alta entre las habilidades blandas y la dimensión de la personalidad en la variable de satisfacción laboral, con un valor de correspondencia de 0.850 y un valor de significancia ($p = 0.000$) menos a 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis negadora. Esto respalda la idea de que las habilidades blandas poseen una fuerte influencia en la percepción de la personalidad en el marco de la satisfacción laboral.

En un estudio previo realizado por Ibrahim et al. (2017), se llevó a cabo una investigación que examinó los efectos de la adquisición de habilidades blandas y la implementación de una metodología de capacitación en el desempeño de los empleados. Este estudio utilizó un enfoque de carácter cuantitativo y un diseño de investigación correlacional transversal. La población que se indagó incluyó a 810 empleados, principalmente de la alta gerencia y ejecutivos de 9 compañías

privadas. Los resultados de este estudio revelaron un aumento del 14.5% en el desempeño de los puestos de trabajo de los empleados debido a la adquisición de habilidades sociales y un incremento del 27.9% en el desempeño laboral atribuido a la metodología de capacitación. En resumen, estos hallazgos respaldan cuán importante son las habilidades blandas y la capacitación para mejorar el desempeño en los puestos de trabajo del recurso humano.

En el quinto objetivo, apoyado en la tabla 7, se identificó la correspondencia entre habilidades blandas con la dimensión 3 de la variable satisfacción Laboral, denominada Salario, apreciada por los trabajadores del centro de salud indagado, como se muestra el ($Rho = ,860$), afirmando que las habilidades blandas se corresponden de una forma positiva de valor alto con la dimensión salario de la categoría satisfacción laboral con valor numérico de significancia ($p = ,000$) más pequeño a 0.05, descartando la hipótesis nula. El conjunto de los mercados multinacionales (4.3%) manifestó falta de adiestramiento en destrezas blandas en sus colaboradores. Garza, J. (2018)

En el objetivo 3 determinar la correlación de habilidades blandas con condiciones laborales de la Dirección Regional de Salud Lima-2021. Las condiciones laborales, son los componentes de su entorno interno, que establece la estimulación o complacencia laboral, así como alude Chiavenato (2020), que la estimulación de los individuos en su jornada laboral influye de componentes: el primero es la relación con los compañeros, su estado de ánimo. En el gráfico 3, encontramos que el 64% consideran en el nivel casi siempre, el 36% consideran en el nivel siempre y, el 3% consideran a veces. Por lo tanto, se deberá considerar esta búsqueda para la toma de decisiones.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades blandas pueden ayudar a conseguir cambios positivos en la satisfacción del recurso humano que forma parte de la Dirección Regional de Salud Lima, 2021. En este estudio, se logró identificar una correlación estadísticamente significativa y positiva entre las competencias interpersonales y la satisfacción en el trabajo, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Además, se consiguió un coeficiente de correspondencia de Spearman de 0.799, indicando esta fuerte relación.
2. Se identificó el grado de satisfacción laboral, con una aceptación alto de 69 trabajadores equivalentes a un 94.5%, comprendiendo que, los trabajadores y un nivel alto.
3. Se determinó el grado de valoración que poseen los clientes en concordancia a la aplicación de las habilidades blandas, tuvo con un 58.9% con un significativo nivel medio de valoración que equivale a 43 trabajadores, y un nivel bajo de 20.5% bajo y alto respectivamente es decir 30 trabajadores, que piensan que se debe mejorar las habilidades blandas.
4. La correspondencia entre habilidades blandas y la dimensión 1 condición laboral, posee una asociación muy significativa con un 0.870, mostrando que las condiciones laborales, tienen asociación de carácter significativa en la mejora de habilidades blandas.
5. La correspondencia entre habilidades blandas y la dimensión 2 personalidad, tiene una asociación con una gran significancia y valor de correspondencia igual a 0.850, indicando que la atención con la personalidad va influenciar para favorecer y mejorar las habilidades blandas.
6. La correlación entre habilidades blandas y la dimensión 3 salario, posee una asociación con una gran significancia y valor de correspondencia igual a 0.860, manifestando que el salario es un factor importante para que el trabajador desarrolle y aplique habilidades blandas.

VII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director General de la Dirección Regional de Salud Lima realizar capacitaciones, cuyo objeto sea el maximizar las habilidades blandas de cada uno de los empleados que la conforman.
2. Se recomienda al director general, fomentar una atmósfera laboral y una mentalidad empresarial que estimulen el crecimiento de las competencias interpersonales.
3. Se recomienda a la Dirección Regional de Salud Lima realizar una mejor administración en cada una de sus áreas, que se enfoque en el tiempo u horas laborales, periodos para cada uno de los descansos y horarios laborales.
4. Se recomienda al gerente de Recursos Humanos, contratar a un especialista en reclutamiento y selección. Que considere como requisito fundamental las habilidades blandas asociadas con la personalidad; capacitaciones de desarrollo de la personalidad.
5. Se recomienda al área de Recursos humanos, enfocar sus esfuerzos en brindar recompensas salariales para atraer nuevos y mejores talentos y retenerlos.
6. Se recomienda a la dirección mejorar el ejercicio de un estilo de liderazgo adecuado. De esta manera, si la dirección demuestra un liderazgo que aprecia la colaboración en grupo y se comporta de manera ética en su labor, estos principios serán compartidos en toda la empresa.

REFERENCIAS

- Alfonso, J. (2017). *Motivacion y satisfaccion laboral en la empresa "Joe Banana" de la ciudad de la Paz, Bolivia* [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz]. Archivo digital. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/11201>
- Arribas, D. (2009). *Competea. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias*. Madrid.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Ecoe Ediciones.
- Barquero, K. (2019). Estos serán los diez puestos de mayor demanda en 2020. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/estos-seran-los-diez-puestos-de-mayordemanda-en-2020>
- Basco, A., Beliz, G., Coatz, D. y Garnero, P. (2018). *Industria 4.0 Fabricando el futuro*. doi: 10.18235/0001229
- Bohlander, J. (2018). *Administración de recursos humanos* (17.a. ed.). Cengage. <http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (5a. ed.). McGraw-Hill Interamericana. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9350>
- Coelho, F. (17 de Mayo de 2019). *Metodología*. Significados. <https://www.significados.com/metodologia/>
- Cordero, C. (2019). *Compañías informáticas están contratando más y éstos son los títulos, certificaciones y habilidades que se requieren para ser elegidos*. El Financiero. Recuperado de https://www.elfinancierocr.com/blogs/la-ley-de-murphy/companias-informaticas-estancontratando-masy/JIVLE6Z7SVD6BPNGREFBH6KNQM/story/?utm_source=socialflow&utm_medium=social&utm_campaign=socialflow
- El Economista. (2018). *Habilidades duras o blandas: ¿Qué buscan las empresas?* Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx>
- Espinoza, J. (2019). *Las habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Atento Trujillo, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14723>

- Flores, L. (2 de Abril de 2018). Las habilidades blandas y su importancia [Mensaje en un blog]. <https://luisfloresguerra.com/las-habilidades-blandas-y-suimportancia/>
- Garza, J. (2018). Débiles habilidades blandas alejan a ticos de multinacionales. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/debiles-habilidades-blandas-alejan-a-ticos-demultinacionales>
- García, C. (2018) Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista universitaria*, 19(6).
- Gandino, P. (2021). *Modelo de negocio para el desarrollo de competencias blandas a través de la práctica del aikido (aplicación de la metodología Canvas)*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Córdoba]. Archivo digital. http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2999/1/TM_Gandino.pdf
- Gonzales, M. (2016). *Habilidades directivas*. Editorial Inova.
- Habilidad. (s.f.). En el Diccionario de la Real Academia Española (23ª ed). Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=JvGWgMw>
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 451 – 464.
- Hernández , R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p
- Hiriyappa, B. (2018). Desarrollo de las habilidades blandas. España. <https://books.google.com.pe/books?isbn=154753060X>
- Holguín, J., Tavera, M. & López, C. (2018). Desarrollo de habilidades blandas y el uso del Sistema de Gestión del Aprendizaje en la elaboración de proyectos prácticos en 33 una asignatura introductoria de Ingeniería Telemática. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 44-53.
- Husted, S., Rodríguez, G. y Álvarez, M. (2018). Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital. *CTES*, 5(9). <http://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/705>

- Ibrahim, R., Kazeen , B., & Beerhannoidden , A. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4).
- Mora, K. (2019). Más allá del código, también están las habilidades blandas. Hoy en el Tec. <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2019/09/23/mas-alla-codigo-tambien-estanhabilidades-blandas?fbclid=IwAR3jfdojPzzZJ3w7F0W5mSRE9-7fJv7UXFeUpHLOWRpN4u43yYAiexkwvKw>
- Orderique , L. (2021). *Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61568/Orderique_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, G. (2021). *Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1267 - Lurigancho, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55354/Palma_PGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pecino, V., Mañas, M., Diaz, P., Lopez, J. y Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC.
- Real Academia Española. (04 de Febrero de 2021). Diccionario de la lengua española, Versión 23.5 en línea. <https://dle.rae.es/habilidad>
- Rosales, B. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. Lima* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6555>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). Management [Administración]. Pearson Educación <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=7485&pg=&ed=>
- Romo, M., Palacios, C., Rodríguez, P. y López, C. (2018). Reforzamiento de las competencias blandas en la acreditación abet para la formación de líderes transformadores.
- Sittisom, W. (2020). Factors affecting Job Satisfaction of Employees in Pharmaceutical Industry. Factores que afectan a la satisfacción laboral de los empleados de la industria farmacéutica. Ebsco. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=12971171-4e5d-4385-b717-cd0a90e7a85c%40sessionmgr4006>
- Siriattakul, P., Sakapas, S. y Kittisak, J. (2019). The Mediating Role of Employee Engagement between Team and Co-worker Relation, Work Environment, Training and Development and Employee Performance. Ebsco. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=1&sid=d461af3b-2283-42e2-9fab-be8a1a63998a%40pdc-vsessmgr04&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=142113360 &db=a9h>
- Talledo, L. y Ugaz, P. (2019). Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018 [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima].
- Universa Colombia (2019). Las diez aptitudes laborales más valoradas por las empresas. Universa Colombia. <https://noticias.universia.net.co/enportada/noticia/2014/03/07/1086470/cual-es-son-aptitudes-laborales-mas-valoradasempresas.html>
- Udemy for Business. (2019). Felicidad en el lugar de Trabajo 2019. <https://www.udemy.com/>
- Urbina, M. (Febrero de 2020). Retención del Talento. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post veta Interamericana NORTE SAC Filial Huacho. Chiclayo: Tesis de Grado.
- Veloso, C. (2019). *Mejora de variables asociadas a psicología organizacional mediante capacitación en psicología positiva*. [Tesis Doctoral, Universidad

Complutense de Madrid]. Archivo digital.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=221430>

Zapata, V. (2019). *Los beneficios del sario emocional para la organización y los trabajadores* [Trabajo de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/8479/Zapata_Pflucker_V_eronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICION
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas son aquellas que impulsan la inteligencia emocional. También llamadas soft skills, habilidades transversales o socioemocionales, enfocadas en desarrollar ciertos valores y rasgos que fomentan la comunicación y la relación efectiva de una persona con aquellas que le rodean. (Heckman y Kautz 2012 citado en García Cabrero 2018)	Las habilidades blandas se compone de las siguientes dimensiones: Autoestima, resolución de conflictos, habilidades para relacionarse empatía y trabajo en equipo organización.	Autoestima	Confianza en sí mismo	1. Demuestro confianza en mí mismo para realizar mis actividades.	Escala Ordinal Escala de Likert a) Nunca () b) Casi nunca () c) A veces () d) Casi siempre () e) Siempre ()
				Perseverancia	2. Soy perseverante cuando deseo lograr mis objetivos.	
			Resolución de conflictos	Buena actitud	3. Tengo una buena actitud ante situaciones de conflicto.	
				Tolerancia	4. Muestro tolerancia en momentos difíciles que generan conflicto.	
				Toma de decisiones	5. Soy asertivo en toma la toma de decisiones.	
			Habilidad para relacionarse empatía	Identificación con la institución	6. Me siento identificado con la institución.	
				Compromiso laboral	7. Me siento comprometido con la institución que laboro.	
			Compromiso social	8. Realizo acciones de compromiso social entre mis compañeros de trabajo.		
			Trabajo en Equipo Organización	Liderazgo individual	9. Asumo el liderazgo cuando nos encargan trabajos específicos.	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción Laboral	Consiste en la expresión de las sensaciones del personal administrativo respecto a las condiciones laborales, personalidad y salario.	Para la variable satisfacción laboral se consideró los siguientes indicadores: Condiciones Laborales, personalidad, salario.	Condiciones Laborales	Relación con los compañeros	1. Tengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo.	Escala Ordinal Escala de Likert a. Nunca () b. Casi nunca () c. A veces () d. Casi siempre () e. Siempre ()
				Interacción entre compañeros	2. Existe una buena interacción entre compañeros para realizar un buen trabajo.	
				Supervisión	3. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que realizan las entidades superiores?	
				Capacitación	4. Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.	
			Personalidad	Logros	5. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.	
				Reconocimiento	6. ¿Su director y/o jefe reconoce el esfuerzo que Ud. realiza en su centro de labores?	
				Capacidad básica	7. Confía en sus capacidades para realizar una labor eficiente en su puesto de trabajo.	
			Salario	Adecuada Remuneración	8. Su sueldo es adecuado en relación con el trabajo que realiza.	
				Estatus de vida	9. El trabajo que efectúa le permite tener mejor status de vida.	

Anexo N°02: Validación por juicio de expertos.

Matriz de Validación – Experto N°01

“Como influye las habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima para obtener la satisfacción laboral”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades Blandas	Autoestima	Confianza en sí mismo	1. Demuestro confianza en mí mismo para realizar mis actividades.						X		X		X		X		
		Perseverancia	2. Soy perseverante cuando deseo lograr mis objetivos.								X		X		X		
	Resolución de conflictos	Buena actitud	3. Tengo una buena actitud ante situaciones de conflicto.								X		X		X		
		Tolerancia	4. Muestro tolerancia en momentos difíciles que generan conflicto.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	5. Soy asertivo en la toma de decisiones.								X		X		X		
	Habilidad para relacionarse empatía	Identificación con la institución	6. Me siento identificado con la institución.								X		X		X		
		Compromiso laboral	7. Me siento comprometido con la institución que laboro.						X		X		X		X		
		Compromiso social	8. Realizo acciones de compromiso social entre mis compañeros de trabajo.								X		X		X		
	Trabajo en Equipo Organización	Liderazgo individual	9. Asumo el liderazgo cuando nos encargan trabajos específicos.						X		X		X		X		



Mg. CARLOS MANUEL RECUAY CÓNDOR

DNI N° 09365798

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción laboral	Condiciones Laborales	Relación con los compañeros	10. Tengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Interacción entre compañeros	11. Existe una buena interacción entre compañeros para realizar un buen trabajo.						X		X		X		X		
		Supervisión	12. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que realizan las entidades superiores?						X		X		X		X		
		Capacitación	13. Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.						X		X		X		X		
	Personalidad	Logros	14. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.						X		X		X		X		
		Reconocimiento	15. ¿Su director y/o jefe reconoce el esfuerzo que Ud. realiza en su centro de labores?						X		X		X		X		
		Capacidad básica	16. Confía en sus capacidades para realizar una labor eficiente en su puesto de trabajo.						X		X		X		X		
	Salario	Adecuada Remuneración	17. Su sueldo es adecuado en relación con el trabajo que realiza.						X		X		X		X		
		Estatus de vida	18. El trabajo que efectúa le permite tener mejor status de vida.						X		X		X		X		



Mg. CARLOS MANUEL RECUAY CÓRDOR

DNI N° 09365798

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO N°01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

OBJETIVO: REUNIR INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RECUAY CÓNDOR, CARLOS MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ECONOMÍA Y MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

Conforme a la revisión del instrumento que se utilizara para medir la comunicación interna y satisfacción laboral se procedió a validarlo tomando en cuenta los criterios de forma, estructura y profundidad, en la cual se concluyó que está apto para recoger información de las variables de estudio.



Mg. CARLOS MANUEL RECUAY CÓNDOR

DNI N° 09365798

Validación por juicio de expertos
Matriz de Validación – EXPERTO N°02

“Como influye las habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima para obtener la satisfacción laboral”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades Blandas	Autoestima	Confianza en sí mismo	1. Demuestro confianza en mí mismo para realizar mis actividades.						X		X		X		X		
		Perseverancia	2. Soy perseverante cuando deseo lograr mis objetivos.						X		X		X		X		
	Resolución de conflictos	Buena actitud	3. Tengo una buena actitud ante situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
		Tolerancia	4. Muestro tolerancia en momentos difíciles que generan conflicto.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	5. Soy asertivo en toma la toma de decisiones.						X		X		X		X		
	Habilidad para relacionarse empatía	Identificación con la institución	6. Me siento identificado con la institución.						X		X		X		X		
		Compromiso laboral	7. Me siento comprometido con la institución que laboro.						X		X		X		X		
		Compromiso social	8. Realizo acciones de compromiso social entre mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo Organización	Liderazgo individual	9. Asumo el liderazgo cuando nos encargan trabajos específicos.						X		X		X		X		



Mg. Vera Portilla Lyz Jannette

DNI 41755630

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción laboral	Condiciones Laborales	Relación con los compañeros	10. Tengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Interacción entre compañeros	11. Existe una buena interacción entre compañeros para realizar un buen trabajo.						X		X		X		X		
		Supervisión	12. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que realizan las entidades superiores?						X		X		X		X		
		Capacitación	13. Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.						X		X		X		X		
	Personalidad	Logros	14. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.						X		X		X		X		
		Reconocimiento	15. ¿Su director y/o jefe reconoce el esfuerzo que Ud. realiza en su centro de labores?						X		X		X		X		
		Capacidad básica	16. Confía en sus capacidades para realizar una labor eficiente en su puesto de trabajo.						X		X		X		X		
	Salario	Adecuada Remuneración	17. Su sueldo es adecuado en relación con el trabajo que realiza.						X		X		X		X		
		Estatus de vida	18. El trabajo que efectúa le permite tener mejor status de vida.						X		X		X		X		



Mg. Vera Portilla Lyz Jannette

DNI 41755630

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO N°02

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

OBJETIVO: REUNIR INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Vera Portilla ~~Lyz~~ Jannette

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg Salud Publica – Docencia Superior Universitaria

Conforme a la revisión del instrumento que se utilizara para medir la comunicación interna y satisfacción laboral se procedió a validarlo tomando en cuenta los criterios de forma, estructura y profundidad, en la cual se concluyó que está apto para recoger información de las variables de estudio.



Mg. ~~Lyz~~ Jannette Vera Portilla

DNI 32991045

Validación por juicio de expertos
Matriz de Validación – EXPERTO N°03

“Como influye las habilidades blandas en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima para obtener la satisfacción laboral”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades Blandas	Autoestima	Confianza en sí mismo	1. Demuestro confianza en mí mismo para realizar mis actividades.						X		X		X		X		
		Perseverancia	2. Soy perseverante cuando deseo lograr mis objetivos.						X		X		X		X		
	Resolución de conflictos	Buena actitud	3. Tengo una buena actitud ante situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
		Tolerancia	4. Muestro tolerancia en momentos difíciles que generan conflicto.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	5. Soy asertivo en toma la toma de decisiones.						X		X		X		X		
	Habilidad para relacionarse empatía	Identificación con la institución	6. Me siento identificado con la institución.						X		X		X		X		
		Compromiso laboral	7. Me siento comprometido con la institución que laboro.						X		X		X		X		
		Compromiso social	8. Realizo acciones de compromiso social entre mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo Organización	Liderazgo individual	9. Asumo el liderazgo cuando nos encargan trabajos específicos.						X		X		X		X		



Dra. MIRELLY SONIA AGUILAR SÁNCHEZ
DNI: 32969014

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción laboral	Condiciones Laborales	Relación con los compañeros	10. Tengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Interacción entre compañeros	11. Existe una buena interacción entre compañeros para realizar un buen trabajo.								X		X		X		
		Supervisión	12. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que realizan las entidades superiores?								X		X		X		
		Capacitación	13. Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.								X		X		X		
	Personalidad	Logros	14. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.						X		X		X		X		
		Reconocimiento	15. ¿Su director y/o jefe reconoce el esfuerzo que Ud. realiza en su centro de labores?								X		X		X		
		Capacidad básica	16. Confía en sus capacidades para realizar una labor eficiente en su puesto de trabajo.								X		X		X		
	Salario	Adecuada Remuneración	17. Su sueldo es adecuado en relación con el trabajo que realiza.						X		X		X		X		
		Estatus de vida	18. El trabajo que efectúa le permite tener mejor status de vida.								X		X		X		



Dra. MIRELLY SONIA AGUILAR SÁNCHEZ

DNI: 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO N°03

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

OBJETIVO: REUNIR INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MIRELLY SONIA AGUILAR SÁNCHEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra. en Administración

Conforme a la revisión del instrumento que se utilizara para medir la comunicación interna y satisfacción laboral se procedió a validarlo tomando en cuenta los criterios de forma, estructura y profundidad, en la cual se concluyó que está apto para recoger información de las variables de estudio.



Dra. MIRELLY SONIA AGUILAR SÁNCHEZ

DNI: 32969014

Anexo N°03: Confiabilidad del instrumento

A criterio de Hernández et al. (2014) describe a la confiabilidad de un instrumento como medición describe como grado en que su aplicación constante a un mismo individuo produzca los mismos resultados.

Para determinar la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto de 15 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima, el cual demando el análisis de consistencia interna según la técnica de Alpha de Cronbach.

Análisis de fiabilidad de la variable de Habilidades blandas

Variable 1	Dimensiones	Ítems
Habilidades blandas (0.843) (9 ítems)	Autoestima	2
	Resolución de conflictos	3
	Habilidad para relacionarse empatía	3
	Trabajo en equipo organización	1

Al realizar el análisis de fiabilidad de la primera variable (habilidades blandas) nos dio como resultado de 0.843, según los resultados del Alpha de Cronbach cuando los valores son mayores a 0,8 indica que tiene una alta confiabilidad.

Análisis de fiabilidad de la variable de satisfacción laboral

Variable 2	Dimensiones	Ítems
Satisfacción laboral (0.810) (9 ítems)	Condiciones Laborales	4
	Personalidad	3
	Salario	2

Al realizar el análisis de fiabilidad de la segunda variable (satisfacción laboral) nos dio como resultado de 0.843. Según los resultados del Alpha de Cronbach cuando los valores son mayores a 0,8 presenta una alta confiabilidad.

Anexo N°04: Instrumento de recolección de datos (cuestionario de habilidades blandas)

DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario de Habilidades blandas
3. **Lugar:** Dirección Regional de Salud Lima
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Autores:** Sifuentes Aguilar, Angela Graciela - Soto Recuay, Gustavo Jorge
6. **Administración:** Colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de satisfacción

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto, según lo indican Hernández et al. (2014).

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA:

Nombre de la encuesta:	Cuestionario sobre habilidades blandas y satisfacción laboral
Autores:	Sifuentes Aguilar, Angela Graciela Soto Recuay, Gustavo Jorge
Procedencia:	Elaboración propia en base a las teorías de Pérez, Pérez, López y Caballero (2015), y Robbins y Judge (2017).
Aplicación:	Vía web por medio de https://docs.google.com/
Población:	Personal de la Dirección Regional de Salud Lima
Finalidad:	Reunir información sobre las habilidades blandas y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Lima.

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS:

I. Instrucciones

Marcar con una "X" según el cuadro de calificación señalado a continuación:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ÍTEM	1	2	3	4	5
HABILIDADES BLANDAS					
DIMENSIÓN 01					
1. Demuestro confianza en mí mismo para realizar mis actividades.					
2. Soy perseverante cuando deseo lograr mis objetivos.					
DIMENSIÓN 02					
3. Tengo una buena actitud ante situaciones de conflicto.					
4. Muestro tolerancia en momentos difíciles que generan conflicto.					
5. Soy asertivo en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN 03					
6. Me siento identificado con la institución.					
7. Me siento comprometido con la institución que laboro.					
8. Realizo acciones de compromiso social entre mis compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN 04					
9. Asumo el liderazgo cuando nos encargan trabajos específicos.					

Anexo N°05: Instrumento de recolección de datos (cuestionario de Satisfacción laboral)

DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral
3. **Lugar:** Dirección de salud Lima
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Autor:** Sifuentes Aguilar, Angela Graciela - Soto Recuay, Gustavo Jorge
6. **Administración:** colaboradores de la Dirección de salud Lima
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de satisfacción

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto, según lo indican Hernández et al. (2014).

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA:

Nombre de la encuesta:	Cuestionario sobre habilidades blandas y satisfacción laboral
Autores:	Sifuentes Aguilar, Angela Graciela Soto Recuay, Gustavo Jorge
Procedencia:	Elaboración propia en base a las teorías de Pérez, Pérez, López y Caballero (2015), y Robbins y Judge (2017).
Aplicación:	Vía web por medio de https://docs.google.com/
Población:	Personal de la Dirección Regional de Salud Lima
Finalidad:	Reunir información sobre las habilidades blandas y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Lima.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL:

Instrucciones

Marcar con una "X" según el cuadro de calificación señalado a continuación:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Tengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo.					
2. Existe una buena interacción entre compañeros para realizar un buen trabajo.					
3. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que realizan las entidades superiores?					
4. Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.					
DIMENSIÓN 02					
5. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.					
6. ¿Su director y/o jefe reconoce el esfuerzo que Ud. realiza en su centro de labores?					
7. Se siente satisfecho con los logros obtenidos en el trabajo.					
DIMENSIÓN 03					
8. Su sueldo es adecuado en relación con el trabajo que realiza.					
9. El trabajo que efectúa le permite tener mejor status de vida.					

Anexo N°06: Relación del personal nombrado de la Dirección Regional de Salud
Lima

N°	ESTABLECIMIENTO	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	SEXO	FECHA NACIMIENTO
1	DIRECCION DE SALUD	10156796	AGUADO MORENO HENRY JOEL	Masculino	17/04/1975
2	DIRECCION DE SALUD	05644957	AGUILERA VARGAS HECTOR HUGO	Masculino	04/07/1957
3	DIRECCION DE SALUD	40927147	ALVARADO GALLUPE MERCEDES INES	Femenino	28/05/1981
4	DIRECCION DE SALUD	15595509	ALVAREZ TUME OLGA	Femenino	17/01/1959
5	DIRECCION DE SALUD	15611027	ALZAMORA LOLI SISSI SORAYA	Femenino	07/04/1961
6	DIRECCION DE SALUD	15708259	AMADO LEEY ANGELICA ESTHER	Femenino	07/08/1967
7	DIRECCION DE SALUD	21122379	AMAYA GONZALES ANA MARIA	Femenino	01/03/1972
8	DIRECCION DE SALUD	42809151	AMESQUITA CHAVEZ ANGELICA NORA	Femenino	12/01/1985
9	DIRECCION DE SALUD	06110715	ARDILES GUILLEN EDUARDO LUIS	Masculino	02/08/1963
10	DIRECCION DE SALUD	09549682	ARGUMEDO OLIVARES PATRICIA RUBI	Femenino	13/08/1972
11	DIRECCION DE SALUD	20682900	ARIAS FABIAN PAUL SOLANO	Masculino	14/07/1955
12	DIRECCION DE SALUD	75702688	ARIAS MAYORCA RENZO PAUL	Masculino	18/03/1994
13	DIRECCION DE SALUD	16003206	ARROYO ALCANTARA ELVIS LEONCIO	Masculino	17/09/1969
14	DIRECCION DE SALUD	10121230	ARTEAGA VERA NEREYDA PATRICIA	Femenino	05/09/1974
15	DIRECCION DE SALUD	40983667	AVILA MIRANDA JOHN RONALD	Masculino	10/02/1981
16	DIRECCION DE SALUD	07054475	AYALA SALAZAR LOURDES CLARA	Femenino	12/08/1958
17	DIRECCION DE SALUD	15603479	BALCAZAR COCA LILY	Femenino	16/11/1963
18	DIRECCION DE SALUD	40792383	BARDALES VIDAL ELDER DAYVES	Masculino	24/04/1980
19	DIRECCION DE SALUD	40426019	BASCONSUELO AQUIÑO MIGUEL ANGEL	Masculino	14/07/1979
20	DIRECCION DE SALUD	08167694	BAZAN CHUMBE LUIS ALBERTO	Masculino	11/03/1976
21	DIRECCION DE SALUD	42129831	BAZAN RIOS KARINA	Femenino	26/09/1982
22	DIRECCION DE SALUD	47585042	BERROSPI TORRES JENNIFER ELIZABETH	Femenino	12/02/1993
23	DIRECCION DE SALUD	41229620	BRAVO VILCHEZ DE LINO ELIZABETH	Femenino	16/01/1982
24	DIRECCION DE SALUD	42437519	BRIONES DIAZ GERALL KENNY	Masculino	04/07/1984
25	DIRECCION DE SALUD	42725473	CABANILLAS ARTEAGA NOELIA	Femenino	08/09/1984
26	DIRECCION DE SALUD	09611146	CAICEDO LLUEN LUIS ALBERTO	Masculino	20/06/1971
27	DIRECCION DE SALUD	10398296	CALERO CASTILLO MARIA	Femenino	05/04/1961
28	DIRECCION DE SALUD	08172157	CALLE HUAYLLAHUAMAN PASTORA	Femenino	15/01/1976
29	DIRECCION DE SALUD	42149485	CAMPOS CHAMBERGO JAID BELICE	Femenino	24/10/1983
30	DIRECCION DE SALUD	43096477	CARBAJAL PANAIFO JORGE CARLOS	Masculino	06/06/1985
31	DIRECCION DE SALUD	07602041	CARBAJAL SUAREZ LUZ MATILDE	Femenino	14/03/1960
32	DIRECCION DE SALUD	40409043	CARDENAS SALINAS CRISTEL YVONNE	Femenino	22/11/1977
33	DIRECCION DE SALUD	40541456	CARDENAS VALVERDE JESSIE LILIANA	Femenino	29/03/1980
34	DIRECCION DE SALUD	44588310	CARREÑO DONAYRE MARCIA LIZBETH	Femenino	06/10/1987
35	DIRECCION DE SALUD	41198105	CARREÑO HUAMAN CECILIA ELIZABETH	Femenino	23/11/1981
36	DIRECCION DE SALUD	07956806	CASTILLA HUAMACTO NORMA ANGELICA	Femenino	24/12/1962
37	DIRECCION DE SALUD	40132190	CASTILLO GUZMAN NEBORIT RAQUEL	Femenino	05/01/1979
38	DIRECCION DE SALUD	15728488	CASTILLO LAMELA HECTOR JULIO	Masculino	17/11/1972
39	DIRECCION DE SALUD	80611525	CASTRO MARCOS HECTOR AUGUSTO	Masculino	06/07/1979
40	DIRECCION DE SALUD	42999326	CERMEÑO ROSALES MAYRA MILAGROS	Femenino	29/05/1985

41	DIRECCION DE SALUD	40556730	CHACON ANAYA MERCEDES PATRICIA	Femenino	19/05/1980
42	DIRECCION DE SALUD	08153575	CHAPOÑAN GIL GLORIA	Femenino	23/01/1971
43	DIRECCION DE SALUD	25820084	CORIA MORALES FERNANDO HUMBERTO	Masculino	20/03/1965
44	DIRECCION DE SALUD	40252679	CORNEJO SANTOS MIGUEL ANGEL	Masculino	14/04/1979
45	DIRECCION DE SALUD	15737937	CRISOL CAJACHAGUA HENRY VLADIMIR	Masculino	19/04/1975
46	DIRECCION DE SALUD	15615653	CRISOL CAJACHAGUA JORGE LUIS	Masculino	25/08/1965
47	DIRECCION DE SALUD	41146820	CRUZ BASILIO CELIA	Femenino	31/10/1981
48	DIRECCION DE SALUD	15405527	CUBILLAS VALENTIN LUIS ALBERTO	Masculino	02/09/1967
49	DIRECCION DE SALUD	15738578	CUENTAS BARRIOS KATTY ROCIO	Femenino	16/02/1976
50	DIRECCION DE SALUD	32972941	CURIBANCO RAMIREZ PATRICIA PAOLA	Femenino	26/06/1976
51	DIRECCION DE SALUD	15397479	CUZCANO SANCHEZ NESTOR CARLOS	Masculino	13/08/1964
52	DIRECCION DE SALUD	44234831	DE LA CRUZ BARRIENTOS BETZABÉ YOLANDA	Femenino	02/03/1987
53	DIRECCION DE SALUD	09733016	DEPAZ DOLORES MARUJA YARA	Femenino	14/05/1970
54	DIRECCION DE SALUD	42868223	DIAZ CASTILLO JULIO GUSTAVO	Masculino	07/03/1985
55	DIRECCION DE SALUD	42850211	ECHEVERRIA CORREA LUZ OSIRIS	Femenino	03/09/1984
56	DIRECCION DE SALUD	42917971	EFFIO BERNAL DIANA LUZ	Femenino	14/04/1985
57	DIRECCION DE SALUD	09200036	EGUSQUIZA VIDAL LOLIA AMPARO	Femenino	26/07/1963
58	DIRECCION DE SALUD	70129512	ESCATE ZEVALLOS RAISA LUCERO	Femenino	28/02/1992
59	DIRECCION DE SALUD	09466329	FACUNDO QUISPE MARIA BERTHA	Femenino	18/08/1967
60	DIRECCION DE SALUD	09614251	FERNANDEZ MEJIA CESAR AUGUSTO	Masculino	02/10/1969
61	DIRECCION DE SALUD	43185424	FERNANDEZ MONTALVO EDITH	Femenino	27/08/1985
62	DIRECCION DE SALUD	72190380	FLORES REVILLA LIZETT BETTY	Femenino	23/12/1993
63	DIRECCION DE SALUD	15733324	GARCIA MARCOS ROSANA ELIZABETH	Femenino	30/12/1971
64	DIRECCION DE SALUD	15649661	GARGATT MONTALVO ROSA ELVA	Femenino	04/03/1966
65	DIRECCION DE SALUD	10281848	GOMEZ MONTOYA EDUARDO	Masculino	21/01/1966
66	DIRECCION DE SALUD	41169399	GONZALES TALLEDO VERONICA EDITH	Femenino	17/11/1981
67	DIRECCION DE SALUD	41815689	GONZALEZ AYALA ENRIQUE DANIEL	Masculino	16/04/1983
68	DIRECCION DE SALUD	21532566	GONZALEZ GARCIA FANNY JANET	Femenino	22/10/1974
69	DIRECCION DE SALUD	43680101	GONZALEZ SANCHEZ CINTHYA	Femenino	16/05/1986
70	DIRECCION DE SALUD	43453747	GRADOS ESQUIVEL PETER RAFAEL	Masculino	08/02/1986
71	DIRECCION DE SALUD	42972412	GUARDA CELESTINO JACKELINE	Femenino	03/03/1985
72	DIRECCION DE SALUD	41907499	GUERRERO TORRES GLADYS JANETH	Femenino	03/06/1983
73	DIRECCION DE SALUD	43971557	GUTIERREZ CARBONERO ROSA ISABEL	Femenino	07/12/1986
74	DIRECCION DE SALUD	40599970	GUTIERREZ MUÑOZ LUIS ALBERTO	Masculino	22/02/1975
75	DIRECCION DE SALUD	10127044	GUTIERREZ MUÑOZ PABLO LINCOLN	Masculino	13/11/1972
76	DIRECCION DE SALUD	15597051	HERBOZO DE HIJAR LILIANA	Femenino	01/09/1951
77	DIRECCION DE SALUD	09925219	HIDALGO CHAUCA JHON RAFAEL	Masculino	12/01/1972
78	DIRECCION DE SALUD	10072841	HIDALGO RIVERA JOSE	Masculino	20/11/1967
79	DIRECCION DE SALUD	10627383	HUAMAN CHAVEZ EDILBERTO	Masculino	06/02/1977
80	DIRECCION DE SALUD	06805027	HUAMAN PINTADO MEYCI DEL CARMEN	Femenino	17/01/1978
81	DIRECCION DE SALUD	42564450	HUERTAS HOCES RAUL ROY	Masculino	30/08/1984
82	DIRECCION DE SALUD	22760154	IGLESIAS TORRES ROLANDO	Masculino	20/06/1977
83	DIRECCION DE SALUD	25763097	JACINTO AVILES NANCY GRACIELA	Femenino	10/04/1974
84	DIRECCION DE SALUD	09066348	JIMENEZ GARCIA CARMEN ALICIA	Femenino	30/12/1966

85	DIRECCION DE SALUD	08150140	JUAREZ GARRAFA ELENA	Femenino	07/11/1972
86	DIRECCION DE SALUD	47137691	JULCA ROSALES DIEGO JHOEL	Masculino	16/04/1992
87	DIRECCION DE SALUD	16663367	JUNCO GONZALES ARMANDO	Masculino	06/10/1969
88	DIRECCION DE SALUD	01187449	KONNO RAMOS SILVIA ELVIRA	Femenino	22/07/1975
89	DIRECCION DE SALUD	15728930	LA CRUZ VILLARREAL CESAR FRANK	Masculino	17/02/1973
90	DIRECCION DE SALUD	15589486	LA ROSA DE OBLITAS OLGA LUZ	Femenino	18/05/1959
91	DIRECCION DE SALUD	71719160	LAOS ESPINOZA DIANA CAROLINA	Femenino	24/04/1991
92	DIRECCION DE SALUD	18892228	LEIVA AGUIRRE JUAN FRANCISCO	Masculino	24/04/1976
93	DIRECCION DE SALUD	22701858	LOARTE RIOS LUZ VIOLETA	Femenino	01/07/1966
94	DIRECCION DE SALUD	07780221	LOPEZ CORTEZ JORGE LUIS	Masculino	26/07/1959
95	DIRECCION DE SALUD	40164602	LOPEZ TAPIA MILLY MARIANELLA	Femenino	19/11/1976
96	DIRECCION DE SALUD	46187752	LOYOLA LOPEZ ROSSMERY KATHERINE	Femenino	03/06/1989
97	DIRECCION DE SALUD	42502044	LUCAS ORELLANA SILVIA LORENA	Femenino	23/12/1980
98	DIRECCION DE SALUD	43942520	LUIS AGUIRRE ELIANA KAREN	Femenino	12/08/1986
99	DIRECCION DE SALUD	15604979	MAGUIÑA LOLI LIDA VICTORIA	Femenino	20/04/1956
100	DIRECCION DE SALUD	42293116	MARRES CASTILLO BETZABE KARIN	Femenino	30/01/1984
101	DIRECCION DE SALUD	40212944	MARTICORENA CALDERON YULIA KAREN	Femenino	04/07/1979
102	DIRECCION DE SALUD	43144956	MAURICIO VENTOCILLA SANTIAGO	Masculino	21/08/1985
103	DIRECCION DE SALUD	80282866	MEDINA COLLANTES LEONEL ANTONIO	Masculino	23/12/1974
104	DIRECCION DE SALUD	09567907	MEDINA MOLINA MARLENE GIOVANNA	Femenino	13/04/1970
105	DIRECCION DE SALUD	18216450	MEDINA OSORIO JANNELLY DEL PILAR	Femenino	28/05/1978
106	DIRECCION DE SALUD	07959173	MENDOZA AGUILAR MIGUEL	Masculino	26/03/1959
107	DIRECCION DE SALUD	09533332	MEZA AREVALO MARLITA	Femenino	25/09/1969
108	DIRECCION DE SALUD	15737714	MINAYA ALVAREZ MARIA ROSARIO	Femenino	09/06/1975
109	DIRECCION DE SALUD	16010633	MINAYA HIGINIO CARMEN	Femenino	14/12/1975
110	DIRECCION DE SALUD	18022234	MINCHOLA VERGARA JAIME	Masculino	12/02/1972
111	DIRECCION DE SALUD	40783724	MOGOLLON LUGARDO NOEMI MIRIAM	Femenino	16/12/1980
112	DIRECCION DE SALUD	40888268	MONTENEGRO LEON ADA	Femenino	26/02/1981
113	DIRECCION DE SALUD	44284381	MONTES ARTEAGA GISSELLY NATALY	Femenino	20/05/1987
114	DIRECCION DE SALUD	44572613	MONTES FARROMEQUE FREDY JUNIOR	Masculino	13/05/1985
115	DIRECCION DE SALUD	19261378	MORA MENDIVIL JULIA GUADALUPE	Femenino	15/05/1977
116	DIRECCION DE SALUD	06646238	MORALES BASCONES RICARDO JAVIER	Masculino	02/12/1960
117	DIRECCION DE SALUD	42154688	MORALES RIVERA JENNY CELINDA	Femenino	13/10/1983
118	DIRECCION DE SALUD	23083885	MORI ROMERO FRANCISCO	Masculino	16/09/1959
119	DIRECCION DE SALUD	80412036	MUEDAS QUISPE VICTOR JESUS	Masculino	25/12/1979
120	DIRECCION DE SALUD	41928536	MUGURUZA SANCHEZ EVELYN LISSET	Femenino	04/01/1983
121	DIRECCION DE SALUD	40400804	NATIVIDAD CORONADO YANET	Femenino	27/10/1979
122	DIRECCION DE SALUD	72299794	NICHO DIAZ FIORELLA	Femenino	15/02/1992
123	DIRECCION DE SALUD	15298098	NUÑEZ FUNG ADAN JUAN	Masculino	25/02/1976
124	DIRECCION DE SALUD	07025070	ÑAHUI MISARES YSABEL MARY	Femenino	22/08/1955
125	DIRECCION DE SALUD	44407812	OBLITAS LA ROSA LUZ ANDREA	Femenino	01/12/1986
126	DIRECCION DE SALUD	40714058	OCON RONCAL JANET IRENE	Femenino	12/10/1980
127	DIRECCION DE SALUD	06181788	OLIVARES HUAPAYA ALBINO EDUARDO	Masculino	31/03/1962
128	DIRECCION DE SALUD	15729206	OLIVER CHIRITO GRACIELA YENNY	Femenino	02/07/1973

129	DIRECCION DE SALUD	40730210	ORDOÑEZ CELADA MARITZA	Femenino	08/09/1980
130	DIRECCION DE SALUD	80646770	OROSTEGUI URBANO EMILIANA GENOVEVA	Femenino	09/05/1978
131	DIRECCION DE SALUD	45219239	ORTIZ GUARDAMINO NANCY ROSMERI	Femenino	04/05/1988
132	DIRECCION DE SALUD	41572932	OSORIO BACA KARINA ROSEMARY	Femenino	31/08/1982
133	DIRECCION DE SALUD	08197135	OSORIO DEL CASTILLO JAMES FRANK	Masculino	03/06/1960
134	DIRECCION DE SALUD	09438763	PALACIOS LAU JUAN CARLOS	Masculino	08/05/1969
135	DIRECCION DE SALUD	15861884	PANDO MALPARTIDA LUISA PEREGRINA	Femenino	26/10/1968
136	DIRECCION DE SALUD	41176365	PAREDES ARANA MARIA LORENA	Femenino	27/06/1981
137	DIRECCION DE SALUD	09527829	PAREDES DURAND ADRIAN VICTOR	Masculino	27/08/1967
138	DIRECCION DE SALUD	22702758	PASQUEL SANTILLAN ROLY ROD	Masculino	18/07/1969
139	DIRECCION DE SALUD	09366079	PECHO GALARZA MARIA SUSANA	Femenino	08/04/1970
140	DIRECCION DE SALUD	15741558	PEREZ LOPEZ MARIANO	Masculino	22/08/1969
141	DIRECCION DE SALUD	46444429	PINEDA ADRIANZEN CARMEN VICTORIA	Femenino	03/05/1990
142	DIRECCION DE SALUD	08519777	PIZARRO LADERAS JUAN JOSE MARIA	Masculino	18/07/1962
143	DIRECCION DE SALUD	41206792	PRADO BABILONIA MARIA LOURDES	Femenino	08/05/1982
144	DIRECCION DE SALUD	18161734	QUESADA RUNCO PAOLA	Femenino	10/04/1976
145	DIRECCION DE SALUD	21546952	QUISPE ZAGA WALTER ARTURO	Masculino	04/12/1973
146	DIRECCION DE SALUD	15612295	RACACHA VALLADARES EFRAIN SERGIO	Masculino	07/10/1963
147	DIRECCION DE SALUD	40562660	RACACHA VALLADARES MARCO ANTONIO	Masculino	20/01/1980
148	DIRECCION DE SALUD	16009354	RAMIREZ FIGUEROA GLADYS BEATRIZ	Femenino	10/06/1970
149	DIRECCION DE SALUD	10392022	RAMIREZ VASQUEZ MARIA ESPERANZA	Femenino	19/12/1975
150	DIRECCION DE SALUD	43594586	RAMOS MONTAÑEZ DAVID ENRIQUE	Masculino	13/10/1985
151	DIRECCION DE SALUD	15843987	REYES CELESTINO JORGE LUIS	Masculino	01/01/1974
152	DIRECCION DE SALUD	44828211	REYES GRIMAREY JUNIOR ALEXANDER	Masculino	25/11/1987
153	DIRECCION DE SALUD	47234445	RICAPA ZENTENO DANIEL	Masculino	10/04/1987
154	DIRECCION DE SALUD	40738602	RIOS CORREA SERGIO GIANCARLO	Masculino	28/06/1980
155	DIRECCION DE SALUD	41328167	RIOS VERAMENDI FANNY ELENA	Femenino	03/08/1981
156	DIRECCION DE SALUD	15613823	RODRIGUEZ GONZALES MILAGRO MARITZA	Femenino	21/11/1966
157	DIRECCION DE SALUD	46090672	RODRIGUEZ HUANUCO SANDY STEFANY	Femenino	06/11/1989
158	DIRECCION DE SALUD	47794101	RODRIGUEZ-MONTOYA CARRANZA MARIA JOSE	Femenino	28/12/1988
159	DIRECCION DE SALUD	43421684	ROJAS ATUNCAR CATHERINE DENISSE	Femenino	31/12/1985
160	DIRECCION DE SALUD	44312963	ROJAS GALINDO KARIN GISELLA	Femenino	11/06/1987
161	DIRECCION DE SALUD	43921984	ROMERO CASTRO GUIDO MARTIN	Masculino	19/01/1985
162	DIRECCION DE SALUD	32939995	ROMERO LOPEZ ZULMA TANIA	Femenino	23/07/1972
163	DIRECCION DE SALUD	15724183	ROMERO PACHECO PATRICIA ELVIRA	Femenino	25/01/1969
164	DIRECCION DE SALUD	15740449	ROMERO RODRIGUEZ MARCO ANTONIO	Masculino	17/04/1973
165	DIRECCION DE SALUD	47101557	ROSADIO QUICHE SILVIA DEL ROSARIO	Femenino	29/06/1992
166	DIRECCION DE SALUD	15852620	RUIZ PRIETO JORGE LUIS	Masculino	15/08/1971
167	DIRECCION DE SALUD	44209064	SAAVEDRA GAMBOA LAURA LIZETTE	Femenino	07/03/1987
168	DIRECCION DE SALUD	10073226	SAGON RODRIGUEZ MANUEL JESUS	Masculino	01/07/1965
169	DIRECCION DE SALUD	15732665	SALAZAR VALLEJOS DELIA ISABEL	Femenino	09/09/1973
170	DIRECCION DE SALUD	47772209	SALDAÑA SIGUEÑAS ISABEL	Femenino	27/11/1992
171	DIRECCION DE SALUD	45927666	SAMAR PANIAGUA NOEMI JAZMIN	Femenino	14/05/1989
172	DIRECCION DE SALUD	44186422	SANCHEZ CASTILLO CARLOS GUILLERMO	Masculino	16/04/1986

173	DIRECCION DE SALUD	19922128	SEDANO ROJAS BETTY SILVINA	Femenino	12/12/1963
174	DIRECCION DE SALUD	41717890	SEGUNDO BENITES RAFAEL DANILO	Masculino	05/12/1980
175	DIRECCION DE SALUD	15996530	SERNAQUE IMAN GLADYS	Femenino	18/05/1972
176	DIRECCION DE SALUD	40296160	SILVA MORY RUTH MARIA	Femenino	19/09/1979
177	DIRECCION DE SALUD	09914935	SOLANO RIOS YOVANA MARILU	Femenino	28/03/1975
178	DIRECCION DE SALUD	15729074	SOLANO SAMANAMUD RICHARD EDWIN	Masculino	05/06/1973
179	DIRECCION DE SALUD	15740526	SOTO MUÑOZ EVER CESAR	Masculino	20/03/1973
180	DIRECCION DE SALUD	21289439	SOTO RECUAY GUSTAVO JORGE	Masculino	12/07/1977
181	DIRECCION DE SALUD	43689397	SOTO SALAZAR NATALY PAOLA	Femenino	10/07/1986
182	DIRECCION DE SALUD	10130687	TACZA YALICO OLAIVEL	Masculino	17/07/1975
183	DIRECCION DE SALUD	42102712	TARAZONA GARCIA VICTORIA	Femenino	28/10/1983
184	DIRECCION DE SALUD	73859501	TERRONES GAVIDIA IRIS ELIZABETH	Femenino	12/05/1993
185	DIRECCION DE SALUD	18067724	TORRES ARMAS MAGNA VICTORIA	Femenino	17/11/1970
186	DIRECCION DE SALUD	08502599	VALENZUELA DIAZ JOSUE RAUL	Masculino	14/09/1965
187	DIRECCION DE SALUD	18132489	VARGAS SILVA JOSE MARTIN	Masculino	21/01/1974
188	DIRECCION DE SALUD	40433852	VIDAL ANGULO KARINA PAOLA	Femenino	30/11/1979
189	DIRECCION DE SALUD	15611807	VIGO TEJADA PEDRO GONZALO	Masculino	20/04/1957
190	DIRECCION DE SALUD	72854322	VILELA SANTOS WENDY FIORELA	Femenino	27/03/1991
191	DIRECCION DE SALUD	17834233	VILLANUEVA VILLANUEVA JOSE LUIS	Masculino	10/04/1963
192	DIRECCION DE SALUD	06002026	VISALOT LAURENTE JOSE LUIS	Masculino	20/12/1955
193	DIRECCION DE SALUD	16027479	VITATE MANCO ANA LUZ	Femenino	06/08/1978
194	DIRECCION DE SALUD	10866109	YNFANTES BRAVO CRONWELL	Masculino	03/10/1973

Anexo N°07: Relación del Personal con Contrato Administrativo de Servicios de la Dirección Regional de Salud Lima

N°	ESTABLECIMIENTO	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	SEXO	FECHA NACIMIENTO
1	DIRECCION DE SALUD	15758565	ACUÑA CARREÑO CARLOS RODOLFO	Masculino	21/05/1976
2	DIRECCION DE SALUD	40205793	ALARCON CHAVEZ JESUS RAFAEL	Masculino	11/04/1979
3	DIRECCION DE SALUD	42011455	ALBERTO JIMENO NELLY SONIA	Femenino	19/09/1983
4	DIRECCION DE SALUD	46030877	ALVAREZ ALVARADO ROSARIO	Femenino	02/07/1989
5	DIRECCION DE SALUD	15766050	ANGELES MATZUNAGA EDUARDO DEMETRIO	Masculino	05/07/1978
6	DIRECCION DE SALUD	16023250	ANGULO PALACIOS JOHANS	Masculino	15/05/1978
7	DIRECCION DE SALUD	15728678	AQUINO LOPEZ MARIA JANET	Femenino	14/01/1973
8	DIRECCION DE SALUD	70434086	ATUNCA SERNAQUE DANA E OLIMPIA	Femenino	31/10/1988
9	DIRECCION DE SALUD	09931808	BARZOLA QUISPE DE BALDEON CARMEN	Femenino	29/08/1973
10	DIRECCION DE SALUD	46660187	BAZALAR LA ROSA LUISA ELENA	Femenino	04/11/1990
11	DIRECCION DE SALUD	46034673	BERROSPI SOLORZANO HERACLIDES	Masculino	02/09/1988
12	DIRECCION DE SALUD	42729970	BLAS SOLORZANO AUGUSTO GERARDO	Masculino	06/08/1984
13	DIRECCION DE SALUD	21872348	CAMPUSANO YAURI EDITH	Femenino	27/09/1975
14	DIRECCION DE SALUD	44880900	CARLOS CANALES JOSE NOEL	Masculino	12/02/1988
15	DIRECCION DE SALUD	42032753	CARLOS INGA KATHERINE	Femenino	02/10/1983
16	DIRECCION DE SALUD	42176182	CARPIO ESTUPIÑAN VIOLETA	Femenino	10/11/1983
17	DIRECCION DE SALUD	44289500	CARRILLO MARCOS BELIZARIO ESTEBAN	Masculino	25/04/1987
18	DIRECCION DE SALUD	44881265	CASTAÑEDA HUAVIL PETER JOHN	Masculino	24/10/1986
19	DIRECCION DE SALUD	46186293	CASTRO PALACIOS RICHARD	Masculino	21/02/1990
20	DIRECCION DE SALUD	45473561	COLLANTES PALMA YESSICA MELISSA	Femenino	03/12/1988
21	DIRECCION DE SALUD	41747601	CONEJO PATRICIO JULISSA ENITH	Femenino	18/02/1983
22	DIRECCION DE SALUD	43612196	CORTEZ ABAD HENRY ROBESPIERRE	Masculino	15/06/1986
23	DIRECCION DE SALUD	80285596	DE LA CRUZ SANCHEZ TEODORO	Masculino	24/06/1979
24	DIRECCION DE SALUD	15685598	DIAZ CHILET LILIANA JANET	Femenino	29/12/1974
25	DIRECCION DE SALUD	32783680	DIAZ CHIRA LUIS FELIPE	Masculino	30/10/1959
26	DIRECCION DE SALUD	43780193	DIAZ DAVALOS ROSSANA MAGALLY	Femenino	14/02/1984
27	DIRECCION DE SALUD	42417615	DIAZ LEON NARCES FERNANDO	Masculino	31/01/1978
28	DIRECCION DE SALUD	15603045	DIAZ ROJAS NANCY ANDREA	Femenino	30/11/1965
29	DIRECCION DE SALUD	41118424	DOMINGUEZ DE LOS SANTOS JOAM	Masculino	18/11/1981
30	DIRECCION DE SALUD	47414865	ESPINOZA CONDOR HEYDI	Femenino	09/11/1991
31	DIRECCION DE SALUD	42227282	GARCIA CALERO GIANCARLO	Masculino	25/01/1984
32	DIRECCION DE SALUD	44350928	GARCIA CALERO SANDRA DOLINDA	Femenino	02/05/1987
33	DIRECCION DE SALUD	15761637	GARCIA ROMERO ENRIQUE ADRIAN	Masculino	02/02/1978
34	DIRECCION DE SALUD	06762306	GARCIA ROMERO JOSE JORGE	Masculino	25/05/1959
35	DIRECCION DE SALUD	40157368	GOMERO ESPEJO ALICIA ARACELLI	Femenino	25/02/1979
36	DIRECCION DE SALUD	41334337	GONZALES OBISPO GUSTAVO ALFREDO	Masculino	12/02/1982
37	DIRECCION DE SALUD	15854213	GRIMAREY ANTUNEZ POLO RUBEN	Masculino	13/08/1961
38	DIRECCION DE SALUD	15758489	GUERRERO HUERTAS HENRY GROWER	Masculino	06/11/1970
39	DIRECCION DE SALUD	15611624	GUEVARA GOMEZ ANGEL HUGO	Masculino	19/09/1958

40	DIRECCION DE SALUD	46798383	GUTIERREZ UGARTE BHETSY YOSSELIN	Femenino	05/02/1990
41	DIRECCION DE SALUD	45224513	HENRIQUEZ OSORIO MILUSKA GIOVANA	Femenino	14/05/1988
42	DIRECCION DE SALUD	15733782	HIJAR PABLO MARLENE ESTHER	Femenino	15/06/1972
43	DIRECCION DE SALUD	40454906	HILARIO FUERTES DEYBBIS EDUARDO	Masculino	11/11/1979
44	DIRECCION DE SALUD	40448866	HURTADO QUINTO IMELDA MILAGROS	Femenino	08/02/1980
45	DIRECCION DE SALUD	45677430	LA ROSA CASIMIRO JORGE ARMANDO	Masculino	07/04/1989
46	DIRECCION DE SALUD	15726773	LAOS AREVALO JOSE CARLOS	Masculino	25/09/1971
47	DIRECCION DE SALUD	42763929	LLANTO ALEGRE VERMEER FORTUNY	Masculino	06/11/1984
48	DIRECCION DE SALUD	40372787	MADUEÑO LUYO MARISOL	Femenino	14/12/1979
49	DIRECCION DE SALUD	15586994	MANRIQUE CERNA HERNAN	Masculino	27/01/1958
50	DIRECCION DE SALUD	40191948	MELGAREJO CAMACHO AGUEDA ALICIA	Femenino	10/04/1979
51	DIRECCION DE SALUD	15733278	MORALES PATRICIO ALFREDO	Masculino	02/08/1971
52	DIRECCION DE SALUD	15694049	MORALES PATRICIO PILAR	Femenino	19/12/1969
53	DIRECCION DE SALUD	40864807	OSORIO CRUZ HUMBERTO JOSSY	Masculino	03/12/1978
54	DIRECCION DE SALUD	40898226	OYOLA ANCO KATHERINE JANET	Femenino	03/05/1981
55	DIRECCION DE SALUD	15594798	PANANA BERNAL LIZARDO ARMANDO	Masculino	26/06/1958
56	DIRECCION DE SALUD	40863843	PANANA GODOY EVELYN RITA	Femenino	05/05/1981
57	DIRECCION DE SALUD	43199932	PANASPAICO AYALA JHONNEL MILLER	Masculino	08/09/1985
58	DIRECCION DE SALUD	45650468	PARDO SILVA DEYSI MARICRUZ	Femenino	12/10/1988
59	DIRECCION DE SALUD	48083772	PARIASCA SANCHEZ LUIGI MARTIN	Masculino	01/12/1993
60	DIRECCION DE SALUD	43571727	PAZ JUAREZ SUSY STEPHANIE	Femenino	20/04/1986
61	DIRECCION DE SALUD	42484274	PEREDA PASQUEL MARIA LUZ	Femenino	14/07/1984
62	DIRECCION DE SALUD	70356273	PEREZ PASTRANA CRISTINA	Femenino	06/09/1989
63	DIRECCION DE SALUD	45144151	POMA LAMAS CARLA PRISCILLA	Femenino	09/05/1988
64	DIRECCION DE SALUD	45556319	PONTE CUEVAS JESUSA	Femenino	24/12/1988
65	DIRECCION DE SALUD	44424254	QUEZADA TARAZONA LIZBETH DORILA	Femenino	10/07/1987
66	DIRECCION DE SALUD	15756317	QUISPE UGALDE LUIS GILBERTO	Masculino	04/05/1975
67	DIRECCION DE SALUD	06239848	RAMIREZ LA CRUZ ROGER ALFREDO	Masculino	04/04/1956
68	DIRECCION DE SALUD	43733623	RAMIREZ LEON JEAN PIERRE	Masculino	25/01/1984
69	DIRECCION DE SALUD	41243742	RAMIREZ LUNA CHRISTIAN OMAR	Masculino	27/12/1979
70	DIRECCION DE SALUD	70927459	RAMIREZ RIOS JOSE CARLOS	Masculino	21/01/1993
71	DIRECCION DE SALUD	44344436	REFULIO HUAMAN LUZ RITA	Femenino	25/07/1986
72	DIRECCION DE SALUD	08158772	REGALADO ROMERO JESUS MANUEL	Masculino	10/10/1972
73	DIRECCION DE SALUD	43680378	REYES GRIMAREY MILAGROS AURORA	Femenino	05/06/1986
74	DIRECCION DE SALUD	47894662	ROBLES RAMIREZ BORIS IBBRAIN	Masculino	01/07/1993
75	DIRECCION DE SALUD	47897100	RODRIGUEZ BORJA ROSSY MARICELA	Femenino	09/08/1992
76	DIRECCION DE SALUD	43147438	RODRIGUEZ CALERO CYNTTIA STEPHANNY	Femenino	30/07/1985
77	DIRECCION DE SALUD	41020814	ROJAS MORALES INDIRA JOHANNA	Femenino	21/06/1981
78	DIRECCION DE SALUD	42025101	ROJAS SANTACRUZ MIANI ROCIO	Femenino	09/09/1983
79	DIRECCION DE SALUD	41500846	ROJAS SILVESTRE IVAN LENIN	Masculino	07/09/1981
80	DIRECCION DE SALUD	41019035	ROMERO CHIRITO JORGE LUIS	Masculino	01/08/1981
81	DIRECCION DE SALUD	44170819	ROSADIO RODRIGUEZ ALFREDO ALEXIS	Masculino	04/02/1987
82	DIRECCION DE SALUD	70758834	ROSADIO RODRIGUEZ EDER ENRIQUE	Masculino	24/09/1990
83	DIRECCION DE SALUD	10204668	RUMALDO SAAVEDRA ELMER	Masculino	08/03/1976

84	DIRECCION DE SALUD	44308326	SAENZ YZAGUIRRE MARIA ELENA	Femenino	24/05/1987
85	DIRECCION DE SALUD	15763778	SAMANAMU MAURICIO SANDRA GIULIANA	Femenino	08/08/1978
86	DIRECCION DE SALUD	40996207	SANCHEZ CASTILLO JOSE ALBERTO	Masculino	24/07/1981
87	DIRECCION DE SALUD	15744780	SANCHEZ VALERIO WILLYAM PORFIRIO	Masculino	11/05/1976
88	DIRECCION DE SALUD	40214703	SANCHEZ VILLEGAS BRUNO EDUARDO	Masculino	27/06/1979
89	DIRECCION DE SALUD	46557093	SANTA CRUZ GARCIA YANE TITANIA	Femenino	16/09/1990
90	DIRECCION DE SALUD	15611767	SIMEON DOMINGUEZ FREDY VIDAL	Masculino	06/01/1955
91	DIRECCION DE SALUD	15725856	SOLANO MOLINA HUGO LUIS	Masculino	18/01/1971
92	DIRECCION DE SALUD	41601265	SOTO CAFFO JUAN CARLOS	Masculino	03/09/1982
93	DIRECCION DE SALUD	46415997	TOLEDO GUERRA NATTY YAZMIN EMMA	Femenino	14/07/1990
94	DIRECCION DE SALUD	16006966	TOLEDO RAMIREZ JORGE LUIS	Masculino	25/06/1967
95	DIRECCION DE SALUD	72790572	TORERO CHANGANA CARLOS ANTONY	Masculino	14/12/1993
96	DIRECCION DE SALUD	43549450	TRUJILLO AGUIRRE GRACIELA	Femenino	21/03/1986
97	DIRECCION DE SALUD	46501846	TRUJILLO MONTES YESENIA KARINA	Femenino	28/06/1990
98	DIRECCION DE SALUD	43521651	VALLADARES ORTIZ NOEMI PATRICIA	Femenino	22/03/1986
99	DIRECCION DE SALUD	08336336	VEGA BAZAN TORRES JESUS ZALATIEL	Masculino	03/01/1943
100	DIRECCION DE SALUD	15761394	VENTURA VALDIVIA JULIO ALBERTO	Masculino	30/05/1974
101	DIRECCION DE SALUD	43481973	VERASTEGUI SALVADOR MILAGROS MARIA	Femenino	17/10/1985
102	DIRECCION DE SALUD	42806605	VILLEGAS RIOS ESAUD RODRIGO	Masculino	31/01/1985
103	DIRECCION DE SALUD	45829355	YON APESTEGUI LUIS ALBERTO	Masculino	27/06/1989
104	DIRECCION DE SALUD	09962848	ZUÑIGA ANDRADE GERMAN JHONNY	Masculino	18/09/1971
105	DIRECCION DE SALUD	46560436	ZUÑIGA CHAVEZ ELENA FRANCCESCA	Femenino	06/06/1990

Anexo N°07: Interpretación del coeficiente de la correlación Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Lima ", cuyos autores son SIFUENTES AGUILAR ANGELA GRACIELA, SOTO RECUAY GUSTAVO JORGE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 11 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID 0000-0003-0783-7770	Firmado digitalmente por HESPINOZA el 11-05-2022 21:28:29