



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial – Sullana, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

García Castillo, Macyureg Del Consuelo ([orcid.org/0000-0001-5221-2361](https://orcid.org/0000-0001-5221-2361))

Quintero Zapata, Jose Melquiades ([orcid.org/0000-0003-4254-6266](https://orcid.org/0000-0003-4254-6266))

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina ([orcid.org/0000-0002-6867-0778](https://orcid.org/0000-0002-6867-0778))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios, por sus bendiciones en el cumplimiento de nuestras metas profesionales y personales.

A nuestros padres, hijos y cónyuges por su apoyo incondicional y porque nos motivan e inspiran en superarnos siempre.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de culminar esta etapa en nuestra formación profesional.

A la Dra. Karin Corina Rojas Romero, por su apoyo y paciencia en su rol de asesora.

De la misma forma a una empresa agroindustrial en Sullana, por facilitarnos realizar el trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLIGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de colección de datos de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Tabla de frecuencia en la V1 habilidades blandas	17
<b>Tabla 2</b> Tabla de frecuencia de la V2 desempeño laboral	18
<b>Tabla 3</b> Tabla del cruce entre las frec. de habilidades blandas y desempeño laboral	19
<b>Tabla 4</b> Cruce entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral	20
<b>Tabla 5</b> Cruce entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral	21
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral	22
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada entre la empatía y el desempeño laboral	23
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad	24
<b>Tabla 9</b> Niveles de correlación bilateral	25
<b>Tabla 10</b> Prueba de hipótesis general	26
<b>Tabla 11</b> Prueba de hipótesis específica 1	27
<b>Tabla 12</b> Prueba de hipótesis específica 2	28
<b>Tabla 13</b> Prueba de hipótesis específica 3	29
<b>Tabla 14</b> Prueba de hipótesis específica 4	30

## Índice gráficos y figura

<b>Figura 1</b> Gráfica de frecuencias en las habilidades blandas	17
<b>Figura 2</b> Histograma de frecuencia del desempeño laboral	18
<b>Figura 3</b> Gráfico del cruce entre habilidades blandas y desempeño laboral	19
<b>Figura 4</b> Histograma de cruce entre trabajo en equipo y el desempeño laboral	20
<b>Figura 5</b> Histograma de cruce entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral	21
<b>Figura 6</b> Gráfica de cruce entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral	22
<b>Figura 7</b> Gráfico de cruce entre la empatía y el desempeño laboral	23

## Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial- Sullana, 2022. En el aspecto metodológico cuenta con tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal; además cuenta con un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se manejó una población de 185 colaboradores, por otro lado se empleó un cuestionario con la escala de Likert de 5 puntos, para recolectar datos de la muestra conformada por 126 trabajadores, este instrumento estuvo validado por expertos. Así mismo, empleamos el coeficiente Alfa de Cronbach para realizar el análisis de confiabilidad el cual fue de 0.952 y de acuerdo con el coeficiente Spearman (Rho); el cual fue 0.671 lo que determinó que hay una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa. Por tanto, a medida que se incentiva a desarrollar habilidades blandas, ya que aumenta el compromiso y rendimiento de los trabajadores de una organización.

**Palabras clave:** *Habilidades blandas, desempeño laboral.*

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between soft skills and the job performance of export grape cultivation workers in an agroindustrial company- Sullana, 2022. In the methodological aspect, it has an applied type, with a quantitative approach, of non-experimental, cross-sectional design; It also has a descriptive correlational level. Likewise, a population of 185 employees was managed, on the other hand, a questionnaire with a 5-point Likert scale was used to collect data from the sample made up of 126 workers, this instrument was validated by experts. Likewise, we used Cronbach's Alpha coefficient to perform the reliability analysis, which was 0.952 and according to the Spearman coefficient (Rho); which was 0.671 which determined that there is a significant relationship between soft skills and the job performance of workers in the company. Therefore, as it is encouraged to develop soft skills, since it increases the commitment and performance of the workers of an organization.

**Keywords:** *soft skills, job performance.*

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las habilidades blandas están generando mayor impacto en las organizaciones ya que al momento de la contratación de nuevo personal, es indispensable tener en cuenta ciertas características que requieren las empresas, como factor principal viene a ser el trabajo en equipo, esta habilidad es esencial ya que permite a los colaboradores, centrarse en un objetivo pero trabajando en conjunto y al mismo tiempo, generando retroalimentación o feedback que los ayude a superarse continuamente cada día. Asimismo, las empresas necesitan personal que tenga conocimiento acerca de estas habilidades ya que para ellos es mucho más importante tener como prioridad la comunicación, saber trabajar en un equipo, tener capacidad de pensamiento crítico, y empatía que nos permite conocer la realidad de una persona, específicamente consiste en las situaciones emocionales que pasa dicha persona, puesto que las habilidades técnicas son resueltas mediante capacitaciones continuas y con el trabajo en campo supervisado y aplicando feedback.

Desde un análisis exhaustivo, se recopiló información considerable en relación a las habilidades blandas, el cual según Rodríguez (2020) afirma que son aquellos talentos emocionales y sociales que están profundamente conectados a la inteligencia emocional y que conforman el eje transversal con la finalidad que un individuo logre la satisfacción al conseguir éxito profesional y personal. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, mantiene el concepto de actividades o conductas supervisadas en los colaboradores, de carácter significativo que permite obtener los objetivos planteados por la empresa. De tal forma, indicó que el desempeño laboral es el atributo más importante que puede poseer una institución, dicho desempeño tiende a variar de persona a otra ya que las capacidades son diferentes y cada uno de estos establece su propio costo beneficio de cada actividad asignada. (Chiavenato, 2021).

De igual manera, la variable habilidades blandas son necesitadas en muchas organizaciones, es por ello que en un nivel internacional, el impacto que genera estas habilidades es abismal, un claro ejemplo lo menciona Fernández (2019) quien afirmó que en España existió un tiempo en donde la importancia de las habilidades blandas obligó a que el 80% de los trabajadores empiecen a desarrollar nuevas

habilidades que les permita adquirir un mejor desempeño en sus actividades. Por otro lado, Munera (2018) mencionó que actualmente las habilidades blandas están causando furor en el mercado laboral ya que muchas empresas empiezan a necesitar empleados que tengan al menos dos de estas habilidades que viene a ser el trabajo en equipo, empatía, flexibilidad, comunicación, autoaprendizaje, cooperación y creatividad. Asimismo, un estudio realizado por la ICIMS Hiring Insights (2018) manifestó que el 94% de expertos en recursos humanos sostiene que un colaborador que maneje y tenga conocimiento en la práctica de las habilidades blandas tiene más oportunidades en ser asignado a cargos de liderazgo que otro con más conocimientos técnicos.

Por otro lado desde una perspectiva latinoamericana, se puede mencionar que PageGroup (2022) afirma que las empresas de hoy en día buscan perfiles de usuarios que contengan más de una especialización, es decir buscan un perfil híbrido, que este en armonía en conocimientos técnicos y que demuestre que habilidades blandas posee, un claro ejemplo de estas habilidades es: adaptación al cambio, negociación, comunicación asertiva y capacidad interpersonal.

Ante esto, a nivel local se pudo verificar que existen irregularidades en el desempeño de los trabajadores ya que en muchas ocasiones, se carece de comunicación entre procesos y eso disminuye la eficiencia de todo el equipo de trabajo, por ende empiezan las discusiones y los malestares dentro del mismo equipo, es por ello que el área de gestión humana realizó una supervisión interna y se concluyó que en el 2021 hubo una caída del 13% en relación a la productividad general, y esto repercute en el rendimiento de cada uno de los colaboradores ya que en la comparación con años anteriores no se ve esta carencia y perjudica en una gran cantidad de factores a la empresa, que viene a disminuir la eficiencia y un descontrol en las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Por otro lado, en cuanto a los costos de mano de obra siempre se ha mostrado desviaciones en cuanto al presupuesto general, afectando la continuidad de los procesos de la empresa, por lo mencionado anteriormente, se abordó el desarrollo de esta investigación, el cual se centró en la relación que existe entre las Habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

En tal sentido, se plantea el siguiente Probl. Gral.: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022? Y los Probl. Esp. planteados son: (i) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022? (ii) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022? (iii) ¿Cuál es la relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022? (iv) ¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022?

La justificación teórica de este estudio se sustentó en la definición de las variables con el propósito de plantear sus dimensiones e indicadores; en tal sentido, Rodríguez (2020) afirma que son aquellos talentos emocionales y sociales que están profundamente conectados a la inteligencia emocional y que conforman el eje transversal con la finalidad que un individuo logre la satisfacción al conseguir éxito profesional y personal. En cuanto a la segunda variable desempeño laboral, según Chiavenato (2021), el desempeño laboral se define como las acciones o conductas observadas en los empleados, significativas para la obtención de los objetivos de la organización. Asimismo, sostuvo que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, tal desempeño varía de una persona a otra, en otras palabras, cada colaborador conoce el valor de sus capacidades y habilidades que ejecutan en una determinada actividad.

La justificación metodológica se sustentó mediante la aplicación y desarrollo de herramientas de investigación científica, siguiendo las pautas establecidas por la UCV, asimismo se validan los instrumentos para mayor confiabilidad en su aplicación. La justificación práctica, estuvo orientada en el uso de los conocimientos adquiridos por los investigadores en el transcurso de su formación académica y que ahora se pone en práctica para ahondar en la problemática que afecta a esta empresa agroindustrial. Por último, la justificación social se plasmó en el aporte que

se realizó mediante la información que generó el estudio, sobre si es posible medir el desempeño de los trabajadores haciendo uso de las Habilidades Blandas; donde los beneficiarios fueron tanto la empresa, como también el talento humano que forma parte de ella.

En consecuencia y como respuesta al problema planteado, se propuso como Obj. Gral.: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022; apoyándose en los Obj. Esp. de: (i) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022; (ii) Determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022; (iii) Determinar la relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022; (iv) Determinar la relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022.

Considerando como Hip. Gral.: Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022; y como Hip. Esp.: (i) Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022, (ii) Existe relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022, (iii) Existe relación entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022, (iv) Existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco de la realización del presente trabajo se buscó información relacionada al tema en mención; se encontró las siguientes investigaciones, las cuales pueden ser consideradas como antecedentes para el presente estudio:

Dentro una perspectiva nacional se presentó a Castillo (2019) quien afirma que en su estudio apareció la obligación de establecer el grado de conexión que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en el municipio de Pomahuaca, se consideró que al elaborar un correcto estudio del problema general se determinó llevar a cabo una investigación que permita determinar el nivel de significancia entre ambas variables, para ello se tomó como referencia las teorías de Goleman, Sternberg, Johnson y Johnson y Chiavenato. Dentro de la perspectiva metodológica consistió en una investigación aplicada, tipo correlacional no experimental de diseño descriptivo, asimismo se manejó una población de 44 colaboradores, para siguiente paso se realizó el procesamiento de la información generada mediante los respectivos cuestionarios, es por ello que se concluyó que ambas variables mantienen una recíproca importancia dentro del municipio, dando a conocer una correlación de Pearson de ,835, demostrando una relación positiva considerable.

Por otro lado, según Córdova et al. (2021) sostienen que dentro de la perspectiva metodológica su investigación mantiene una postura cuantitativa y de carácter descriptivo, con particularidad no experimental, asimismo se trata de una investigación correlacional de corte transversal. Se manejó una muestra constituida por 162 servidores estatales, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recopilación de data, por otro lado, se manejó dos cuestionarios que a su vez se realizó la confiabilidad de Cronbach, determinando valores de 0,881 y 0,803 para las variables habilidades blandas y desempeño laboral. Por lo tanto en el nivel de correlación generada en la investigación, se verificó un valor de 0,723 en la prueba de correlación simétrica de Spearman determinando una correlación positiva considerable.

Asimismo, según Echevarría (2020) afirma que en una perspectiva donde predomina la competencia y el cambio, surge la necesidad de optimizar nuestro

rendimiento frente a las situaciones que demanda la organización, es por ello que en su estudio, tuvo como propósito fundamental el de establecer el nexo existente entre las habilidades blandas y desempeño laboral de la UCV. Desde la perspectiva metodológica, la investigación fue aplicada, de carácter no experimental y transversal específicamente correlacional descriptivo, se manejó una muestra de 30 participantes. Por otro lado, se ejecutó el procesamiento de datos mediante el SPSS versión 20, generando un coeficiente de correlación basado en Pearson alcanzando un valor de 0,777 entre ambas variables de investigación.

Sin embargo, Morales (2020) sostiene que su estudio tuvo como finalidad primordial de determinar la conexión existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del comité Serfor. Asimismo se manejó una población de 101 colaboradores de dicha empresa relacionados con el sector digital, por lo tanto en dicho sector fue aplicado los cuestionarios respectivos. Dentro de la perspectiva metodológica se pudo verificar que dicho estudio fue tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal de diseño descriptivo correlacional, asimismo se menciona que dicho cuestionario estaba constituido por 54 interrogantes bajo la escala de Likert, originando un nivel de correlación de 0,652, la cual se encuentra dentro del nivel positivo moderado.

Por otro lado, se alude a Fernandez (2021) quien manifiesta que en su estudio tuvo como finalidad principal de establecer la conexión existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en el municipio de Independencia en la región de Huaraz, Desde una postura metodológica, su estudio fue aplicada, de diseño transversal, no experimental, asimismo se manejó el tipo descriptivo correlacional, a su vez se manejó una población de 176 colaboradores del municipio, donde la muestra fue reducida por 152 colaboradores, por otro lado se determinó la confianza de los instrumentos, el cual genero un nivel de 0,930 en el coeficiente de Cronbach. Finalmente después de realizar el procesamiento de datos, se corroboró que ambas variables estaban sujetos a una correlación positiva considerable, marcando un valor de 0,756 bajo el enfoque de Spearman.

Desde una perspectiva internacional, se tiene que Pérez et al. (2020) indicó que su investigación está basada en el análisis y comparación de teorías relacionadas con las habilidades blandas y su influencia con el desempeño laboral,

que garantice una buena gestión de recursos humanos en las Pymes de Barranquilla. Asimismo su investigación estaba bajo la modalidad cuantitativa, asimismo de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional transversal. Por otro lado en los resultados, se detectó un nivel de significancia moderado ya que ambas variables presentaban correlación en especial entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Finalmente esta investigación garantizó que las habilidades personales guardan relación directamente proporcional con la gestión en la organización.

Por otro lado, Ibrahim et al. (2017) indicaron que el objetivo fundamental de su investigación fue de determinar el efecto de las habilidades blandas con el desempeño laboral de los colaboradores, en dicho estudio los autores profundizaron bajo los conceptos de estas variables puesto que se necesitó una gran base teórica para la ejecución en el campo de acción de la empresa. Esta investigación fue de tipo aplicada, estaba bajo la postura correlacional, cuantitativa, se utilizó a los cuestionarios como instrumentos de investigación con la finalidad de determinar las competencias de los colaboradores de nivel superior en la sede de Malasia. La investigación tuvo como población conformada por 810 colaboradores que estaban distribuidos en 9 empresas, por ende se determinó reducir y tomar una muestra de 260 estudiantes, donde se pudo comprobar que el nivel de confianza en la correlación de ambas variables estuvo aproximadamente en 0,930.

Asimismo, se alude a Chala & Bouranta (2021) mencionan que las habilidades blandas tienen relación con los conocimientos técnicos ya que influye un mejor rendimiento en la capacidad de los empleados. Dicho estudio se centró en la industria marítima y estudió a 4 habilidades blandas que muestran significancia directa con el desempeño laboral de los empleados. Por ello se realizó una encuesta mediante un cuestionario de evaluación personal que fue dirigido a gerentes y jefes de la empresa, por lo cual se encontró una cantidad de 191 personas disponibles. Se aplicó como postura metodológica, una investigación denominada aplicada, de carácter correlativa y explorativa, además se verificó que existe un nivel considerable en cuanto las habilidades blandas y la capacidad de resolución de problemas.

Asimismo, según Anthonius (2021) afirma que el incremento en la competitividad de las industrias hoteleras en Indonesia durante la coyuntura del Covid-19, ha servido de apoyo para optimizar el rendimiento de los colaboradores. Asimismo se menciona que las habilidades blandas, conocimientos técnicos y empoderamiento de los colaboradores con los factores predominantes en el proceso de reclutamiento de personal. Por lo tanto, esta investigación se manejó bajo el enfoque cuantitativo, asimismo la muestra manejada fue de 100 colaboradores activos en los hoteles clasificados de 4 estrellas. Se manejó un cuestionario enfocado a cada variable, luego de recopilar la información se estableció como herramienta de procesamiento de datos al SEM. Finalmente esta investigación, dio a conocer que las habilidades blandas contribuyen de manera significativa al empoderamiento de los colaboradores.

No obstante, Vasanthakumari (2019) sostiene que las soft skills hace referencia a aquellas habilidades personales, emociones y sentimientos que las personas suelen desarrollar en las organizaciones, también menciona que existen dos tipos de habilidades una es la que mencionamos anteriormente y la otra viene a ser aquellas habilidades técnicas que se requieren para solucionar determinadas situaciones en las empresas. Por otro lado las habilidades blandas se relacionan con las habilidades interpersonales ya que estos incrementan las interacciones y el rendimiento de los colaboradores. En cierto punto las habilidades blandas permiten una mejora significativa en la empresa, pero hay que dominar una armonía entre las soft skills y hard skills.

Después de haber revisado los antecedentes sobre este estudio, es importante mencionar las bases teóricas que sustentan este documento:

En la descripción de variables, se pudo rescatar la definición de la primera variable Habilidades Blandas, el cual según Rodríguez (2020) afirma que son aquellos talentos emocionales y sociales que están profundamente conectados a la inteligencia emocional y que conforman el eje transversal con la finalidad que un individuo logre la satisfacción al conseguir éxito profesional y personal. Por otro lado según Mier & Martínez (2021) afirman que las habilidades blandas permiten desempeñar las funciones técnicas de manera efectiva con la capacidad de transmitir las lo más natural y pertinente posible, esto permite que los clientes y/o

personas establezcan un vínculo con las organizaciones, evitando tecnicismos y manteniendo su fidelidad en ella.

Continuando con la descripción de dimensiones de la primera variable, se tiene A) Trabajo en equipo, se considera como aquel mecanismo de trabajo en la cual permite la agrupación de individuos con diferente formación profesional que tienen que realizar un determinado proyecto en común y es necesario la cooperación para cumplir con los objetivos de la empresa. (Schmutz et al., 2019). Asimismo también es aquella capacidad que tienen las personas para contribuir conjuntamente en una determinada situación con la finalidad de cumplir un objetivo en común. (Ayoko, 2020)

Por otro lado, la segunda dimensión B) Comunicación efectiva, conlleva al constante movimiento de un mensaje con alto grado de precisión para determinar que no exista alguna alteración del significado, de ese modo se pueda cumplir su objetivo final.(Petrone, 2021). Asimismo en las organizaciones es indispensable que exista comunicación efectiva ya que permite que exista un ambiente agradable para que los colaboradores puedan comunicarse y realizar el trabajo de una manera más eficiente que realizando por si solos. (Baraldi & Gavioli, 2021)

En cuanto a la tercera dimensión C) Pensamiento crítico, está considerado como un procedimiento que intenta realizar la búsqueda de conocimientos específicos para una determinada situación, por lo cual se manejan diferentes habilidades cognitivas; razonamiento y toma de decisiones, permitiendo lograr la eficacia y la obtención a logros planificados.(Hernández et al., 2019). Por otro lado, según Dahl et al. (2018) afirman que mientras un individuo piense antes de realizar una determinada actividad, empieza a tener una conversación consigo mismo, de las posibles soluciones a un determinado problema, pero cuando este individuo se mezcla con diferentes y empiezan a decidir que opción es la que mejor satisface la necesidad, es lo que se llama pensamiento crítico.

En cuanto a la dimensión D) Empatía, está considerada como una de las siete habilidades para el futuro, según Sue (2020) es definida como la capacidad de comprender y de ser consciente de coexperimentar los sentimientos y pensamientos de los demás. La importancia de la empatía radica en que sin ella

nunca podremos tener la habilidad de saber escuchar a los demás, ni tener la capacidad de respetar y valorar las relaciones en su justa medida. (Flores, 2020)

Asimismo, se terminó de describir la siguiente dimensión, el cual se tiene a Desempeño Laboral, es el atributo más importante que puede poseer una institución, dicho desempeño tiende a variar de persona a otra ya que las capacidades son diferentes y cada uno de estos establece su propio costo beneficio de cada actividad asignada. (Chiavenato, 2021).

Continuando con la descripción de dimensiones de esta variable se tiene en primera instancia a A) Eficiencia, según Caguana et al. (2018) afirma que es aquel estado en la cual permite alcanzar los objetivos de una empresa, gastando una cantidad reducida de recursos, en la cual predomina el ahorro de recursos en dicha dimensión. En cuanto a la segunda dimensión se tiene que B) Eficacia, se considera como aquel nivel en la cual las empresas alcanzan con éxito sus objetivos de una manera rápida, tomando en consideración la elaboración de actividades prioritarias que intervengan directamente con lo planificado. (Guzmán et al., 2018). Por otro lado, en tercera instancia se tiene a C) Efectividad, se refiere a aquellas entidades que generan valor a las empresas y que garantiza la realización de los objetivos de manera concreta. (Santa Cruz, 2021). Mientras que D) Relaciones interpersonales, según Castro et al. (2021) indican que es el intercambio de emociones entre una o más personas que permite concretar una muestra de confianza.

### **III. METODOLIGÍA**

En esta sección, se profundizó las especificaciones que determinaba el aspecto metodológico de la investigación, entre ellos se determinó el tipo y diseño de investigación, asimismo el tamaño de la población, muestra y demás factores característicos de la metodología. (Montiel et al., 2018)

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

Se pudo comprobar que esta investigación gira en relación a un concepto de investigación aplicada, puesto que el propósito primordial fue profundizar los conocimientos de las variables de investigación y poder generar soluciones a irregularidades existentes en las empresas. Asimismo, dicho estudio tuvo un carácter cuantitativo, debido a que se recurrió al manejo de datos numéricos y estadísticos para cuantificar el nivel de aprobación de los cuestionarios y entre otras herramientas de investigación. (Travieso & Ferreira, 2019).

Por otro lado, para solventar los objetivos propuestos, el diseño de investigación fue de carácter transversal, dando a conocer que dicha recopilación de información mediante los instrumentos solo se dio por una única vez, asimismo también presenta carácter no experimental, puesto que no se verifico ninguna alteración que comprometa los datos recopilados de la investigación. (Gómez, 2018).

En cuanto al diseño de investigación, se planteó un modelo descriptivo correlacional con el propósito de determinar la conexión existente entre las habilidades blandas y su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores para poder realizar los cálculos correspondientes para el proceso de ejecución de la investigación y así determinar que relación se encuentra la variable con las dimensiones de la dependiente. Asimismo carácter descriptivo hace mención de un proceso de detalle de las variables, dar a conocer la conducta de la variable frente una determinada población o muestra. (Moscoso et al., 2021)

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

Variable 1: Habilidades blandas

En esta sección, se pudo determinar cómo definición conceptual que según Rodríguez (2020) afirma que son aquellos talentos emocionales y sociales que

están profundamente conectados a la inteligencia emocional y que conforman el eje transversal con la finalidad que un individuo logre la satisfacción al conseguir éxito profesional y personal.

Por otro lado, mediante la definición operacional, luego de realizar la extracción de información correspondiente por parte de revistas científicas y libros verificados se pudo rescatar que las dimensiones: i) trabajo en equipo, ii) comunicación efectiva, iii) pensamiento crítico y iv) empatía.

Dado lo anterior, se pudo identificar a los indicadores de la variable habilidades blandas, el cual son los siguientes: i.1) cooperación, i.2) planificación; ii.1) claridad, ii.2) feedback; iii.1) creatividad, iii.2) proactividad; iv.1) comprensión a los demás, iv.2) respeto.

Es por ello que se utilizó como escala de medición, la escala de Likert que facilitó el proceso de ejecución de los instrumentos y permitió calcular el nivel de satisfacción de los encuestados en 5 alternativas correctamente medidos; de una escala del 1 al 5; significando 1 como nunca y 5, siempre.

Variable 2: Desempeño laboral.

En esta sección, se pudo determinar cómo definición conceptual que según Chiavenato (2021), el desempeño laboral se define como las acciones o conductas observadas en los empleados, significativas para la obtención de los objetivos de la organización. Asimismo, sostuvo que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, tal desempeño varía de una persona a otra, es decir, cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad, dependiendo de las habilidades y la capacidad de cada individuo y cómo percibe este, la obligación que tiene asignado.

Por otro lado, mediante la definición operacional, luego de realizar la extracción de información correspondiente por parte de revistas científicas y libros verificados se pudo rescatar que las dimensiones: i) eficiencia, ii) eficacia, iii) efectividad y iv) relaciones interpersonales.

Dado lo anterior, se pudo identificar a los indicadores de la variable habilidades blandas, el cual son los siguientes: i.1) obtención de resultados, i.2) optimización de recursos; ii.1) organización, ii.2) priorización de tareas; iii.1) calidad, iii.2) satisfacción del usuario; iv.1) comunicación, iv.2) resolución de conflictos.

Es por ello que se utilizó como escala de medición, la escala de Likert que facilitó el proceso de ejecución de los instrumentos y permitió calcular el nivel de satisfacción de los encuestados en 5 alternativas correctamente medidos; de una escala del 1 al 5; significando 1 como nunca y 5, siempre.

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

Se tiene en cuenta que la población es aquel universo en la cual residen el total de individuos que comparten características similares y poseen un determinado objetivo en común, haciéndolos fundamentales para el procesamiento de data mediante los instrumentos.(Otzen & Manterola, 2017). En dicho estudio se verificó la población con un total de 185 colaboradores que participan en el cultivo de uva que fueron registrados por la asistencia empresarial.

Por otro lado, se entiende que la muestra es aquel fragmento que representa una porción reducida de la población con la finalidad de aumentar la precisión en la toma de respuestas por medio de los cuestionarios realizados, y de esa manera obtener información relevante para el análisis de resultados. (Mucha et al., 2020). Es por ello que para el desarrollo de esta investigación se determinó una muestra conformada por 126 colaboradores.

Asimismo se tomó en consideración como criterio de inclusión, a aquellos colaboradores que laboran en una empresa agroindustrial de Sullana, asimismo se encuentran en planilla, es decir tiene una condición vigente en las remuneraciones y aquellos trabajadores que mantienen un nivel de experiencia en el cultivo y en la exportación.

En cuanto a dicha investigación se manejó el tipo de muestra no probabilística, por ende se seleccionó a aquellos colaboradores que cumplen una serie de requisitos indispensables para que la investigación siga su camino correctamente.

Por último se consideró como unidad de análisis, aquellos colaboradores que interactúan directamente con los procesos operacionales y administrativos de la empresa agroindustrial en Sullana.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de colección de datos de datos**

Para esta investigación, se determinó manejar la técnica conocida como encuesta, por lo tanto según Arias (2020) afirma que es aquel mecanismo que se realiza a través de un cuestionario, está dirigido principalmente solo a entidades que brindan información acerca de su conducta, interacciones y puntos de vista. Por otro lado la encuesta permite obtener datos cuantificables y datos que provienen de la opinión subjetiva de los participantes y trabaja mediante un enfoque de respuestas escalonado, así como el Likert.

Asimismo, se determinó el uso del cuestionario, por ello Arias (2020) menciona que es aquella fuente de recopilación de data verídica, usado comúnmente en investigaciones científicas, está constituido por una serie de interrogantes enumeradas con la función de crear una interacción entre el autor y los participantes de la muestra de investigación que sirvan al desarrollo de la investigación, es por ello que en estas interrogantes no existe respuestas incorrectas, cada respuesta fluye a partir del nivel de satisfacción que encuentra el participante. Dicho cuestionario se aplicó a 126 colaboradores de cultivo de uva y exportación de una empresa agroindustrial en Sullana.

En cuanto a la validez, según Villasís et al. (2018) se refiere en términos de investigación aquello que intenta aproximarse hacia la verdad o propiamente dicho, es por ello que se considera que una investigación es verídica cuando carece de errores, por ello las investigaciones pasan por un filtro en el cual se determina si los componentes metodológicos de la investigación son relevantes y concisos. Es por ello se acudió a tres expertos; en cuanto a metodología, temática y estadística, quienes evalúan de manera pertinente y objetiva los instrumentos generados de

investigación. Para dicha investigación fue validado por: Dra. Lupe Esther Graus Cortez, quién se desempeña en la especialidad metodológica; por otro lado el Dr. Luis Torres Cabanillas, quién desempeña en la especialidad estadística; y finalmente la Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños, quién se desempeña en la especialidad temática.

Por otro lado, en cuanto a confiabilidad, se determinó el manejo del alfa de Cronbach, que permite verificar si las variables muestran un estado de confianza mediante las pruebas que realiza el procesamiento de datos SPSS versión 27, por el cual dicho coeficiente oscila entre 0 y 1, generando que mientras más se acerque al 1, significa muy confiable, por otro lado mientras se acerca a 0, indica que carece de confiabilidad. (Contreras & Novoa, 2018). Por lo tanto en dicha investigación se pudo determinar que el valor de confiabilidad en cuanto a la primera variable llamada habilidades blandas, se verificó un resultado de 0,932 que está sujeto a las 30 ítems del cuestionario y a los 126 participantes de investigación que indicaron que todas las interacciones fueron validadas a favor. Por otro lado en cuanto a la segunda variable llamada desempeño laboral, se verificó un resultado de 0,952 que está sujeto a las 30 ítems del cuestionario y a los 126 participantes de investigación que indicaron que todas las interacciones fueron validadas a favor, generando un reporte que muestra que ambas variables presentan alta confiabilidad en su coeficiente de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Como primer paso, se solicitó los permisos necesarios al área de gestión y desarrollo de la empresa agroindustrial en Sullana, para poder desarrollar las actividades pertinentes sin preocupación a restricciones, seguidamente se determinó las interrogantes que conforman parte del cuestionario para ambas variables. Luego de obtener las credenciales, se seleccionó a aquellos individuos que cumplieran con los criterios dados por la investigación, después de ello el instrumento fue aplicado por medio de un formulario virtual, haciendo manejo de la herramienta de google; para lo cual se coordinó con diferentes supervisores quienes nos ayudaron en la distribución y aplicación del instrumento haciendo uso de herramientas tecnológicas como smartphones y PC´s, lo cual facilitó, en gran medida, la recopilación de datos. La información fue almacenada en un BD de

Microsoft Excel y finalmente se utilizó el SPSS v.27 para validar la correlación de las dos variables en estudio.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Según Sánchez et al. (2021) afirman que la analítica de datos es una actividad enfocada con el diagnóstico y cuantificación de datos, con carácter de código y tabulación que permiten comparar y hacer mediciones en relación a proporciones estadísticas tomando en cuenta la muestra de investigación y los datos generados por los instrumentos, es por ello que mediante un archivo Excel, que permitió depositar la data recopilada de los instrumentos, seguidamente poder realizar los ajustes correspondientes y enviarlos para el procesamiento en el aplicativo SPSS versión 27 proporcionado por IBM, que permitió determinar el nivel de satisfacción de cada variable en términos univariado y bivariados, asimismo el reporte de la correlación generada mediante las dimensiones de habilidades blandas con la variable desempeño laboral, por el cual permitió verificar dichos resultados y brindar las conclusiones y recomendaciones de dicha investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

La ética en investigación es uno de los temas más frágiles e importantes para el desarrollo de una investigación ya que tiene la intención de controlar y proteger los datos sensibles de las personas y la propiedad intelectual utilizada en las referencias o citas, es por ello que se sigue una serie de estándares y normas que garantizan el continuo avance del conocimiento sin tomar en posesión información de otras fuentes. (Rozo & Pérez, 2019). Es por ello que en esta investigación se respetó dichas normas, tomando con extrema confidencialidad la información de los participantes y las citas fueron correctamente validadas por el APA 7ma edición que permitió tener un control de todos los documentos recopilados, entre libros, artículos de investigación, revistas indexadas y tesis de pregrado o maestría que dieron origen a esta investigación. Asimismo, se usó el software anti plagio Turnitin que determinó un 21% en el porcentaje de similitud.

#### IV. RESULTADOS

En esta sección se profundizó los resultados obtenidos mediante el procesamiento de datos por el SPSS versión 27, el cual permitió una mejor visión en relación a las variables en el aspecto univariado y bivariado, asimismo en la normalidad y en el desarrollo de las hipótesis específicas.

**Tabla 1**

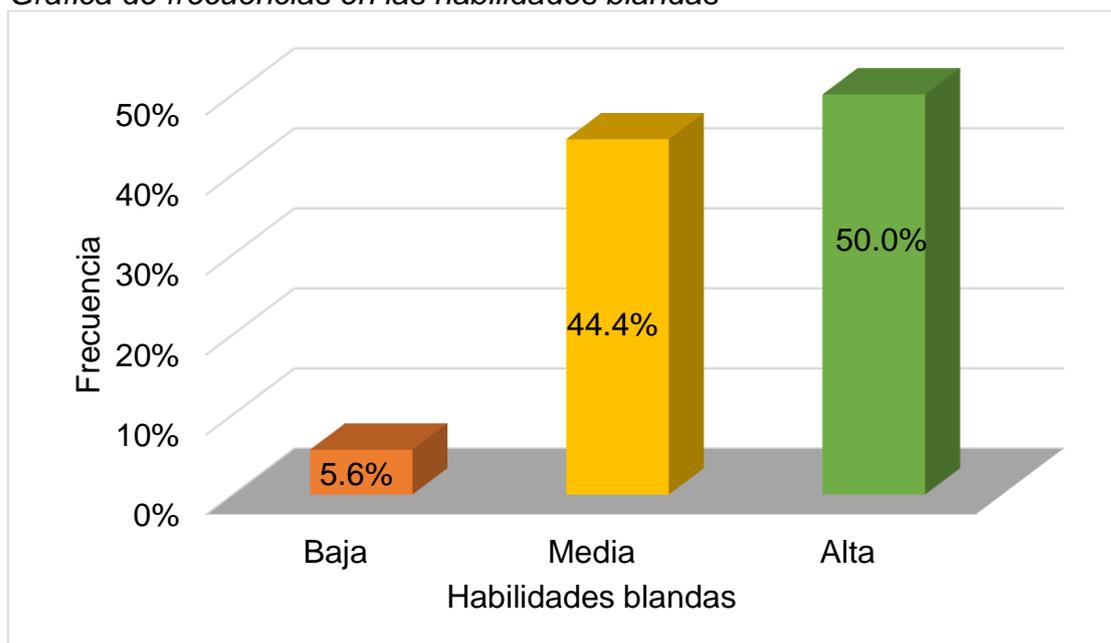
*Tabla de frecuencia en la V1 habilidades blandas*

		Frecuencia	%	%Válido	% Acum.
Válido	Baja	7	5.6%	5.6%	5.6%
	Media	56	44.4%	44.4%	50%
	Alta	63	50%	50%	100%
	Total	126	100%	100%	

**Nota.** Se visualiza el nivel de validación de la muestra por la variable habilidades blandas.

**Figura 1**

*Gráfica de frecuencias en las habilidades blandas*



**Nota.** La T1 y la F1 dejan ver los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial sobre las Habilidades Blandas en la organización; donde el 5.6% de los participantes señalan que la interrogante ocasiona una impresión baja, mientras que el 44.4% señalaron que se genera una impresión media, y finalmente el 50% una impresión alta en relación a las HB en los trabajadores de la empresa agroindustrial en Sullana.

**Tabla 2**

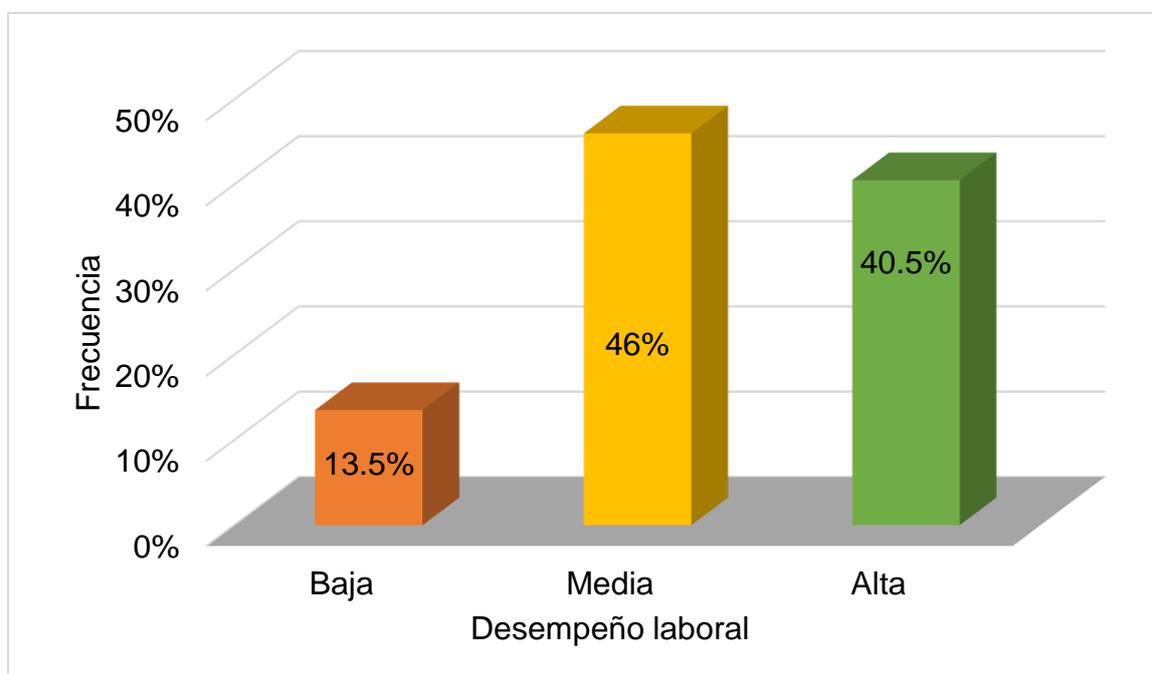
*Tabla de frecuencia de la V2 desempeño laboral*

		Frecuencia	%	% Válido	% Acum.
Valido	Baja	17	13.5%	13.5%	13.5%
	Media	58	46%	46%	59.5%
	Alta	51	40.5%	40.5%	100%
Total		126	100%	100%	

**Nota.** Se visualiza el nivel de validación de la muestra por la variable desempeño laboral

**Figura 2**

*Histograma de frecuencia del desempeño laboral*



**Nota.** La T2 y la F2 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial sobre el desempeño laboral que generan los colaboradores de dicha empresa, es por ende que se encontró que el 13.5% de los participantes señalan que la interrogante ocasiona una impresión baja, en cuanto al 46% señaló que se genera una impresión media, y finalmente el 40.5% una impresión alta en correspondencia al desempeño laboral que generan los trabajadores de la empresa agroindustrial en Sullana.

En cuanto a los resultados del análisis bivariado se verificó el grado de correlación que existe entre las variables y sus dimensiones correspondientes.

**Tabla 3**

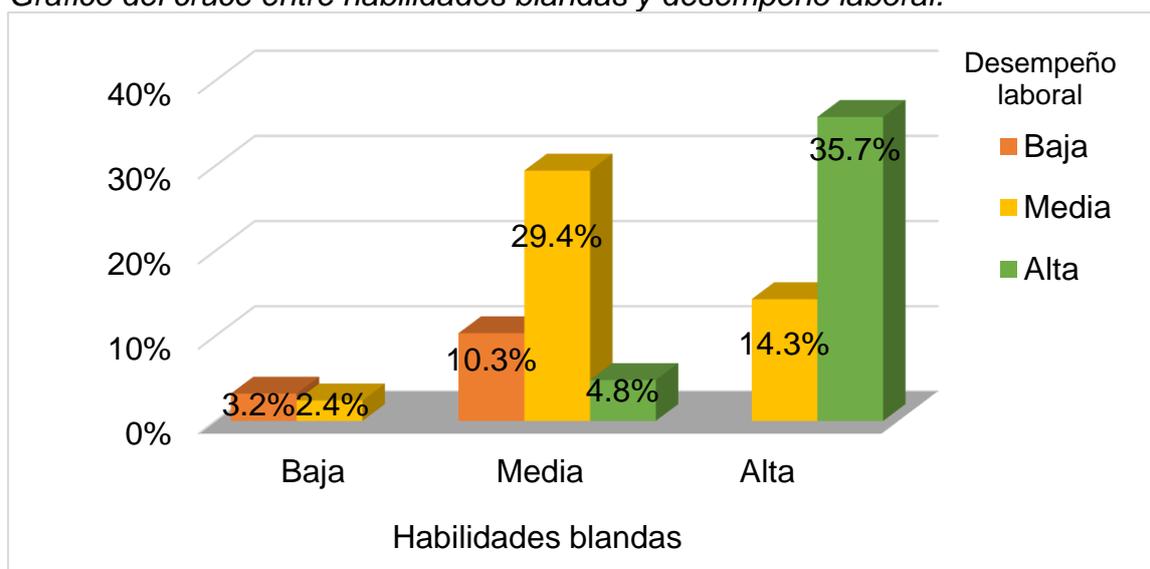
*Tabla del cruce entre las frec. de habilidades blandas y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Habilidades blandas	Baja	3.2%	2.4%		5.6%
	Media	10.3%	29.4%	4.8%	44.4%
	Alta		14.3%	35.7%	50%
Total		13.5%	46%	40.5%	100%

**Nota.** Dicha tabla permite visualizar los niveles de validación que proporciona la muestra correspondiente en las habilidades blandas y desempeño laboral.

**Figura 3**

*Gráfico del cruce entre habilidades blandas y desempeño laboral.*



**Nota.** La T3 y la F3 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial, sobre la relación entre las Habilidades Blandas y el desempeño laboral de los colaboradores; en la cual según los datos obtenidos, se pudo verificar que el 3.2% de participantes mencionan que ambas variables generan una impresión baja, mientras que el 29.4% sostiene que generan una impresión media, y por último un 35.7% afirma que ambas variables se desarrollan mediante una impresión alta que viene a ser significativo para los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial en Sullana.

**Tabla 4**

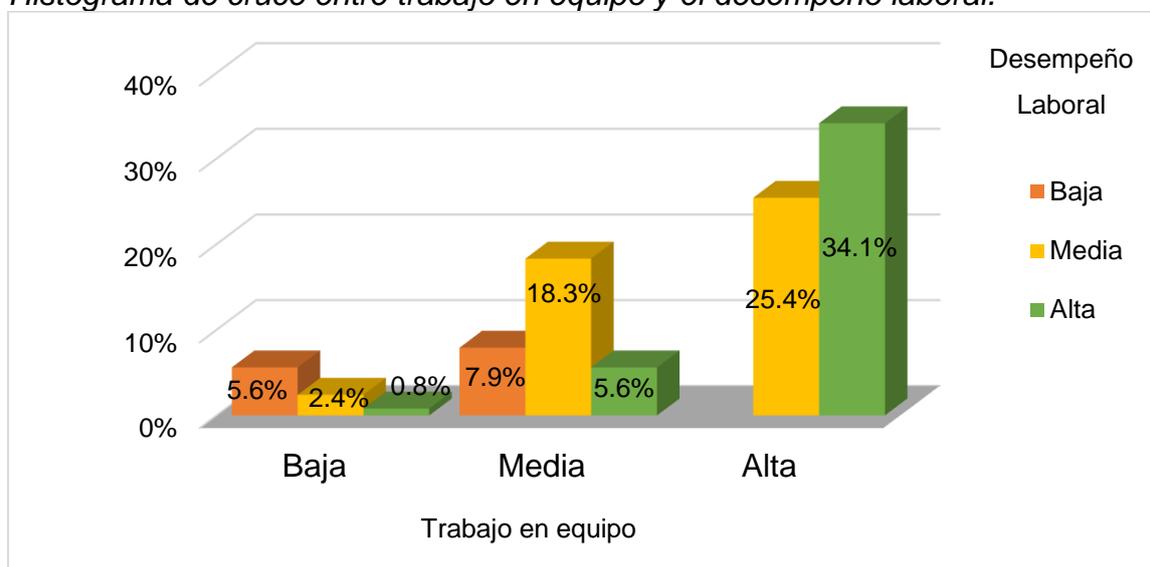
*Cruce entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo en equipo	Baja	5.6%	2.4%	0.8%	8.7%
	Media	7.9%	18.3%	5.6%	31.7%
	Alta		25.4%	34.1%	59.5%
Total		13.5%	46.0%	40.5%	100%

**Nota.** Dicha tabla permite visualizar los niveles de validación que proporciona la muestra correspondiente en el trabajo en equipo y la variable desempeño laboral.

**Figura 4**

*Histograma de cruce entre trabajo en equipo y el desempeño laboral.*



**Nota.** La T4 y la F4 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial, sobre la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores; en la cual según los datos obtenidos, se pudo verificar que el 5.6% de participantes mencionan que ambas variables generan una impresión baja, mientras que el 18.3% sostienen que generan una impresión media, y por último un 34.1% afirma que ambas variables se desarrollan mediante una impresión alta que viene a ser significativo para los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial en Sullana.

**Tabla 5**

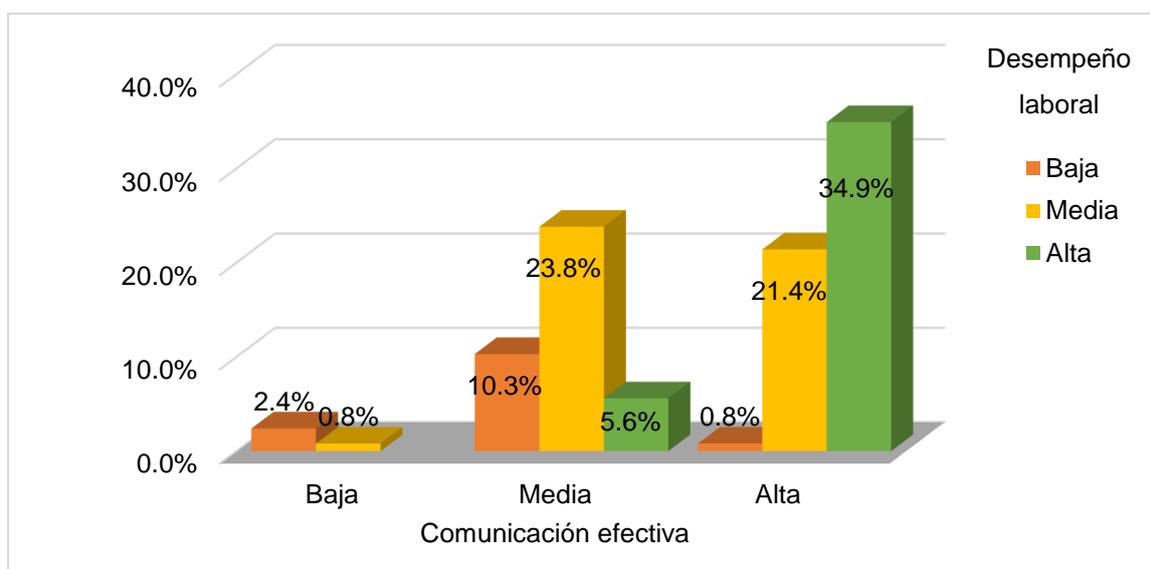
*Cruce entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Comunicación efectiva	Baja	2.4%	0.8%		3.2%
	Media	10.3%	23.8%	5.6%	39.7%
	Alta	0.8%	21.4%	34.9%	57.1%
Total		13.5%	46%	40.5%	100%

**Nota.** Dicha tabla permite visualizar los niveles de validación que proporciona la muestra de parte de comunicación efectiva y la variable desempeño laboral.

**Figura 5**

*Histograma de cruce entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral*



**Nota.** La T5 y la F5 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial, sobre la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los colaboradores; en la cual según los datos obtenidos, se pudo verificar que el 2.4% de participantes mencionan que ambas variables generan una impresión baja, mientras que el 23.8% sostienen que generan una impresión media, y por último un 34.9% afirma que ambas variables se desarrollan mediante una impresión alta que viene a ser significativo para los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial en Sullana.

**Tabla 6**

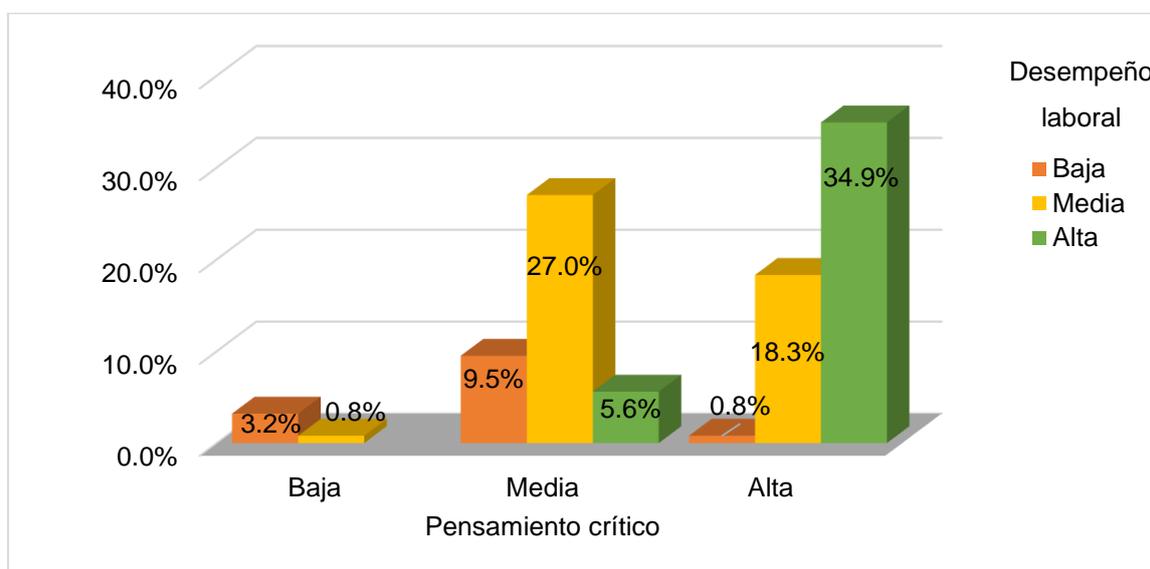
*Tabla cruzada entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Pensamiento crítico	Baja	3.2%	0.8%		4%
	Media	9.5%	27%	5.6%	42.1%
	Alta	0.8%	18.3%	34.9%	54%
Total		13.5%	46%	40.5%	100%

**Nota.** Dicha tabla permite visualizar los niveles de validación que proporciona la muestra correspondiente de parte del pensamiento crítico y el desempeño laboral.

**Figura 6**

*Gráfica de cruce entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral*



**Nota.** La T6 y la F6 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial, sobre la relación entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los colaboradores; en la cual según los datos obtenidos, se pudo verificar que el 3.2% de participantes mencionan que ambas variables generan una impresión baja, mientras que el 27.0% sostiene que generan una impresión media, y por último un 34.9% afirma que ambas variables se desarrollan mediante una impresión alta que viene a ser significativo para los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial en Sullana.

**Tabla 7**

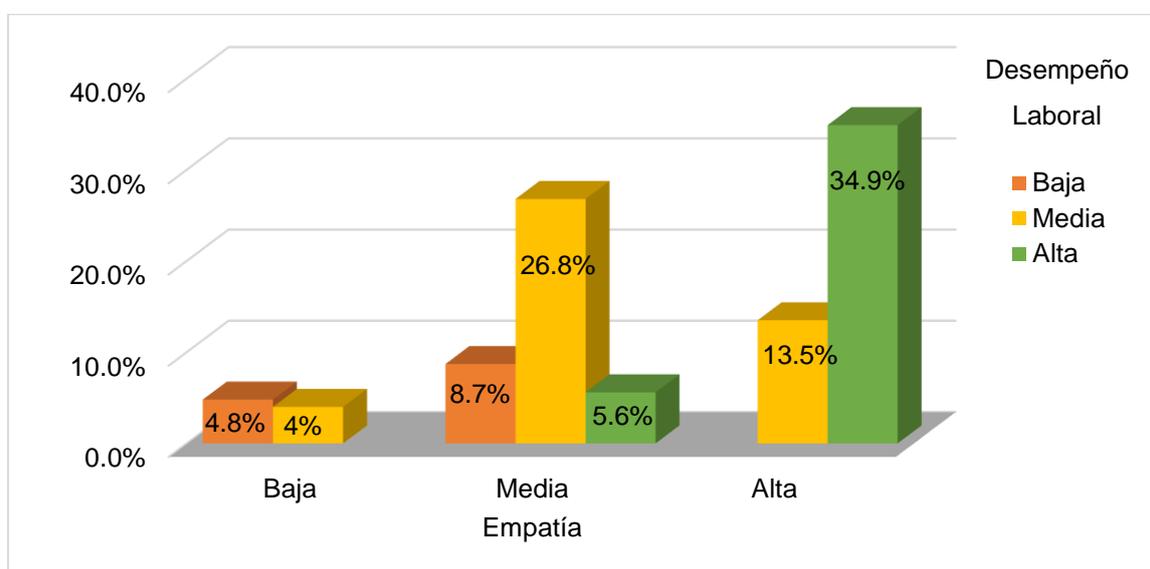
*Tabla cruzada entre la empatía y el desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Empatía	Baja	4.8%	4%		8.7%
	Media	8.7%	26.8%	5.6%	42.9%
	Alta		13.5%	34.9%	48.4%
	Total	13.5%	46%	40.0%	100%

**Nota.** Dicha tabla permite visualizar los niveles de validación que proporciona la muestra correspondiente de parte de la empatía y el desempeño laboral.

**Figura 7**

*Gráfico de cruce entre la empatía y el desempeño laboral.*



**Nota.** La T7 y la F7 revelan los resultados del instrumento aplicado al personal de una empresa agroindustrial, sobre la relación entre la empatía y el desempeño laboral de los colaboradores; en la cual según los datos obtenidos, se pudo verificar que el 4.8% de participantes mencionan que ambas variables generan una impresión baja, mientras que el 26.8% sostiene que generan una impresión media, y por último un 34.9% afirma que ambas variables se desarrollan mediante una impresión alta que viene a ser significativo para los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial en Sullana.

## Prueba de normalidad

Según Gandica (2020) pudo mencionar que la hipótesis estadística se basa de acuerdo al nivel de significancia, por lo tanto en cuanto a la  $H_0$  contiene un valor  $p > 0.05$ ; la información sigue una distribución normal, mientras que  $H_a$  contiene un valor  $p < 0.05$ ; la información no sigue una distribución normal.

**Tabla 8**

### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,322	126	,000	,730	126	,000
Trabajo en equipo	,369	126	,000	,703	126	,000
Comunicación efectiva	,366	126	,000	,690	126	,000
Pensamiento crítico	,347	126	,000	,708	126	,000
Empatía	,309	126	,000	,750	126	,000
Desempeño Laboral	,261	126	,000	,783	126	,000

a. Corr. de sig. de Lilliefors.

**Nota.** En la T8, se logró apreciar el resumen obtenido por el procesamiento de datos mediante el SPSS versión 27 que dio como producto la prueba de normalidad de las variables y dimensiones respectivas a los objetivos planteados, es por ello que principalmente se puede ubicar que el término gl corresponde al número de muestra, el cual viene a ser de 126 colaboradores que están inmersos en el cultivo y exportación, por otro lado podemos observar que se muestran dos tipos de normalidad; Kolmogorov y Shapiro-Wilk, en la cual el primero va acorde a grandes cantidades de muestra, mientras la de Shapiro se centra en pequeñas cantidades, específicamente menores que 50, por lo tanto se manejó la prueba de normalidad de Kolmogorov, tomando en cuenta el nivel de significancia que es menor a 0,005, por lo tanto se puede deducir que las variables no tienen una distribución normal, por ende se realizan pruebas no paramétricas, en conclusión se determinó que se aceptan las variables alternativas.

Niveles del análisis inferencial mediante el cruce de variables.

**Tabla 9**

*Niveles de análisis*

Intervalo de correlación		Dancey & Reidy (Psicología)	Quinnipiac University (Política)	Chan YH (Medicina)
+1.0	-1.0	Perfecta	Perfecta	Perfecta
+0.90	-0.90	Fuerte	Muy Fuerte	Muy Fuerte
+0.80	-0.80	Fuerte	Muy Fuerte	Muy Fuerte
+0.70	-0.70	Fuerte	Muy Fuerte	Moderada
+0.60	-0.60	Moderada	Fuerte	Moderada
+0.50	-0.50	Moderada	Fuerte	Justa
+0.40	-0.40	Moderada	Fuerte	Justa
+0.30	-0.30	Débil	Moderado	Justa
+0.20	-0.20	Débil	Débil	Pobre
+0.10	-0.10	Débil	Indeseable	Pobre
0.0	0.0	Nula	Ninguna	Ninguna

**Nota.** Adecuado a través de Akoglu (2018). *Turkish journal of emergency medicine*, 18, p.92. (2018), interpretaciones de los valores del coeficiente Rho se Spearman en distintas áreas de investigación y especialidades.

## Prueba de hipótesis general

$H_0$  : No existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

$H_a$  : Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis general.*

		Habilidades blandas	
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	
		N	126
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,671**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	126

\*\* . La corr. es sig. en el nivel 0,01 (bilateral)

**Nota.** En la T10, se puede apreciar que mediante el procesamiento de datos realizado a través del SPSS version 27, se pudo verificar que el tamaño de la muestra para dicha investigación fue de 126 colaboradores especializados en cultivo y exportación, asimismo se pudo verificar que entre las variables habilidades blandas y desempeño laboral, existe un nivel en cuanto al coeficiente de correlación, dado por un valor de 0,671, por lo cual mediante Akoglu (2018) se pudo deducir que dicha correlación tiene nivel de significancia positiva moderada. Asimismo dado la significancia bilateral  $< 0,005$  se pudo aprobar la hipótesis de investigación y denegar la hipótesis nula. Por otro lado, ambas variables presentan un comportamiento directamente proporcional, en la cual si uno de ellos se incrementa, la otra también tiende a destacar en dicha tendencia.

Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$  : No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

$H_a$  : Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		Trabajo en equipo	
Rho de	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	
		N	126
Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	,540**
	laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	126

\*\* La corr. es sig. en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** En la T11, se puede apreciar que mediante el procesamiento de datos realizado a través del SPSS version 27, se pudo verificar que el tamaño de la muestra para dicha investigación fue de 126 colaboradores especializados en cultivo y exportación, asimismo se pudo verificar que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral, existe un nivel en cuanto al coeficiente de correlación, dado por un valor de 0,540, por lo cual mediante Akoglu (2018) se pudo deducir que dicha correlación tiene nivel de significancia positiva moderada. Asimismo dado la significancia bilateral  $< 0,005$  se pudo aprobar la hipótesis de investigación y denegar la hipótesis nula. Por otro lado, ambas variables presentan un comportamiento directamente proporcional, en la cual si uno de ellos se incrementa, la otra también tiende a destacar en dicha tendencia.

Prueba de hipótesis específica 2

$H_0$  : No existe relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

$H_a$  : Existe relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		Comunicación efectiva	
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	
		N	126
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,563**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	126

\*\* La corr. es sig. en el nivel 0,01 (bilateral)

**Nota.** En la T12, se puede apreciar que mediante el procesamiento de datos realizado a través del SPSS version 27, se pudo verificar que el tamaño de la muestra para dicha investigación fue de 126 colaboradores especializados en cultivo y exportación, asimismo se pudo verificar que entre la dimensión comunicación efectiva y la variable desempeño laboral, existe un nivel en cuanto al coeficiente de correlación, dado por un valor de 0,563, por lo cual mediante Akoglu (2018) se pudo deducir que dicha correlación tiene nivel de significancia positiva moderada. Asimismo dado la significancia bilateral  $< 0,005$  se pudo aprobar la hipótesis de investigación y denegar la hipótesis nula. Por otro lado, ambas variables presentan un comportamiento directamente proporcional, en la cual si uno de ellos se incrementa, la otra también tiende a destacar en dicha tendencia.

### Prueba de hipótesis específica 3

$H_0$  : No existe relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

$H_a$  : Existe relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Tabla 13**

Prueba de hipótesis específica 3

		Pensamiento crítico	
Rho de Spearman	Pensamiento crítico	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	1,000
		N	126
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	,597**
		N	126

\*\* La corr. es sig. en el nivel 0,01 (bilateral)

**Nota.** En la T13, se puede apreciar que mediante el procesamiento de datos realizado a través del SPSS version 27, se pudo verificar que el tamaño de la muestra para dicha investigación fue de 126 colaboradores especializados en cultivo y exportación, asimismo se pudo verificar que entre la dimensión pensamiento crítico y la variable desempeño laboral, existe un nivel en cuanto al coeficiente de correlación, dado por un valor de 0,597, por lo cual mediante Akoglu (2018) se pudo deducir que dicha correlación tiene nivel de significancia positiva moderada. Asimismo dado la significancia bilateral  $< 0,005$  se pudo aprobar la hipótesis de investigación y denegar la hipótesis nula. Por otro lado, ambas variables presentan un comportamiento directamente proporcional, en la cual si uno de ellos se incrementa, la otra también tiende a destacar en dicha tendencia.

*Prueba de hipótesis específica 4*

$H_0$  : No existe relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

$H_a$  : Existe relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis específica 4*

		Empatía	
Rho de Spearman	Empatía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	
	Desempeño laboral	N	126
		Coefficiente de correlación	,670**
	Sig.(bilateral)	,000	
	N	126	

\*\* La corr. es sig. en el nivel 0,01(bilateral)

**Nota.** En la T14, se puede apreciar que mediante el procesamiento de datos realizado a través del SPSS version 27, se pudo verificar que el tamaño de la muestra para dicha investigación fue de 126 colaboradores especializados en cultivo y exportación, asimismo se pudo verificar que entre la dimensión empatía y la variable desempeño laboral, existe un nivel en cuanto al coeficiente de correlación, dado por un valor de 0,670, por lo cual mediante Akoglu (2018) se pudo deducir que dicha correlación tiene nivel de significancia positiva moderada. Asimismo dado la significancia bilateral  $< 0,005$  se pudo aprobar la hipótesis de investigación y denegar la hipótesis nula. Por otro lado, ambas variables presentan un comportamiento directamente proporcional, en la cual si uno de ellos se incrementa, la otra también tiende a destacar en dicha tendencia.

## V. DISCUSIÓN

Es innegable la gran metamorfosis que ha acostumbrado la sociedad en los últimos años, en el ámbito laboral estos cambios también incluyen la forma de cómo se desenvuelven las personas; es decir, ya no es suficiente con las llamadas habilidades duras o capacidades técnicas, ahora las organizaciones ponen mucho énfasis en cómo se desenvuelven las personas y se hace necesario contar con las denominadas habilidades blandas o *soft skills*. (Espinoza & Gallegos, 2020).

Se puede percibir que las habilidades blandas han tenido un impacto muy grande en los últimos años, dado que las empresas, mayormente buscan personal que maneje eficientemente dichas habilidades que viene a ser el trabajo en equipo, comunicación asertiva y efectiva, pensamiento crítico en la toma de decisiones y la empatía que es fundamental en el departamento de recursos humanos que consiste en percibir lo que la otra persona siente y dar recomendaciones o sugerencias que le pueda servir en su situación. Por otro lado, cuando se intenta buscar una relación significativa entre estas habilidades blandas y de cómo repercute en el desempeño de los trabajadores, se pudo verificar que la empatía es aquella dimensión que predomina en los niveles de correlación ya que hace entender, cuando se sitúa un acontecimiento donde el colaborador necesita de recomendaciones personales o profesionales, acude a un compañero de trabajo, y este percibe su mala situación y le empieza a brindar sugerencias o consejos, es ahí donde el colaborador siente que es importante para la empresa y por ende tiende a elevar su nivel de desempeño con la finalidad de resaltar frente a los demás y generar mayores resultados.

En función al Obj. Gral. de esta investigación, al establecer la conexión existente entre las HB y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial de Sullana, se pudo encontrar que el  $p$  valor =  $0,000 < 0,005$ ; además se halló que la relación entre la V1 habilidades blandas y la V2 desempeño laboral estuvo al nivel fuerte de 0,671 positivo; mediante de la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Esto quiere decir que, el hecho de poner en práctica las HB dentro de la organización ayudará a que los trabajadores incrementen su rendimiento y quieran mantener su vínculo laboral, teniendo en cuenta lo mencionado, es por ello que se rechaza la hipótesis nula, y

se acepta la hipótesis de investigación, la cual indica que existe relación directa y significativa entre las Habilidades Blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva en una empresa agroindustrial en Sullana.

Es por ello, que según Chaca & Contreras (2022) afirmaron en su investigación relacionada a la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en personal administrativo de la escuela de postgrado de Huancayo, se pudo determinar que se verificó una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la escuela de postgrado de Huancayo, 2021; obteniendo en su estudio el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$  y una correlación positiva considerable de  $0,761$ .

Asimismo presentó una similitud con Fernandez (2021) quién mencionó que en su investigación tuvo como finalidad principal de determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de una provincia en Huaraz, por lo tanto se verificó que existe una relación directa y significativa entre estas variables, obteniendo un coeficiente de Cronbach en cuanto a la confiabilidad para la  $v_1$  y  $v_2$  de  $0.930$ , por lo tanto en el análisis de las hipótesis se corroboró un nivel de correlación positiva considerable marcando un valor de  $0,756$ , por lo tanto se concluyó que si las personas incorporan en su perfil las soft skills implicaría un beneficio para la sociedad en general; dado a que esto llevaría a elevar sus posibilidades de encontrar un trabajo estable y viendo la manera de elevar su rendimiento para destacar frente a la competencia y poder obtener mejores cargos en poco tiempo, esto lleva en relación al desarrollo profesional de cada colaborador.

En función al Obj. Esp. 1. de este estudio, al determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial de Sullana, se pudo encontrar que el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; además se localizó que el nivel de intersección que poseen las interrogantes tales como trabajo en equipo y la  $V_2$  desempeño laboral es moderado al nivel de  $0,540$  positivo; a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Esto quiere decir que el hecho de poner en práctica el trabajo en equipo dentro de la empresa ayudará a que los trabajadores incrementen su rendimiento al realizar las actividades en conjunto que individualmente, por lo tanto

existe una armonía entre los colaboradores y la empresa; considerando lo mencionado con anterioridad, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis de investigación, la cual indica que existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de uva en una empresa agroindustrial en Sullana.

Por lo tanto, según Márquez (2020) afirmó que su objetivo de investigación fue de determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos, es por ello que se realizó las actividades pertinentes para la ejecución de esta, entre ellas el nivel de confiabilidad considerable, asimismo se manejó una muestra conformada por 76 colaboradores en donde en primera instancia se verificó que el nivel de correlación señaló un valor de 0,405 demostrando un nivel de correlación positiva moderada, es por ello que se puede concluir que mientras más se practique el trabajo en equipo habrá mas resultados eficientes en cuanto al rendimiento de los colaboradores de dicha municipalidad.

En función al Obj. Esp. 2. de esta investigación, al determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial de Sullana, se pudo encontrar que el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; además se localizó que el nivel de intersección que poseen las interrogantes tales como comunicación efectiva y el rendimiento laboral de trabajadores se encuentra en un nivel moderado de 0,563 positivo; usando los resultados del test no paramétrico de Rho Spearman, esto quiere decir que el hecho de poner en práctica la comunicación efectiva dentro de la organización ayudará a que los trabajadores puedan cumplir con sus objetivos con eficiencia y efectividad ya que de por medio se practica la comunicación asertiva entre compañeros de trabajo y eso genera un incremento en el desempeño de todos los trabajadores que estén asignados a un determinado proyecto; dadas las circunstancias, se impugna la  $H_0$ , y se admite la hipótesis de investigación, la cual indica que existe conexión directa y trascendental entre la comunicación efectiva y el rendimiento laboral de trabajadores de cultivo de uva en una empresa agroindustrial en Sullana.

Asimismo, según Huamani & Solano (2018) afirmó que su propósito de tesis fue de especificar el tipo de conexión que mantiene la comunicación efectiva con el rendimiento en los trabajadores del hospital de departamento de Huancavelica, es por ello que se realizó las actividades pertinentes para la ejecución de esta, entre ellas el nivel de confiabilidad considerable, asimismo se manejó una muestra conformada por 79 colaboradores en donde en primera instancia se verificó que el nivel de correlación señaló un valor de 0,617 señalando un nivel de intersección verdadera moderada.

En relación con el Obj. Esp. 3 de esta investigación, al determinar la relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de trabajadores de cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial de Sullana, se pudo el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; además se localizó que el nivel de intersección que poseen las interrogantes tales como pensamiento crítico y el desempeño laboral es moderado al nivel de 0,597 positivo; a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman esto quiere decir que el hecho de poner en práctica el pensamiento crítico dentro de la organización ayudará a que los trabajadores puedan tener mayor nivel en la toma de decisiones y puedan elevar su rendimiento en determinadas situaciones; considerado lo anterior mencionado, se refuta la  $H_0$ , y se adopta la hipótesis de investigación, la cual indica que existe relación directa y significativa entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de uva en una empresa agroindustrial en Sullana.

En relación con el Obj. Esp. 4 de esta investigación, al determinar la relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial de Sullana, se pudo encontrar que el valor  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; además se localizó que el nivel de intersección que poseen las interrogantes tales como empatía y la V2 desempeño laboral se encuentra en nivel moderado de 0,670 positivo; a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; esto quiere decir que el hecho de poner en práctica la empatía dentro de la organización ayudará a que los trabajadores puedan desarrollar mejor sus habilidades blandas y poder determinar soluciones o recomendaciones a aquellos que lo necesiten; considerando lo mencionado con anterioridad, se refuta la hipótesis nula, y se adopta la hipótesis de investigación, la

cual indica que existe relación directa y significativa entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de uva en una empresa agroindustrial en Sullana.

## **VI. CONCLUSIONES**

Una vez teniendo los datos resueltos del estudio estadístico, se planeó mencionar las siguientes conclusiones.

Primera: En relación al objetivo principal el cual fue de determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de cultivo de una empresa agroindustrial en Sullana 2022, se concluyó que dicho propósito ocurre satisfactoriamente ya que se contiene toda la información prescindible del procesamiento de datos, donde dichas variables mantienen un nivel de correlación positiva. En cuanto al análisis del coeficiente de correlación dividido en niveles presentado por Spearman, se descubrió que fue de 0, 671, por ello se pudo determinar que los colaboradores perciben con mayor notoriedad a las habilidades blandas necesarias en la empresa.

Segunda: De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual busca dar solución al objetivo trazado en la empresa agroindustrial Sullana – 2022, es por ello que se concluyó que dicho propósito ocurre satisfactoriamente ya que se contiene toda la información prescindible del procesamiento de datos, donde tanto el trabajo en equipo y el desempeño laboral mantienen un nivel de correlación positiva. En cuanto al análisis del coeficiente de correlación dividido en niveles presentado por Spearman, se descubrió que fue de 0, 540, por ello se pudo determinar que los colaboradores consideran que el trabajo en equipo es una característica que se debe tomar en cuenta para solucionar los requerimientos de manera eficiente y mejorar el desempeño en conjunto.

Tercera: De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual busca dar solución al objetivo trazado en la empresa agroindustrial Sullana – 2022, es por ello que se concluyó que dicho propósito ocurre satisfactoriamente ya que se contiene toda la información prescindible del procesamiento de datos, donde tanto la comunicación efectiva y el desempeño laboral mantienen un nivel de correlación positiva. En cuanto al análisis del coeficiente de correlación dividido en niveles presentado por Spearman, se descubrió que fue de 0, 563, por ello se pudo determinar que los colaboradores valoran la comunicación brindada a los compañeros de trabajo de manera que se incremente la práctica de esta, para aumentar el nivel de coordinación existente en la empresa y mejore la productividad de manera significativa.

Cuarta: De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual busca dar solución al objetivo trazado en la empresa agroindustrial Sullana – 2022, es por ello que se concluyó que dicho propósito ocurre satisfactoriamente ya que se contiene toda la información prescindible del procesamiento de datos, donde tanto el pensamiento crítico y el desempeño laboral mantienen un nivel de correlación positiva. En cuanto al análisis del coeficiente de correlación dividido en niveles presentado por Spearman, se descubrió que fue de 0, 597, por ello se pudo determinar que los colaboradores consideran que al optimizar dicha habilidad blanda permitirá brindar soluciones a distintos problemas en un tiempo menor a lo previsto.

Quinta: De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual busca dar solución al objetivo trazado en la empresa agroindustrial Sullana – 2022, es por ello que se concluyó que dicho propósito ocurre satisfactoriamente ya que se contiene toda la información prescindible del procesamiento de datos, donde tanto la empatía y el desempeño laboral mantienen un nivel de correlación positiva. En cuanto al análisis del coeficiente de correlación dividido en niveles presentado por Spearman, se descubrió que fue de 0, 670, por tanto, a medida que la empatía aumenta entre la empresa, existe un sentimiento de competencia para que los trabajadores puedan medir su desempeño y obtener mejores resultados.

## VII. RECOMENDACIONES

Tras realizar la presente investigación, se proporcionan las siguientes recomendaciones para investigaciones futuras:

Primera: Se recomienda la implementación de evaluaciones constantes para medir las capacidades de los líderes ante situaciones adversas que tengan que utilizar las habilidades blandas para percibir un mejor desempeño, mediante el uso de herramientas como dinámica de grupos o test.

Segunda: Se recomienda al gerente administrativo de dar a conocer los resultados de esta investigación a través de charlas informativas y utilizando medios digitales a los líderes de la organización, jefes y supervisores con la finalidad de concientizar las formas adecuadas de relacionarse con el personal sin alterar su estado de ánimo y generando un mejor desempeño en las operaciones de la empresa.

Tercera: Se recomienda establecer un tiempo de 30 minutos después del refrigerio para poder hacer énfasis a la práctica de la comunicación efectiva donde los líderes y aquellas personas que tienen a cargo a un determinado equipo, puedan compartir ideas, y se pueda evaluar el nivel de comunicación, y las conductas que reflejan al intentar establecer una comunicación con otra persona, para determinar que personas necesitan reforzar estas habilidades que son importantes en el ambiente empresarial.

Cuarta: Se recomienda desarrollar el pensamiento crítico de las personas para mejorar y optimizar la toma de decisiones que se realiza en la empresa, para ello se necesita que la información sea concisa, relevante y pertinente y que la decisión tenga un consenso de unanimidad entre los líderes de la organización para poder dar opción a otros puntos de vista que puedan cumplir con los objetivos.

Quinta: Considerando que la empatía es la dimensión con mayor porcentaje, de correlación con el desempeño laboral, 0.67 sugerimos fomentar en todas las áreas de la organización diálogos constantes con los colaboradores, mediante charlas de 5 minutos antes de iniciar labores no solo para tratar temas técnicos, sino también para que los trabajadores puedan expresarse y dar a conocer sus inquietudes, y más importante aún ayudarlos a darlos a superar problemas.

## REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18, 92. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Anthonius, A. (2021). The Influence Of Employee Empowerment, Soft Skills And Hard Skills Towards Employee Performance In Hotel/Hospitality Industry. *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 14-24. <http://dx.doi.org/10.31000/competitive.v5i2.4112>
- Aragón Zepeda, K. I. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente*, 6(1), 57–67. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Ayoko, O. (2020). Teamwork, Leadership and Gender in Organizations. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 653-656. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.25>
- Baraldi, C., & Gavioli, L. (2021). Effective communication and knowledge distribution in healthcare interaction with migrants. *Health Communication*, 36(9), 1059-1067. <https://doi.org/10.1080/10410236.2020.1735701>
- Caguana Baquerizo, J. I., Castillo Tumaille, G. I., & Segarra Jaime, H. P. (2018). Modelo de eficiencia organizacional en base a la gestión por procesos de la carrera de teleinformática de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad de Guayaquil. *RECIMUNDO*, 2(1), 63-116. <https://doi.org/10.26820/recimundo/2.1.2018.63-116>
- Castillo, L. (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46170>.
- Castro Ramírez, M. N. A., Alvarado Torres, M. W. Y., Romero Jiménez, M. J. del C., & Mondragón Sánchez, M. D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)

- Chaca, A. & Contreras, L. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572>.
- Chala, F. M., & Bouranta, N. (2021). Soft Skills Enhance Employee Contextual Performance: The Case of the Maritime Industry. *KnE Social Sciences*, 126-138. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i9.9890>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published
- Contreras Espinoza S & Novoa-Muñoz F.(2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Rev Panam Salud Pública*. 42:e65. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Córdova Alayo, M. F. J., Castañeda Carranza, D. J. A., Gómez Arce, D. R. M., Mosqueira Rodríguez, D. G. B., & Dionicio Rosado, M. D. Y. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los administrativos de la universidad nacional de Trujillo, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11554-11571. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1184)
- Dahl, A. J., Peltier, J. W., & Schibrowsky, J. A. (2018). Critical thinking and reflective learning in the marketing education literature: A historical perspective and future research needs. *Journal of Marketing Education*, 40(2), 101-116. <https://doi.org/10.1177/0273475317752452>
- Echevarría Vejarano, G. E. (2020). Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46591>
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Espacios*, 41, 112-114. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

- Fernandez Castro, J. L. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz-Ancash-2020. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4544>
- Fernández, C. (18 de febrero del 2019). *La brecha de habilidades obliga ya a un 80% de los trabajadores españoles a adquirir competencias adicionales para desempeñar su trabajo*. Business Insider. <https://www.businessinsider.es/brecha-habilidades-competencias-espana-cifras-375377>
- Flores Águila, M. A. (2020). Empatía y respeto entre otros valores: análisis de experiencias docentes de colaboración con organizaciones sociales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1195>
- Gandica de Roa, E. M. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.5.108-119>
- Gómez Pinto, Ó. O. (2018). Propuesta de un diseño metodológico para la administración estratégica de riesgos en el sector de las telecomunicaciones. *Cuadernos de Contabilidad*, 19(47), 182-193. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc19-47.pdma>
- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Hernández Madroñero, I., Londoño Cardozo, J., Silva Mazo, L. M., & Becerra Ramírez, L. C. (2019). El pensamiento crítico y sus beneficios en la Administración. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 11(1), 61–76. <https://doi.org/10.22335/rict.v11i1.694>

- Huamán, D., & Solano, M. (2018). Comunicación efectiva y el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital departamental de Huancavelica–2017 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2125>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*.
- Márquez Aquino, V. M. (2020). Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos–Ancash–2015.[Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. Repositorio institucional UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4352>
- Mier, D & Martínez, M (2021). Habilidades blandas en un mundo compacto. *Editorial Universitaria de la Costa S.A.S*. <https://hdl.handle.net/11323/8962>
- Montiel, R. R. R., Cabrera, G. E. C., Urgiles, C. D. U., & Centeno, F. E. J. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *RECIAMUC*, 2(3), 194-211. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.194-211](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.194-211)
- Morales Fernández, B. J. L. (2020). Habilidades blandas y el desempeño laboral del comité de gobierno digital del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49921>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Munera, I. (9 de setiembre del 2018). *El reinado de las 'habilidades blandas' en el mercado laboral: empatía, flexibilidad, trabajo en equipo*. El Mundo. <https://www.elmundo.es/economia/2018/09/09/5b92b61d22601dbd6b8b4592.html>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*. 36. 2. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario . *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rozo Castillo, J. A., & Pérez-Acosta, A. M. (2019). Ética e investigación científica: una perspectiva basada en el proceso de publicación. *Persona*, (022(1), 11-25. [https://doi.org/10.26439/persona2019.n022\(1\).4080](https://doi.org/10.26439/persona2019.n022(1).4080)
- Sánchez Bracho, M. ., Fernández, M. ., & Díaz, J. . (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Santa Cruz Malon , A., Córdova Rodas, N. A., Cruz Tarrillo, J. J., & Villegas Carmelino, A. . (2021). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú . *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), 43 - 56. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.02>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Sue, E. (2020) *Las siete habilidades para el futuro (y el presente)*. Pearson Education Limited, RU.
- Travieso Rodríguez, C., & Ferreira Araújo, R. (2019). Aspectos metodológicos de los datos abiertos de investigación: análisis de los conjuntos de datos de la colección SciELO incluidos en Figshare. *Revista Española De*

*Documentación Científica*, 42(3), e242.  
<https://doi.org/10.3989/redc.2019.3.1597>

Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in workplace. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 066-072.  
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

# ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial – Sullana, 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General				
¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022?	Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	V1: Habilidades Blandas	Trabajo en equipo	Cooperación Planificación	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal - Descriptivo Correlacional Método de la investigación: Descriptivo Correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población, muestra y muestreo Población: 185 colaboradores de la empresa agroindustrial Muestra: 126 colaboradores de la empresa agroindustrial Procesamiento de datos Programa SPSS v. 27
				Comunicación efectiva	Claridad Feedback	
				Pensamiento crítico	Creatividad Proactividad	
				Empatía	Comprensión a los demás Respeto	
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica				
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	V2: Desempeño Laboral	Eficiencia	Obtención de resultados Optimización de recursos	
				Eficacia	Organización Priorización de tareas	
¿Cuál es la relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022?	Determinar la relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	Existe relación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	V2: Desempeño Laboral	Efectividad	Calidad Satisfacción del usuario	
				Relaciones interpersonales	Comunicación Resolución de conflictos	
¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022?	Determinar la relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022	Existe relación que existe entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022				

## ANEXO 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Habilidades Blandas	Según Rodríguez (2020) afirma que son aquellos talentos emocionales y sociales que están profundamente conectados a la inteligencia emocional y que conforman el eje transversal con la finalidad que un individuo logre la satisfacción al conseguir éxito profesional y personal	Asimismo, en la definición operacional: Consecuentemente después de realizar la extracción de información mediante libros e investigaciones científicas, se clasificó en dimensiones: trabajo en equipo, comunicación efectiva, pensamiento crítico y empatía.	Trabajo en equipo	Cooperación Planificación	Likert:1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).
			Comunicación efectiva	Claridad Feedback	
			Pensamiento crítico	Creatividad Proactividad	
			Empatía	Comprensión a los demás Respeto	
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2021), el desempeño laboral se define como las acciones o conductas observadas en los empleados, significativas para la obtención de los objetivos de la organización. Asimismo, sotouvo que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, tal desempeño varía de una persona a otra, es decir, cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad, dependiendo de las habilidades y la capacidad de cada individuo y cómo percibe este, la obligación que tiene asignado.	Asimismo, en la definición operacional: Consecuentemente después de realizar la extracción de información mediante libros e investigaciones científicas, se clasificó en dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad y relaciones interpersonales; los cuales fueron analizados mediante representaciones de barras y calculando su fiabilidad.	Eficiencia	Obtención de resultados Optimización de recursos	Likert:1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).
			Eficacia	Organización Priorización de tareas	
			Efectividad	Calidad Satisfacción del usuario	
			Relaciones Interpersonales	Comunicación Resolución de conflictos	

### Anexo 3: Instrumentos – cuestionario N° 1: Habilidades Blandas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Recomendaciones:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Dim.	Preguntas	Valoración				
			1	2	3	4	5
1	D1: Trabajo en equipo	Considera usted que los colaboradores administrativos demuestran un sentido de cooperación para obtener resultados mucho más veloces.					
2		Observa usted que la cooperación entre trabajadores administrativos permite optimizar de manera eficiente los recursos gestionados.					
3		Percibe usted que la cooperación es crucial para obtener mejores resultados organizacionales					
4		Considera usted que el trabajo en equipo influye en realizar actividades de mayor calidad.					
5		Observa usted que los equipos cuentan con una planificación precisa para la obtención de resultados en la empresa.					
6		Percibe usted que la planificación es un factor predominante para optimizar de manera eficiente los recursos.					
7		Considera usted que la planificación de equipo permite conseguir mejores resultados para la organización.					
8		Observa usted que un equipo debe ser unificado y preparado para poder solucionar conflictos de manera eficiente.					
9	D2: Comunicación efectiva	Percibe usted que los colaboradores transmiten mensajes de manera concisa para lograr la satisfacción del usuario.					
10		Considera usted que los líderes son claros al momento de asignar actividades a su equipo de trabajo					
11		Observa usted que los colaboradores mantienen una comunicación asertiva frente a situaciones adversas.					

12		Percibe usted que los supervisores apoyan al brindar feedback a su respectivo equipo.					
13		Considera usted que el feedback es muy importante para la mejora continua dentro de una organización.					
14		Observa usted que los empleados demuestran una mejora en cuanto a la elaboración de actividades.					
15		Percibe usted que los colaboradores se evalúan a sí mismos en procesos de mayor calibre.					
16	<b>D3: Pensamiento crítico</b>	Considera usted que los colaboradores demuestran creatividad al momento de realizar nuevas formas de hacer su trabajo.					
17		Observa usted que la creatividad puede ser mejorada mediante motivaciones constantes por parte del jefe.					
18		Percibe usted que los colaboradores puedan realizar sus actividades cotidianas de una manera creativa.					
19		Considera usted que la creatividad es crucial para el cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.					
20		Observa usted que en el ambiente de trabajo existen colaboradores con altas ganas de realizar actividades continuas.					
21		Percibe usted que los colaboradores proactivos demuestran sus actividades de una mejor calidad.					
22		Considera usted que los colaboradores proactivos son mucho más eficientes que los trabajadores regulares.					
23		<b>D4: Empatía</b>	Observa usted que los supervisores comprenden de una manera eficiente a sus colaboradores.				
24	Percibe usted que los colaboradores aconsejan a sus compañeros de temas relacionados al trabajo.						
25	Considera usted que la comprensión al prójimo es un factor determinante para la obtención de buenos resultados.						
26	Observa usted que la empatía permite aumentar las probabilidades de desempeño						
27	Percibe usted que los colaboradores mantienen respeto a sus supervisores al reportar cada incidente del trabajo						
28	Observa usted que los colaboradores mantienen respeto con sus compañeros de trabajo						
29	Considera usted que el respeto mutuo entre colaboradores ayuda a impulsar el rendimiento de cada uno.						
30	Percibe usted que un equipo que carece de respeto pueda cumplir con eficiencia las necesidades de la empresa.						

## Anexo 4: Instrumentos – cuestionario N° 2: Desempeño Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial - Sullana 2022

**Recomendaciones:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Dim.	Preguntas	Valoración				
			1	2	3	4	5
1	D1: Eficiencia	Considera usted que los colaboradores pueden obtener resultados en menor tiempo dado la cooperación de sus compañeros de trabajo.					
2		Percibe usted que los colaboradores realizan soluciones creativas para obtener sus resultados de manera eficiente.					
3		Observa usted que los líderes respetan los resultados que generan sus colaboradores.					
4		Considera usted que los colaboradores proactivos incrementan la posibilidad de obtener resultados en corto tiempo.					
5		Percibe usted que la optimización de recursos permite mejorar los niveles de planificación eficiente en la empresa.					
6		Observa usted que implementar una gestión de retroalimentación permite optimizar los recursos.					
7		Considera usted que los colaboradores creativos puedan mejorar la eficiencia de los recursos hasta llegar a un nivel óptimo					
8		Percibe usted que las habilidades blandas influyen significativamente en la optimización de recursos de la empresa.					
9	D2: Eficacia	Considera usted que la organización facilita el desarrollo de las habilidades blandas en los trabajadores.					
10		Percibe usted que la empatía debe ser practicado con frecuencia en la organización.					
11		Observa usted que los empleados muestran comportamiento proactivo al momento de realizar sus actividades cotidianas.					

12		Percibe usted que la priorización de tareas permite realizar las actividades mucho más rápido.				
13		Considera usted que el feedback constante permite priorizar aquellas tareas que demandan mucho tiempo.				
14		Percibe usted que una correcta planificación permite priorizar tareas específicas con mucha demanda.				
15		Observa usted que los empleados practican su creatividad en situaciones de procedimientos prioritarios.				
16	<b>D3: Efectividad</b>	Considera usted que los colaboradores tienen mayor importancia en la calidad del trabajo en equipo.				
17		Percibe usted que los empleados realizan retroalimentación para mejorar la calidad de sus servicios				
18		Percibe usted que los empleados realizan feedback para mejorar los cultivos de la empresa.				
19		Considera usted que una mayor claridad en los requerimientos del gerente permite optimizar la calidad del trabajo.				
20		Observa usted que la satisfacción del usuario permite mejorar el rendimiento de cada colaborador.				
21		Considera usted que el respeto mutuo permite mejorar la satisfacción en el ambiente laboral.				
22		Percibe usted que una eficiente planificación en los recursos humanos de la empresa permite mejorar la efectividad de los resultados.				
23		Observa usted que el trabajo en equipo facilitaría la efectividad de los colaboradores.				
24		<b>D4: Relaciones interpersonales</b>	Percibe usted que la comunicación efectiva permite mejorar el rendimiento de los colaboradores.			
25	Considera usted que los colaboradores proactivos se comunican eficientemente.					
26	Observa usted que durante el trabajo en equipo, los colaboradores se comunican simultáneamente para culminar el proyecto en menor tiempo.					
27	Percibe usted que la resolución de conflictos permite mejorar las habilidades blandas de los colaboradores.					
28	Considera usted que el trabajo en equipo permite resolver conflictos de manera eficiente.					
29	Observa usted que la empatía entre trabajadores permite resolver conflictos de manera eficaz.					
30	Percibe usted que el pensamiento crítico influye de manera significativa para resolver conflictos de mayor importancia para la empresa.					

## Anexo 5: Autorización de la organización



### “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

PIURA, 03 de mayo del 2022

Señor(a)  
DRA. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS.  
COORDINADORA NACIONAL DE TITULACIÓN.  
PE ADMINISTRACIÓN.  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Asunto: Respuesta a la misiva enviada el 12 de febrero 2022, en la cual se solicitó autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

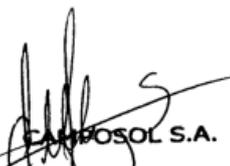
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente en nombre de la empresa Camposol S.A y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo informar que se autoriza, a que el Br. Macyreg Del Consuelo García Castillo y el Br. José Melquiades Quintero Zapata. Participantes del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, de dicha casa de estudios, puedan ejecutar su investigación titulada: "**Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial – Sullana, 2022**", en nuestras instalaciones de Piura; agradeceré se respeten nuestras normas de confidencialidad.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

  
CAMPOSOL S.A.  
Emmanuel Meza Sotomayor  
SUPERINTENDENTE DE GESTIÓN HUMANA

c/c: Archivo



[www.camposol.com.pe](http://www.camposol.com.pe)



CAMPOSOL PERÚ  
Av. El Derby 250 - Urb. El Derby de Monterrico  
Santiago de Surco, Lima, Perú  
+ 511 634-7100

CAMPOSOL EU  
Honderdland 94 / 2676 LS  
Maasdijk / Netherlands  
+31 174 521-016

CAMPOSOL CHINA  
Floor 42, CITIC Square 1168 West Nanjing Road,  
Shanghai, 200041  
+86 021-51178974

CAMPOSOL USA  
5555 Anglers Avenue Suite 20  
Fort Lauderdale, FL 33312  
+1 954 317-0528

## Anexo 6: Instrumento Validado de Habilidades Blandas

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Considera usted que los colaboradores administrativos demuestran un sentido de cooperación para obtener resultados mucho más veloces.	X		X		X		
2	Observa usted que la cooperación entre trabajadores administrativos permite optimizar de manera eficiente los recursos gestionados.	X		X		X		
3	Percibe usted que la cooperación es crucial para obtener mejores resultados organizacionales	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo influye en realizar actividades de mayor calidad.	X		X		X		
5	Observa usted que los equipos cuentan con una planificación precisa para la obtención de resultados en la empresa.	X		X		X		
6	Percibe usted que la planificación es un factor predominante para optimizar de manera eficiente los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que la planificación de equipo permite conseguir mejores resultados para la organización.	X		X		X		
8	Observa usted que un equipo debe ser unificado y preparado para poder solucionar conflictos de manera eficiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación efectiva</b>							
9	Percibe usted que los colaboradores transmiten mensajes de manera concisa para lograr la satisfacción del usuario.	X		X		X		
10	Considera usted que los líderes son claros al momento de asignar actividades a su equipo de trabajo	X		X		X		

11	Observa usted que los colaboradores mantienen una comunicación asertiva frente a situaciones adversas.	X		X		X		
12	Percibe usted que los supervisores apoyan al brindar feedback a su respectivo equipo.	X		X		X		
13	Considera usted que el feedback es muy importante para la mejora continua dentro de una organización.	X		X		X		
14	Observa usted que los empleados demuestran una mejora en cuanto a la elaboración de actividades.	X		X		X		
15	Percibe usted que los colaboradores se evalúan a sí mismos en procesos de mayor calibre.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico</b>							
16	Considera usted que los colaboradores demuestran creatividad al momento de realizar nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X		
17	Observa usted que la creatividad puede ser mejorada mediante motivaciones constantes por parte del jefe.	X		X		X		
18	Percibe usted que los colaboradores puedan realizar sus actividades cotidianas de una manera creativa.	X		X		X		
19	Considera usted que la creatividad es crucial para el cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
20	Observa usted que en el ambiente de trabajo existen colaboradores con altas ganas de realizar actividades continuas.	X		X		X		
21	Percibe usted que los colaboradores proactivos demuestran sus actividades de una mejor calidad.	X		X		X		
22	Considera usted que los colaboradores proactivos son mucho más eficientes que los trabajadores regulares.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>							

23	Observa usted que los supervisores comprenden de una manera eficiente a sus colaboradores.	X		X		X	
24	Percibe usted que los colaboradores aconsejan a sus compañeros de temas relacionados al trabajo.	X		X		X	
25	Considera usted que la comprensión al prójimo es un factor determinante para la obtención de buenos resultados.	X		X		X	
26	Observa usted que la empatía permite aumentar las probabilidades de desempeño	X		X		X	
27	Percibe usted que los colaboradores mantienen respeto a sus supervisores al reportar cada incidente del trabajo	X		X		X	
28	Observa usted que los colaboradores mantienen respeto con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
29	Considera usted que el respeto mutuo entre colaboradores ayuda a impulsar el rendimiento de cada uno.	X		X		X	
30	Percibe usted que un equipo que carece de respeto pueda cumplir con eficiencia las necesidades de la empresa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: .....Lupe Esther Graus Cortez.....      DNI:.....07539368.....

Especialidad del validador: .....Metodológica.....

12 de agosto de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Instrumento Validado de Habilidades Blandas

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Considera usted que los colaboradores administrativos demuestran un sentido de cooperación para obtener resultados mucho más veloces.	X		X		X		
2	Observa usted que la cooperación entre trabajadores administrativos permite optimizar de manera eficiente los recursos gestionados.	X		X		X		
3	Percibe usted que la cooperación es crucial para obtener mejores resultados organizacionales	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo influye en realizar actividades de mayor calidad.	X		X		X		
5	Observa usted que los equipos cuentan con una planificación precisa para la obtención de resultados en la empresa.	X		X		X		
6	Percibe usted que la planificación es un factor predominante para optimizar de manera eficiente los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que la planificación de equipo permite conseguir mejores resultados para la organización.	X		X		X		
8	Observa usted que un equipo debe ser unificado y preparado para poder solucionar conflictos de manera eficiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación efectiva</b>							
9	Percibe usted que los colaboradores transmiten mensajes de manera concisa para lograr la satisfacción del usuario.	X		X		X		
10	Considera usted que los líderes son claros al momento de asignar actividades a su equipo de trabajo	X		X		X		

11	Observa usted que los colaboradores mantienen una comunicación asertiva frente a situaciones adversas.	X		X		X		
12	Percibe usted que los supervisores apoyan al brindar feedback a su respectivo equipo.	X		X		X		
13	Considera usted que el feedback es muy importante para la mejora continua dentro de una organización.	X		X		X		
14	Observa usted que los empleados demuestran una mejora en cuanto a la elaboración de actividades.	X		X		X		
15	Percibe usted que los colaboradores se evalúan a sí mismos en procesos de mayor calibre.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico</b>							
16	Considera usted que los colaboradores demuestran creatividad al momento de realizar nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X		
17	Observa usted que la creatividad puede ser mejorada mediante motivaciones constantes por parte del jefe.	X		X		X		
18	Percibe usted que los colaboradores puedan realizar sus actividades cotidianas de una manera creativa.	X		X		X		
19	Considera usted que la creatividad es crucial para el cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
20	Observa usted que en el ambiente de trabajo existen colaboradores con altas ganas de realizar actividades continuas.	X		X		X		
21	Percibe usted que los colaboradores proactivos demuestran sus actividades de una mejor calidad.	X		X		X		
22	Considera usted que los colaboradores proactivos son mucho más eficientes que los trabajadores regulares.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>							

23	Observa usted que los supervisores comprenden de una manera eficiente a sus colaboradores.	X		X		X	
24	Percibe usted que los colaboradores aconsejan a sus compañeros de temas relacionados al trabajo.	X		X		X	
25	Considera usted que la comprensión al prójimo es un factor determinante para la obtención de buenos resultados.	X		X		X	
26	Observa usted que la empatía permite aumentar las probabilidades de desempeño	X		X		X	
27	Percibe usted que los colaboradores mantienen respeto a sus supervisores al reportar cada incidente del trabajo	X		X		X	
28	Observa usted que los colaboradores mantienen respeto con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
29	Considera usted que el respeto mutuo entre colaboradores ayuda a impulsar el rendimiento de cada uno.	X		X		X	
30	Percibe usted que un equipo que carece de respeto pueda cumplir con eficiencia las necesidades de la empresa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: ...Luis Torres Cabanillas...      DNI: 080404690.....

Especialidad del validador:.....Estadística.....

12 de agosto de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Instrumento Validado de Habilidades Blandas

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Considera usted que los colaboradores administrativos demuestran un sentido de cooperación para obtener resultados mucho más veloces.	X		X		X		
2	Observa usted que la cooperación entre trabajadores administrativos permite optimizar de manera eficiente los recursos gestionados.	X		X		X		
3	Percibe usted que la cooperación es crucial para obtener mejores resultados organizacionales	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo influye en realizar actividades de mayor calidad.	X		X		X		
5	Observa usted que los equipos cuentan con una planificación precisa para la obtención de resultados en la empresa.	X		X		X		
6	Percibe usted que la planificación es un factor predominante para optimizar de manera eficiente los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que la planificación de equipo permite conseguir mejores resultados para la organización.	X		X		X		
8	Observa usted que un equipo debe ser unificado y preparado para poder solucionar conflictos de manera eficiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación efectiva</b>							
9	Percibe usted que los colaboradores transmiten mensajes de manera concisa para lograr la satisfacción del usuario.	X		X		X		

10	Considera usted que los líderes son claros al momento de asignar actividades a su equipo de trabajo	X		X		X	
11	Observa usted que los colaboradores mantienen una comunicación asertiva frente a situaciones adversas.	X		X		X	
12	Percibe usted que los supervisores apoyan al brindar feedback a su respectivo equipo.	X		X		X	
13	Considera usted que el feedback es muy importante para la mejora continua dentro de una organización.	X		X		X	
14	Observa usted que los empleados demuestran una mejora en cuanto a la elaboración de actividades.	X		X		X	
15	Percibe usted que los colaboradores se evalúan a sí mismos en procesos de mayor calibre.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico</b>						
16	Considera usted que los colaboradores demuestran creatividad al momento de realizar nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X	
17	Observa usted que la creatividad puede ser mejorada mediante motivaciones constantes por parte del jefe.	X		X		X	
18	Percibe usted que los colaboradores puedan realizar sus actividades cotidianas de una manera creativa.	X		X		X	
19	Considera usted que la creatividad es crucial para el cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.	X		X		X	
20	Observa usted que en el ambiente de trabajo existen colaboradores con altas ganas de realizar actividades continuas.	X		X		X	
21	Percibe usted que los colaboradores proactivos demuestran sus actividades de una mejor calidad.	X		X		X	
22	Considera usted que los colaboradores proactivos son mucho más eficientes que los trabajadores regulares.	X		X		X	

<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>							
23	Observa usted que los supervisores comprenden de una manera eficiente a sus colaboradores.	X		X		X	
24	Percibe usted que los colaboradores aconsejan a sus compañeros de temas relacionados al trabajo.	X		X		X	
25	Considera usted que la comprensión al prójimo es un factor determinante para la obtención de buenos resultados.	X		X		X	
26	Observa usted que la empatía permite aumentar las probabilidades de desempeño	X		X		X	
27	Percibe usted que los colaboradores mantienen respeto a sus supervisores al reportar cada incidente del trabajo	X		X		X	
28	Observa usted que los colaboradores mantienen respeto con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
29	Considera usted que el respeto mutuo entre colaboradores ayuda a impulsar el rendimiento de cada uno.	X		X		X	
30	Percibe usted que un equipo que carece de respeto pueda cumplir con eficiencia las necesidades de la empresa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: .....Yvette Cecilia Plasencia Mariños.....      DNI:....18099550.

Especialidad del validador:.....Temática.....

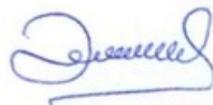
12 de agosto de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Instrumento Validado del Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Considera usted que los colaboradores pueden obtener resultados en menor tiempo dado la cooperación de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Percibe usted que los colaboradores realizan soluciones creativas para obtener sus resultados de manera eficiente.	X		X		X		
3	Observa usted que los líderes respetan los resultados que generan sus colaboradores.	X		X		X		
4	Considera usted que los colaboradores proactivos incrementan la posibilidad de obtener resultados en corto tiempo.	X		X		X		
5	Percibe usted que la optimización de recursos permite mejorar los niveles de planificación eficiente en la empresa.	X		X		X		
6	Observa usted que implementar una gestión de retroalimentación permite optimizar los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que los colaboradores creativos puedan mejorar la eficiencia de los recursos hasta llegar a un nivel óptimo	X		X		X		
8	Percibe usted que las habilidades blandas influyen significativamente en la optimización de recursos de la empresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
9	Considera usted que la organización facilita el desarrollo de las habilidades blandas en los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe usted que la empatía debe ser practicado con frecuencia en la organización.	X		X		X		

11	Observa usted que los empleados muestran comportamiento proactivo al momento de realizar sus actividades cotidianas.	X		X		X		
12	Percibe usted que la priorización de tareas permite realizar las actividades mucho más rápido.	X		X		X		
13	Considera usted que el feedback constante permite priorizar aquellas tareas que demandan mucho tiempo.	X		X		X		
14	Percibe usted que una correcta planificación permite priorizar tareas específicas con mucha demanda.	X		X		X		
15	Observa usted que los empleados practican su creatividad en situaciones de procedimientos prioritarios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>								
16	Considera usted que los colaboradores tienen mayor importancia en la calidad del trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Percibe usted que los empleados realizan retroalimentación para mejorar la calidad de sus servicios	X		X		X		
18	Percibe usted que los empleados realizan feedback para mejorar los cultivos de la empresa.	X		X		X		
19	Considera usted que una mayor claridad en los requerimientos del gerente permite optimizar la calidad del trabajo.	X		X		X		
20	Observa usted que la satisfacción del usuario permite mejorar el rendimiento de cada colaborador.	X		X		X		
21	Considera usted que el respeto mutuo permite mejorar la satisfacción en el ambiente laboral.	X		X		X		
22	Percibe usted que una eficiente planificación en los recursos humanos de la empresa permite mejorar la efectividad de los resultados.							
23	Observa usted que el trabajo en equipo facilitaría la efectividad de los colaboradores.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b>							
24	Percibe usted que la comunicación efectiva permite mejorar el rendimiento de los colaboradores.	X		X		X	
25	Considera usted que los colaboradores proactivos se comunican eficientemente.	X		X		X	
26	Observa usted que durante el trabajo en equipo, los colaboradores se comunican simultáneamente para culminar el proyecto en menor tiempo.	X		X		X	
27	Percibe usted que la resolución de conflictos permite mejorar las habilidades blandas de los colaboradores.	X		X		X	
28	Considera usted que el trabajo en equipo permite resolver conflictos de manera eficiente.	X		X		X	
29	Observa usted que la empatía entre trabajadores permite resolver conflictos de manera eficaz.	X		X		X	
30	Percibe usted que el pensamiento crítico influye de manera significativa para resolver conflictos de mayor importancia para la empresa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: .....Lupe Esther Graus Cortez.....      DNI: 07539368...

Especialidad del validador:.....Metodológica.....

12 de Agosto de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Instrumento Validado del Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Considera usted que los colaboradores pueden obtener resultados en menor tiempo dado la cooperación de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Percibe usted que los colaboradores realizan soluciones creativas para obtener sus resultados de manera eficiente.	X		X		X		
3	Observa usted que los líderes respetan los resultados que generan sus colaboradores.	X		X		X		
4	Considera usted que los colaboradores proactivos incrementan la posibilidad de obtener resultados en corto tiempo.	X		X		X		
5	Percibe usted que la optimización de recursos permite mejorar los niveles de planificación eficiente en la empresa.	X		X		X		
6	Observa usted que implementar una gestión de retroalimentación permite optimizar los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que los colaboradores creativos puedan mejorar la eficiencia de los recursos hasta llegar a un nivel óptimo	X		X		X		
8	Percibe usted que las habilidades blandas influyen significativamente en la optimización de recursos de la empresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
9	Considera usted que la organización facilita el desarrollo de las habilidades blandas en los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe usted que la empatía debe ser practicado con frecuencia en la organización.	X		X		X		

11	Observa usted que los empleados muestran comportamiento proactivo al momento de realizar sus actividades cotidianas.	X		X		X		
12	Percibe usted que la priorización de tareas permite realizar las actividades mucho más rápido.	X		X		X		
13	Considera usted que el feedback constante permite priorizar aquellas tareas que demandan mucho tiempo.	X		X		X		
14	Percibe usted que una correcta planificación permite priorizar tareas específicas con mucha demanda.	X		X		X		
15	Observa usted que los empleados practican su creatividad en situaciones de procedimientos prioritarios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>							
16	Considera usted que los colaboradores tienen mayor importancia en la calidad del trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Percibe usted que los empleados realizan retroalimentación para mejorar la calidad de sus servicios	X		X		X		
18	Percibe usted que los empleados realizan feedback para mejorar los cultivos de la empresa.	X		X		X		
19	Considera usted que una mayor claridad en los requerimientos del gerente permite optimizar la calidad del trabajo.	X		X		X		
20	Observa usted que la satisfacción del usuario permite mejorar el rendimiento de cada colaborador.	X		X		X		
21	Considera usted que el respeto mutuo permite mejorar la satisfacción en el ambiente laboral.	X		X		X		
22	Percibe usted que una eficiente planificación en los recursos humanos de la empresa permite mejorar la efectividad de los resultados.							
23	Observa usted que el trabajo en equipo facilitaría la efectividad de los colaboradores.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b>							
24	<i>Percibe usted que la comunicación efectiva permite mejorar el rendimiento de los colaboradores.</i>	X		X		X	
25	<i>Considera usted que los colaboradores proactivos se comunican eficientemente.</i>	X		X		X	
26	<i>Observa usted que durante el trabajo en equipo, los colaboradores se comunican simultáneamente para culminar el proyecto en menor tiempo.</i>	X		X		X	
27	<i>Percibe usted que la resolución de conflictos permite mejorar las habilidades blandas de los colaboradores.</i>	X		X		X	
28	<i>Considera usted que el trabajo en equipo permite resolver conflictos de manera eficiente.</i>	X		X		X	
29	<i>Observa usted que la empatía entre trabajadores permite resolver conflictos de manera eficaz.</i>	X		X		X	
30	<i>Percibe usted que el pensamiento crítico influye de manera significativa para resolver conflictos de mayor importancia para la empresa.</i>	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: .....Luis Torres Cabanillas.....      DNI:.....080404690.....

Especialidad del validador:.....Estadístico.....

12 de agosto de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Instrumento Validado del Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Considera usted que los colaboradores pueden obtener resultados en menor tiempo dado la cooperación de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Percibe usted que los colaboradores realizan soluciones creativas para obtener sus resultados de manera eficiente.	X		X		X		
3	Observa usted que los líderes respetan los resultados que generan sus colaboradores.	X		X		X		
4	Considera usted que los colaboradores proactivos incrementan la posibilidad de obtener resultados en corto tiempo.	X		X		X		
5	Percibe usted que la optimización de recursos permite mejorar los niveles de planificación eficiente en la empresa.	X		X		X		
6	Observa usted que implementar una gestión de retroalimentación permite optimizar los recursos.	X		X		X		
7	Considera usted que los colaboradores creativos puedan mejorar la eficiencia de los recursos hasta llegar a un nivel óptimo	X		X		X		
8	Percibe usted que las habilidades blandas influyen significativamente en la optimización de recursos de la empresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
9	Considera usted que la organización facilita el desarrollo de las habilidades blandas en los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe usted que la empatía debe ser practicado con frecuencia en la organización.	X		X		X		

11	Observa usted que los empleados muestran comportamiento proactivo al momento de realizar sus actividades cotidianas.	X		X		X		
12	Percibe usted que la priorización de tareas permite realizar las actividades mucho más rápido.	X		X		X		
13	Considera usted que el feedback constante permite priorizar aquellas tareas que demandan mucho tiempo.	X		X		X		
14	Percibe usted que una correcta planificación permite priorizar tareas específicas con mucha demanda.	X		X		X		
15	Observa usted que los empleados practican su creatividad en situaciones de procedimientos prioritarios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>								
16	Considera usted que los colaboradores tienen mayor importancia en la calidad del trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Percibe usted que los empleados realizan retroalimentación para mejorar la calidad de sus servicios	X		X		X		
18	Percibe usted que los empleados realizan feedback para mejorar los cultivos de la empresa.	X		X		X		
19	Considera usted que una mayor claridad en los requerimientos del gerente permite optimizar la calidad del trabajo.	X		X		X		
20	Observa usted que la satisfacción del usuario permite mejorar el rendimiento de cada colaborador.	X		X		X		
21	Considera usted que el respeto mutuo permite mejorar la satisfacción en el ambiente laboral.	X		X		X		
22	Percibe usted que una eficiente planificación en los recursos humanos de la empresa permite mejorar la efectividad de los resultados.							
23	Observa usted que el trabajo en equipo facilitaría la efectividad de los colaboradores.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b>							
24	Percibe usted que la comunicación efectiva permite mejorar el rendimiento de los colaboradores.	X		X		X	
25	Considera usted que los colaboradores proactivos se comunican eficientemente.	X		X		X	
26	Observa usted que durante el trabajo en equipo, los colaboradores se comunican simultáneamente para culminar el proyecto en menor tiempo.	X		X		X	
27	Percibe usted que la resolución de conflictos permite mejorar las habilidades blandas de los colaboradores.	X		X		X	
28	Considera usted que el trabajo en equipo permite resolver conflictos de manera eficiente.	X		X		X	
29	Observa usted que la empatía entre trabajadores permite resolver conflictos de manera eficaz.	X		X		X	
30	Percibe usted que el pensamiento crítico influye de manera significativa para resolver conflictos de mayor importancia para la empresa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: ..... Yvette Cecilia Plasencia Mariños .....      DNI: 18099550...

Especialidad del validador: ..... Temática .....

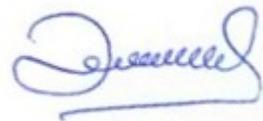
12 de agosto de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial – Sullana, 2022", cuyos autores son GARCIA CASTILLO MACYUREG DEL CONSUELO, QUINTERO ZAPATA JOSE MELQUIADES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 14 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS ROMERO KARIN CORINA <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 14-10- 2022 00:49:06

Código documento Trilce: TRI - 0434388