



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los
colaboradores de un Colegio Profesional, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Tolentino Mayhuay, Wendy Carolina (orcid.org/0000-0002-5619-9288)

ASESORA:

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (orcid.org/0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamita Mina, quien es para mi una madre excepcional, ejemplo de mujer luchadora, que desde pequeña me ha educado con mucha sabiduría, por sus valiosos consejos, por ser mi guía y mi apoyo incondicional en el logro de mis metas, porque cada logro mío es un logro celebrado por ella y para ella.

A mi madre, por su invaluable apoyo en la realización de mis proyectos, objetivos, por su entrega y dedicación en mi formación como profesional.

A mi hijo Thiago porque es mi mejor motivación a salir adelante, porque sin duda cambió mi vida y hoy en día sigue mis pasos.

Agradecimiento

A Dios, porque cada paso que damos es por obra y gracia de él, por su amor infinito, porque estamos sanos, porque estamos vivos, por mi bella familia y por darnos la bendición de un nuevo día.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir desarrollándome profesionalmente y ser cuna de profesionales.

Agradezco el apoyo de mi asesora Mg. Carmen Milena Noblecilla Saavedra por haberme brindado su paciencia, conocimientos y consejos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación:	14
3.2 Variables, operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Resultados descriptivos.....	20
4.2 Resultados inferenciales.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Lista de habilidades planteadas por Patricia Buhler.....	8
Tabla 2 Lista de Habilidades Blandas Propuesta por Robles.....	10
Tabla 3 Lista de Habilidades Blandas Propuesta por Lippman	11
Tabla 4 Nivel de habilidades blandas en los colaboradores de un colegio profesional.....	20
Tabla 5 Nivel de relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional.....	20
Tabla 6 Nivel de inclusión en los colaboradores de un colegio profesional.....	21
Tabla 7 Nivel de control en los colaboradores de un colegio profesional	21
Tabla 8 Nivel de afecto en los colaboradores	22
Tabla 9 Prueba de normalidad	23
Tabla 10 Rango de valores de correlación	24
Tabla 11 Correlación entre habilidades blandas e inclusión	25
Tabla 12 Correlación entre habilidades blandas y el control	26
Tabla 13 Correlación entre habilidades blandas y el afecto	27
Tabla 14 Correlación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales	28

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional de Lima, 2021. El tipo de investigación es aplicada, el enfoque es cuantitativo, el diseño de la presente tesis es no experimental. Además, el nivel de investigación es descriptivo y correlacional. Con respecto a la muestra estuvo conformada por 53 colaboradores de un Colegio Profesional, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Finalmente, queda demostrado que las habilidades blandas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional de Lima, 2021, estableciendo un coeficiente de correlación de 0,781 y un $p < 0.01$; estableciendo una correlación positiva alta y significativa entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales .

Palabras clave: Habilidades blandas, relaciones interpersonales, inclusión, control, afecto.

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship between soft skills and interpersonal relationships of the collaborators of a Professional College in Lima, 2021. The type of research is applied, the approach is quantitative, the design of this thesis is not experimental. In addition, the level of research is descriptive and correlational. Regarding the sample, it was made up of 53 collaborators from a Professional College, to whom a questionnaire was applied to measure the study variables. Finally, it is shown that soft skills are significantly related to the interpersonal relationships of the collaborators of a Professional College in Lima, 2021, establishing a correlation coefficient of 0.781 and $p < 0.01$; establishing a high and significant positive correlation between the variables soft skills and interpersonal relationships

Keywords: Soft skills, interpersonal relationships, inclusion, control, affection

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, las organizaciones tienen que adecuarse a las diferentes situaciones que se presentan, si desean permanecer vigentes y competentes, enfrentando nuevas demandas y exigencias del cliente, es por ello, que es fundamental contar con personal con habilidades blandas, preparación emocional conductual y cognitiva, para potenciar un buen desempeño laboral y mejorar las relaciones interpersonales, generando un trabajo eficiente y fomentando un ambiente laboral apropiado.

A nivel global, en las últimas investigaciones realizadas, consideran, que, con el avance de la tecnología, la digitalización y la automatización, la necesidad de encontrar profesionales con habilidades que puedan dominar estos cambios, es sin duda un desafío para los dueños de negocio.

Así lo evidencia, el reciente estudio de escasez de talento, en donde los empresarios tienen que volver a replantear sus procedimientos y técnicas al momento de contratar a trabajadores para convertirse en constructores del talento del presente y futuro. La mezcla perfecta entre personas, habilidades, procesos y tecnologías parece ser la clave de éxito en su estrategia comercial, crear valor y mejorar la vida de los individuos. El estudio ha logrado un nivel más alto en los últimos años, tal como lo demuestra Manpower (2018), la investigación recogió respuestas de 42,000 directores de recursos humanos internacionales, incluidos 1,000 españoles, sobre cómo abordar el creciente desajuste de talentos en todo el mundo, concluyeron que necesitan de ambos aspectos: capacidades técnicas y habilidades blandas, donde la comunicación y el apoyo son más sustanciales.

El talento es una palanca decisiva para el desarrollo, la competencia y la permanencia en el mercado, debido a que es un factor clave en la capacidad financiera de las empresas; porque crea una división entre quienes “tienen” y quienes “no” tienen las habilidades y competencias necesarias. Manpower (2018).

A nivel nacional, a pesar de los pocos estudios previos acerca de las Habilidades Blandas, tiene un gran impacto en el aspecto laboral, ya que es punto clave, para la contratación del trabajador (Manrique, Oyarzabal y Herrera 2018).

Por otra parte, la comunicación es un factor relevante, en la relación entre personas, puesto que, a través de ella, podremos relacionarnos, trabajar en equipo, fomentar el cambio de ideas, transmitir costumbres, vivencias de generación en generación y finalmente emociones. Cabe recalcar, que va a depender de ello, las buenas o malas relaciones. Es decir, la forma de expresarte va a influir en la recepción distorsionada de la información, trayendo consigo la desinformación, por lo que puede herir los sentimientos de otras personas. Incluso puede perjudicar las relaciones en las actividades de la empresa. Ochoa (2018)

A nivel local, en el Colegio Profesional, cuyo rubro son las actividades de asociaciones profesionales, se pretende fortalecer la satisfacción laboral y el trabajo eficiente, por lo que se plantean dar a notar la realidad de una relación entre habilidades blandas y las relaciones interpersonales y así poder determinar un plan de acción a seguir, en la búsqueda de mejorar la actual gestión del Consejo Directivo, con la implementación de capacitaciones en habilidades blandas, debido a que cada tres años hay elecciones y es elegido un nuevo Consejo Directivo, conjuntamente con ello, las jefaturas claves en logro de objetivos, por lo cual se limitan al momento e interactuar con los Jefes de área, demostrando que no hay una buena comunicación, no hay continuidad de capacitaciones, por lo que se presentan, problemas cotidianos en coordinación, que genera una mala relación entre los colaboradores y se ve reflejado en la creación de un ambiente con falta de colaboración para desarrollar el trabajo eficientemente.

Por lo cual, si la institución, no cuenta con habilidades blandas en las relaciones interpersonales, va a generar que la institución se vea perjudicada en el futuro, con demandas interpuestas, quejas constantes, colaboradores desmotivados, generando un pésimo servicio al colegiado y un inadecuado clima laboral.

El problema general se consideró como ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?, y los problemas específicos fueron, ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la Inclusión en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas

y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021? y ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el afecto en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?

Por lo cual, el estudio se justifica según Santa Cruz (2015) de forma teórica, porque permite la recopilación de conocimientos referentes a la relación entre las variables, en el marco de las teorías científicas existentes y los estudios preliminares realizados a nivel internacional, nacional y local, lo que permitirá que toda la información recabada y analizada, se convertirán en antecedentes para futuros estudios realizados. Se justifica de manera práctica, ya que se intenta evidenciar la problemática existente, gracias a los resultados, los Directivos podrán plantear soluciones o planes de acción, beneficiando a la clase trabajadora, a través de capacitaciones y/o charlas asumidas por la Institución. Además, se justifica metodológicamente debido a que se sustenta a través del uso de instrumentos, generando conocimientos válidos y confiables, permitiendo la evaluación de relación entre las variables.

La presente indagación contempla como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021 y como objetivos específicos: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021, determinar la relación entre las habilidades blandas y el control de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021 y determinar la relación entre las habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Por otro lado, se propone como hipótesis general: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Las hipótesis específicas se consideraron: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021, existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el control de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021 y

existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, desarrolla las bases teóricas que sustenten la realidad problemática, teniendo como referentes estudios a nivel internacional y nacional.

Entre los principales estudios internacionales, citamos a la tesis elaborada por Moreno (2018), cuyo objetivo fue demostrar la importancia de las relaciones interpersonales como factor clave en las actividades dentro de la sociedad, asociadas con el desarrollo humano, para dicho estudio se realizó un diseño no empírico, con un rango de correlación y un enfoque mixto, la muestra fue de 62 maestros, aplicándose observaciones y encuestas para recopilar información tomando como instrumentos, el cuestionario y lista de cotejo, llegando a la conclusión que la dimensión comunicativa fue el aspecto en que más incidió con las demás dimensiones estudiadas ya que al mantener relaciones interpersonales óptimas se beneficia y aumenta niveles de productividad en la empresa.

Por otra parte, Hang, Laura, & Shaw (2018), en su artículo, demostró la creciente preocupación que tienen los empleadores, al momento de contratar graduados de Negocios, debido a que en su formación académica no han considerado la importancia de estas habilidades en su currícula, emplearon una metodología teórica descriptiva, llegando a la conclusión, de que los graduados, que no tienen habilidades blandas, no son competitivos en el lugar de trabajo.

A nivel nacional, citaremos a Cruzado (2019), desarrollo una tesis cuyo objetivo principal fue explicar la incidencia de las habilidades blandas en la bolsa de trabajo de los egresados de la Universidad Privada del Norte, se basa en un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, el estudio incluyó a 82 egresados de la universidad de objeto de estudio, concluyendo que el valor del coeficiente de Nagelkerke nos da a conocer, que el cambio de habilidades blandas va a depender en un 91,1% de la empleabilidad.

Curi (2020) realizó una investigación con miras a demostrar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales entre los maestros de la I.E. N° 146 de SJL 2020, la investigación se realizó de forma cuantitativa no experimental, de nivel descriptivo-correlacional; se aplicó un cuestionario a 45 profesores de nivel primario , y finalmente se llegó a la conclusión de la relación existente, siendo muy buena ($Rho = 0.689$) entre las variables en estudio, lo que quiere decir, que a la medida que los maestros desarrollen habilidades blandas va a repercutir de manera positiva en sus relaciones laborales.

Islachin (2021), elaboró una investigación, la cual buscaba demostrar la correspondencia dada en las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en profesores que enseñaban el nivel primario del distrito de Anco-Huallo, La indagación fue descriptiva, básica, cuantitativa y no experimental, el universo estuvo integrado por 35 profesionales a quienes se aplicó el cuestionario, concluyendo en la existencia de una correlación directa y positiva media entre las variables estudiadas en los maestros de las I.E de menores del distrito de Anco-Huallo.

Barrón (2018), realizó una investigación, que tuvo como objetivo fue evidenciar la incidencia de las habilidades en el éxito del aprendizaje de los profesores de la I.E. “Ricardo Palma”, se aplicó el método hipotético deductivo, realizando una indagación aplicada, teniendo un enfoque cuantitativo, nivel explicativo y en diseño cuasi experimental aplicándose un examen previo y final, a un grupo objetivo y a uno de control, logrando corroborar, la influencia significativa de las habilidades en el mejor desenvolvimiento de los profesores en el aula de dicha I.E. , es decir que la interacción entre las personas es mejor cuando en ellas se desarrollan habilidades blandas.

Dentro de este marco, tenemos a Santos, (2016), su estudio tiene como finalidad dar a conocer la importancia de las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, ya que va a permitir cumplir con las funciones asignadas eficientemente en una Municipalidad Provincial, fue validado a través del cuestionario a 103 colaboradores, la cual fue una investigación descriptiva correlacional y se concluyó, la existencia de una correlación positiva alta, teniendo un alto grado de

significatividad de 0.6914. Por lo cual, se valida, la existencia de una relación estrecha y secuencial entre las mismas, llegando a la conclusión, que, si tenemos las mejores Relaciones Interpersonales va a repercutir en el trabajo de los colaboradores.

Por otra parte, De la Cruz (2020). Realizó una investigación que tuvo como finalidad evidenciar la estrecha relación en cuanto a las habilidades blandas respecto a las relaciones interpersonales de los profesores, siendo una investigación tipo básica, hipotético deductivo y correlacional – causal, su muestra fue censal , aplicándose un cuestionario a en 70 profesores, concluyendo que existe dependencia significativa entre las relaciones interpersonales con las habilidades blandas.

Según Gestión (2020), consideró, que, las habilidades sociales, involucran a las relaciones interpersonales (interacción), comunicación y otras actitudes que permiten que las personas puedan desenvolverse y desarrollar sus actividades eficazmente.

Entre otros, Mujica (2016), conceptualizó a las habilidades blandas como cualidades o ventajas que diferencian una persona de otra, en dicho estudio, también menciona los beneficios de relacionarse con una persona que posee habilidades blandas en el trabajo y la relación entre estas habilidades con las inteligencias emocionales.

Acevedo, (2019), afirmó, que las habilidades blandas permiten a los alumnos ser empáticos, es decir entender y ser entendidos por las demás personas, como son el compartir saberes, escuchar activamente y hablar en público. Asimismo, Martínez, (2016), definió a las habilidades blandas, como la capacidad de transmitir información de manera concisa y entendible, considerándola como habilidad imprescindible para nuestra vida.

Ibrahim (2017), indagó sobre el impacto de los empleados con habilidades blandas relacionados a su desempeño laboral, por lo cual se da a conocer la importancia de tener ambas capacidades, tanto de formación, académica, técnica y el de habilidades blandas, con la finalidad de redirigir el enfoque de los objetivos

de capacitación y desarrollo de los empleados a la adquisición de habilidades blandas, demostrando así el efecto que tendrían en la eficiencia de sus labores.

Por otra parte, es necesario sustentar teóricamente la investigación, por lo cual se ha considerado distintas teorías, relacionadas, a las variables en mención. En referencia a “habilidades blandas”, se tomaron en cuenta los siguientes autores:

Mc Clelland (1989), realizó las primeras investigaciones referidas a las habilidades y señala los motivos que desencadenan la conducta de los individuos: la motivación al éxito, el poder y la afiliación. Luego, Spencer (1993), vincula las habilidades con el rendimiento en el trabajo, clasificándolas en las siguientes: motivación, respuestas consistentes, autoconcepto, intelecto y habilidades. Para ambos, las cosas más fáciles de desarrollar son los conocimientos y las habilidades; mientras que más complicado es el refuerzo de la personalidad y el autoconcepto.

En base a lo mencionado, la palabra habilidades blandas nació aproximadamente en la década de los 90, usado en los campos de la de la gestión y el emprendimiento. Comenzó a usarse bajo el término habilidades del siglo XXI, siendo las sustanciales habilidades, las no cognitivas, sociocultural - emocional o blandas, planteado en un inicio por Murnane y Levy (1996, citado por García, 2018, p.3).

Por otra parte, Blanco (2009, citado por Tito y Serrano, 2016), hace referencia a otro concepto de habilidades blandas, como cualidades que debe tener el trabajador para poder desempeñarse en una organización, esto no incluyen los conocimientos técnicos, como era antes, sino que estas cualidad van a influir de manera directa en su empleo.

En cuanto a las habilidades blandas y la profesionalidad, Raciti (2015), señala, que estas habilidades, constituyen una serie de conocimientos estratégicos, desarrollando competencias que se proyectan al nivel profesional. Por ello, es la capacidad de adaptación de una persona a un rol profesional lo que establece el potencial de empleabilidad de un trabajador.

Entre los más destacados aportes, Goleman, con su representada escala de posición, clasifica las habilidades blandas en las dimensiones siguientes: aptitudes personales y aptitudes sociales. Para lo cual Goleman (2005), afirmó que las aptitudes de cada persona, son parte de saber manejar nuestras emociones frente a un contexto específico, por lo cual esta habilidad consiste en saber identificar y tolerar las emociones de los otros individuos, escuchando, comprendiendo los vínculos sociales de las demás personas. Asimismo, indicó que el estudio de la inteligencia emocional, consideró tres indicadores relacionados a las aptitudes personales. Siendo el primero, el autoconocimiento emocional, que viene a ser, el identificar sus propias emociones y sentimientos frente a determinadas situaciones; con la finalidad de tomar conciencia de los sentimientos generados; el segundo, la autorregulación o también llamado el control de las propias emociones, siendo el resultado, la identificación de las mismas, el tercero, la motivación, incluye adoptar una actitud proactiva y resiliente ante contextos desagradables para poder realizar terminar una actividad o lograr un objetivo.

Goleman (2005), se refiere a las aptitudes sociales, y manifiesta que están relacionadas con la audiencia, de esta manera, demostró que los individuos que desarrollan estas aptitudes, pueden ser fuente de guía e inspiración para ayudar a otros a luchar por sus metas. Además de dar un aprendizaje, mediante el ejemplo, por lo consiguiente, son indicadores fundamentales, la empatía y las habilidades sociales. Es por ello que es de vital importancia considerar estudios referentes a habilidades blandas en el ámbito empresarial, resaltando entre ellas los estudios de los siguientes autores:

Buhler (2001). Planteo el rol de las habilidades blandas como necesarias, para mejorar el desempeño laboral, y propuso la siguiente clasificación.

Tabla 1.

Lista de habilidades planteadas por Patricia Buhler

Habilidades de comunicación	Se requiere reclutar colaboradores con habilidades de comunicación verbal y escrita, las personas más inteligentes son aquellas que hacen las cosas de manera eficiente sus labores.
-----------------------------	--

Habilidades Interpersonales	Los empleados deben poder mantener buenas relaciones con aquellos con quienes trabajan, incluso con aquellos que no son como ellos.
Trabajo en grupo	Deben tener la predisposición para trabajar en equipo. esto incluye interacciones entre diferentes equipos, con el área de ventas, gestión del talento humano, contabilidad o cualquier otra área del negocio.
Ética	Deben ser personas que hacen y toman decisiones correctas.
Creatividad	Deben ser empleados que aporten a la institución una lluvia de ideas creativas, contribuyendo a resolver situaciones de incertidumbre y busquen la mejora continua.
Valor en la Diversidad	Los colaboradores deben ser capaz de reconocer las diferencias y utilizarlas en beneficio a la creación de nuevas ideas.
Rápido, ágil y sensitivo	Se debe contar con personal que busque soluciones a situaciones presentadas de manera oportuna, esto va a traer consigo ser una institución competitiva
Voluntad de cambio	Los colaboradores deben tener predisposición al cambio, en búsqueda de la mejora continua.

Fuente: Adaptado de Buhler

Buhler, además mencionó la dependencia de las habilidades unas de las otras, es decir, si se desarrolla alguna, es posible que se desarrollen las demás.

Entre otros, Gelvez (2013), refirió que la etapa de infantes es sustancial para el desarrollo de habilidades blandas, esto se debe a su desenvolvimiento a través de los años, por lo que sería fruto de la formación en su hogar y están se verían evidenciadas en su etapa adulta y en su centro de labores.

Por otro lado, Robles (2021), se refirió a las habilidades blandas, como la suma de caracteres que va a influenciar en su desempeño laboral y es muy importante que las posean quienes buscan trabajo. Para probar esta afirmación, se aplicó una encuesta a 90 líderes empresariales. Logrando hacer una lista de 517 habilidades interpersonales entre objetivas y repetitivas. Luego de estudiarlas, seleccionó a las 10 más importantes. Aquí está el ranking presentado:

Tabla 2.*Lista de Habilidades Blandas Propuesta por Robles*

Comunicación	Capacidad de dialogar, comunicación escrita, de escuchar, habilidad de presentación.
Cortesía	Modales, respeto, educación
Flexibilidad	Adaptabilidad, voluntad de cambio, acepta nuevos retos, capacidad de aprender.
Integridad	Honestidad, ética, moral alta, valores, hacer lo correcto
Habilidades interpersonales	Bueno, agradable, sentido del humor, empático, autocontrol, paciencia, habilidades sociales.
Actitud positiva	Optimista, alentador, confiado de sí mismo, contento
Profesionalismo	Presentación personal, seriedad.
Responsabilidad	Confiante, cumple con sus tareas, auto-disciplinado, sentido común
Trabajo en equipo	Cooperación, trato con los otros trabajadores, brinda apoyo, colaborador.
Ética laboral	Trabajo duro, voluntad de trabajar, leal, auto-motivación

Fuente: Adaptado de Robles

Lippman et al (2015) Determinó que “las habilidades blandas hacen referencia, a la suma de competencias, comportamientos, habilidades y actitudes que son sustanciales para trabajar en equipo y ser eficientes”.

Lippman, enfatiza en su estudio que las habilidades blandas esenciales, permiten el éxito de los trabajadores Jóvenes, agrupando las habilidades blandas en cinco grupos:

Tabla 3.

Lista de Habilidades Blandas Propuesta por Lippman

Habilidades sociales	Son imprescindible para llevarse bien con los demás, para el desarrollo del colaborador, estas incluyen respeto a los demás, comportamiento adecuado y resolución de conflictos.
Habilidades de comunicación	Hacen referencia a los tipos de comunicación que se dan en el ambiente laboral. Puede ser oral, escrita, no verbal y además incluye la capacidad de escuchar.
Pensamiento crítico	Está relacionado con la capacidad de identificar problemas, evaluar múltiples fuentes y llegar a una solución razonable. Dentro de este grupo encontramos a la resolución de problemas y la toma de decisiones.
Autocontrol	Hace referencia al control de impulsos, manejo de emociones, poder dirigir y enfocar la atención y regular el comportamiento. Los empresarios buscan empleados con estas habilidades porque toman decisiones, resuelven conflictos y desarrollan una comunicación coherente con el grupo.
Auto concepto positivo	Incluye autoestima, la autoconfianza, la conciencia y el sentimiento de bienestar y orgullo. El impacto que tiene esta habilidad afecta a las cuatro.

Fuente: Adaptado de Lippman

Para la presente investigación se tomará como base la teoría propuesta por Lippman.

En cuanto al concepto de relaciones interpersonales, tenemos que Schutz (1966) empezó a estudiar a las personas y sus necesidades, producto de la opinión que le hizo su hija en ese momento: "La gente necesita a la gente". Schutz hizo esta primera suposición, os humanos necesitan a otros seres humanos: para ser aceptados, para ser comprendidos, para ser libres; Sin necesidades personales. Estas necesidades solo pueden ser satisfechas a través de una relación con otra persona. Por otro lado, nótese que la insatisfacción personal lleva en el organismo un sentimiento de ansiedad similar a la insatisfacción con necesidades fisiológicas

como es el no poder comer, ni el poder dormir. Schutz, hace referencia al comportamiento permanente relacionado con los demás, mencionando tres necesidades interpersonales de gran importancia, como son inclusión, control y afecto.

Zona de Inclusión: Debe ser vista como presente e importante para la otra persona, aceptable en el mundo de la otra persona y en su grupo. La necesidad de participar sin ser destruido por los grupos en los que busca integrarse, así como la preocupación por el otro. Esta área se puede calcular matemáticamente caso por caso haciendo referencia a dos series conectadas y dos dimensiones complementarias. Desde la fuente de interacción con todos hasta la ausencia de cualquiera. El otro induce una fuente de interacción consigo mismo de modo que el otro no es fuente de interacción con él.

Zona de control: Se refiere al proceso interpersonal de ser visto como autoritario y ejercer poder con respecto a los demás individuos, Las personas sumisas, dependientes y autosatisfechas quieren el control y no muestran necesidad. Se puede entender sobre la base de dos cadenas relacionadas.

- a) La primera consiste en tratar de controlar completamente el comportamiento de la otra persona para que él o ella no controle el comportamiento de nadie.
- b) Provocar siempre a la otra persona para que ejerza su derecho, y nunca dejar que lo haga.

Zona del afecto: El plan define la necesidad de amor y afecto de la pareja. Al igual que con otros campos, Schutz ofrece dos interpretaciones del mismo.

- a) El primer método va desde entablar relaciones amorosas con todas las personas que pueda conocer hasta entablar relaciones íntimas y personales con cualquiera.
- b) Despertar el deseo de ser el iniciador de una relación personal, esta es la atracción última, y nunca despertar esta necesidad en otro individuo.

A su vez, Soria (2004) indicó que estar relacionado con otros individuos, constituyen un cuerpo metódico de conocimiento con el propósito de expresar y

pronosticar el comportamiento humano actualmente. El objetivo es el desarrollo de un mundo cada vez más justo, eficiente y gratificante.

Según Agüero, (2018), afirmó que las relaciones interpersonales es el el intercambio de fuentes, saberes, ideas, sentimientos entre dos o más individuos, ya sea expresada a través de una comunicación verbal o no verbal, estas sin duda son importantes para llegar a soluciones ante problemas.

Paredes (2017) observó la mezcla de estas relaciones, abarcan una secuencia de análisis, que buscan lograr el entendimiento en los individuos que laboran en una organización, puesto, que la cercanía entre ellos, influyen en sus relaciones laborales y sociales.

Entre otros, Sanabria (2017), afirmó que, de no existir unas buenas relaciones interpersonales entre los maestros de la institución, va a incidir en el clima organizacional de la institución.

En el presente estudio, se consideró para la variable 2 relaciones interpersonales, la teoría de Schutz.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo Aplicada, dado el empleo de los conocimientos teóricos y metodológicas recopiladas, con el objetivo de dar respuestas a las dificultades encontradas, halladas en un inicio, observando, comparando y esclareciendo precedentes (Hernández et al., 2014).

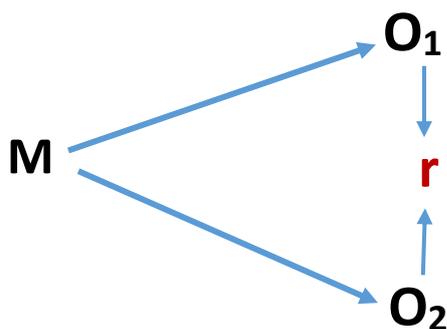
Diseño de la investigación:

En el presente estudio, se consideró el diseño no experimental, puesto que no se intervendrá a las variables, (Hernández et al., 2010), siendo de corte transversal, debido a que en un mismo tiempo se recolectó información.

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, ya que es caracterizada por relacionar las partes, más que partir de lo general, asimismo no se centraliza en las causas” Quesada (2007) (p. 34).

Asimismo, la indagación es de nivel descriptivo, porque se enfoca en la recolección de datos para enfatizar las respuestas a las interrogantes e hipótesis expuestas. (Ñaupas et al., 2018). y correlacional, con el objeto de encontrar correspondencia existente entre las variables de un colegio profesional.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

O1 : Habilidades Blandas

O2 : Relaciones interpersonales

r : Correlación entre ambas variables

M : Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Con el estudio realizado, se dará a conocer la definición operacional y conceptual en las variables de habilidades blandas y relaciones interpersonales.

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual:

Se refieren a un amplio conjunto de habilidades, competencias, comportamientos, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas interactuar de manera efectiva, trabajar bien con otros, desempeñarse bien y alcanzar sus metas (Lippman et al, 2015).

Definición operacional:

Se aplicará un cuestionario a los colaboradores de un colegio profesional de Lima, el cual contará 5 dimensiones, habilidades sociales, habilidades de comunicación, pensamiento crítico, autocontrol y autoconcepto positivo.

Indicadores:

Comportamiento adecuado, resolución de conflictos, comunicación oral y escrita, escucha activa, comunicación no verbal, resolución de problemas, toma de Decisiones, control de Impulsos, manejo de emociones,

dirección y enfoque de la atención, autoestima, autoconfianza y sentimiento de bienestar y orgullo.

Escala :

Ordinal

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual:

Schutz (1966), Son el medio social que integra a un conjunto de individuos con la finalidad de dar por satisfechas sus necesidades de control, inclusión y afecto de manera personal y colectiva.

Definición operacional:

Se aplicará un cuestionario a los colaboradores de un colegio profesional de Lima, la variable presenta tres dimensiones, las cuales son: Inclusión, control y afecto.

Indicadores:

Aceptación, integración, valoración, comunicación, influencia, responsabilidad, objetivos, progresos, respeto y estimación.

Escala:

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Según Hernández et al., (2014), se refiere a la sumatoria de elementos que presenten determinadas características. Por lo cual, la población está compuesta por 103 colaboradores de un colegio profesional.

Muestra:

Se consideró a 53 colaboradores.

Muestreo:

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Según, Kinnaer y Taylor (1998), considera este tipo de muestreo porque al investigador le es conveniente y por su fácil disponibilidad.

Unidad de análisis:

Los colaboradores de un colegio profesional, en la ciudad de Lima, 2021.

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

Se utilizó en el presente estudio, la técnica de la encuesta, en tal sentido Sánchez (2017) referenció a la encuesta, como una técnica usada para la recopilación de datos que están orientadas a la razón de ser de la investigación.

Instrumento de recolección de datos:

El instrumento empleado fue el cuestionario, teniendo como informantes al personal de un colegio profesional, estructurado con la verificación de conceptos, dimensiones e indicadores de las variables de la investigación. Los mismos serán validados por un metodólogo y por dos expertos especialistas del ámbito de la investigación.

Validez:

La validación se logró a través del juicio de tres expertos en la línea de Investigación, a los que se les llamará "jueces", quienes se pronunciarán referente a la aplicación del cuestionario. Como referente, Hernández et al.

(2010) explicó que la aprobación de expertos, es la forma de medir el instrumento seleccionado.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se trató a través del Alfa de Cronbach, que brinda el grado en que el cuestionario otorga respuestas consistentes. El cálculo se realiza mediante una prueba piloto en 23 personas con características similares en la muestra, posteriormente los datos recibidos se almacenarán en la base de datos, con la finalidad de establecer la validez del instrumento a través del programa SPSS versión 24, obteniendo un coeficiente de confiabilidad mayor de 0.95. Se debe hacer énfasis, que un coeficiente de cero significa confiabilidad cero y un coeficiente máximo significa confiabilidad. Para efectos de este estudio, se acepta un coeficiente mayor o igual a 0,70.

3.5. Procedimiento:

En este estudio se validará el instrumento para su posterior aplicación a los colaboradores de un colegio profesional (53 trabajadores). Luego se preparará una hoja de datos en Excel con los datos recopilados en los cuestionarios, donde se cuantifica las respuestas según la opción resaltada. Con la base de datos creada, se procesa la información y se realiza el análisis estadístico para su interpretación, teniendo como fundamento las bases teóricas, así plantear las posibles soluciones y acciones de mejora..

3.6. Método de análisis de datos:

Se ha recopilado datos que se han extraído de los dos cuestionarios, luego se generó una base de datos haciendo uso del programa Excel 2016 y estadístico SPSS versión 24 para establecer la correlación entre las variables, utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados se obtuvieron a través de tablas y figuras, generadas por los programas utilizados y adaptados al formato APA solicitado para luego ser analizados e interpretados los resultados, de acuerdo a procedimientos respectivos a la

estadística correlaciona y su interpretación se realizará en base a los objetivos y contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos:

Para el estudio, los datos recabados solo serán utilizados únicamente para la elaboración del trabajo de investigación, así como también existe el compromiso de no alterar los resultados obtenidos, garantizando con ello transparencia en todo el proceso.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4.

Nivel de habilidades blandas de los colaboradores de un colegio profesional

Habilidades blandas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	1	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	0	0,0	0,0	1,9
	ALTO	19	35,8	35,8	37,7
	MUY ALTO	33	62,3	62,3	100,0
		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 4, el 62,3% % de los colaboradores se encuentran en un nivel de desarrollo de habilidades blandas muy alto, el 35,8% en un nivel alto y solo el 1,9% en un nivel bajo.

Tabla 5.

Nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional

Relaciones Interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	1	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	0	0,0	0,0	1,9
	ALTO	20	37,7	37,7	39,6
	MUY ALTO	32	60,4	60,4	100,0
		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 5, el 60,4 % de los colaboradores tiene un nivel de relaciones interpersonales muy alto, el 37,7% en un nivel alto y solo el 1,9% en un nivel bajo.

Tabla 6.*Nivel de inclusión de los colaboradores de un colegio profesional*

		Inclusión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	1	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	0	0,0	0,0	1,9
	ALTO	22	41,5	41,5	43,4
	MUY ALTO	30	56,6	56,6	100,0
		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 6, el 56,6% % de los colaboradores tiene un nivel de inclusión muy alto, el 41,5% en un nivel alto y solo el 1,9% en un nivel bajo.

Tabla 7.*Nivel de control de los colaboradores de un colegio profesional*

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	1	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	0	0,0	0,0	1,9
	ALTO	18	34,0	34,0	35,9
	MUY ALTO	34	64,2	64,2	100,0
		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 7, el 64,2 % de los colaboradores posee un nivel de control muy alto, el 34% un nivel alto y solo el 1,9% en un nivel bajo.

Tabla 8.*Nivel de afecto de los colaboradores de un colegio profesional*

		Afecto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	1	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	0	0,0	0,0	1,9
	ALTO	21	39,6	39,6	41,5
	MUY ALTO	31	58,5	58,5	100,0
		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 8, el 58,5 % de los colaboradores posee nivel de afecto muy alto, el 39,6% en un nivel alto y solo el 1,9% en un nivel bajo.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de Normalidad

Se aplica con el fin de determinar la distribución de los datos observados, en base a ello se determina el empleo del tipo de estadístico a aplicar para la contrastación de la hipótesis de la investigación.

Hipótesis:

H₀: Los datos provienen distribución NormalH₁: Los datos no provienen distribución Normal

Criterios de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 9.
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	,142	53	,010	,740	53	,000
Relaciones interpersonales	,175	53	,000	,737	53	,000

Al ser una muestra mayor de 50 se toman en cuenta los resultados de Kolmogorov-Smirnov el cual nos muestra para la variable Habilidades Blandas un nivel de significancia de ,01 el cual es < a 0,05 y para la variable Relaciones se muestra un nivel de significancia de ,000 el cual es < a 0,05 , por lo que se concluye que los datos de ambas variable no siguen una distribución Normal, lo que nos lleva a determinar que el tipo de estadístico que se va utilizar será el coeficiente Rho de Spearman.

4.2.2. Rango de Prueba de hipótesis

Tabla 10.
Rango de valores de correlación

Valores de correlación de Rho de Spearman	
Valor	Criterio
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.2.3. Resultados por objetivos

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre las habilidades blandas y las Inclusión de los colaboradores de un colegio profesional.

Para verificar el objetivo específico 1 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H₁: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Regla de Decisión:

Si valor de Sig. ($p < 0.01$); Se niega la hipótesis nula

Si valor de Sig. ($p > 0.01$); Se aprueba la hipótesis nula

Tabla 11.

Correlación entre habilidades blandas e inclusión

Correlaciones		Habilidades blandas	Inclusión
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,771**
		N	53
	Inclusión	Coefficiente de correlación	,771**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

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

Interpretación:

En la Tabla 11 se puede observar un coeficiente de correlación de

0,771 y un $p < 0.01$; estableciendo una correlación positiva alta y significativa entre la variable habilidades blandas y la dimensión inclusión. Por ello, se rechaza H_0 : No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la inclusión en el en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; y se acepta H_1 . Existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Para verificar el objetivo específico 2 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H_1 : Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el control de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

H_0 : No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el control de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Regla de Decisión:

Si valor de Sig. ($p < 0.01$); Se niega la hipótesis nula

Si valor de Sig. ($p > 0.01$); Se aprueba la hipótesis nula

Tabla 12.
Correlación entre habilidades blandas y el control

Correlaciones		Habilidades blandas	Control
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,773**
		N	53
	Control	Coeficiente de correlación	,773**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

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

Interpretación:

Se aprecia en la Tabla 12 un coeficiente de correlación de 0,773 y un $p < 0.01$; estableciendo una correlación positiva alta y significativa entre la variable habilidades blandas y la dimensión control. Por ello, se rechaza H_{02} : No existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; y se acepta H_2 . Existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las Habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Para verificar el objetivo específico 3 se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H_1 : Existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

H_0 : No existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021

Regla de Decisión:

Si valor de Sig. ($p < 0.01$); Se niega la hipótesis nula

Si valor de Sig. ($p > 0.01$); Se aprueba la hipótesis nula

Tabla 13.

Correlación entre habilidades blandas y el afecto

Correlaciones		Habilidades blandas	Afecto
Rho de Spearman	Habilidades blandas	1,000	,605**
		.	,000
		53	53
	Afecto	,605**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

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

Interpretación:

Como se puede ver en la Tabla 10 el coeficiente de correlación es de 0,605 y el $p < 0.01$; estableciendo una correlación positiva moderada y significativa entre la variable habilidades blandas y la dimensión afecto. Por ello, se rechaza H_{03} : No existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el afecto en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; y se acepta H_3 . Existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y el afecto en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Para verificar el objetivo general se tiene que llevar a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

H_1 : Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

H_0 : No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

Regla de Decisión:

Si valor de Sig. ($p < 0.01$); Se niega la hipótesis nula

Si valor de Sig. ($p > 0.01$); Se aprueba la hipótesis nula

Tabla 14.
Correlación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales

Correlaciones			Habilidades blandas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Interpretación:

En la Tabla 14 se muestra un coeficiente de correlación de 0,781 y un $p < 0.01$; estableciendo una correlación positiva alta y significativa entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales. Por ello, se rechaza H_0 : No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; y se acepta H_i . Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, muestran un del Rho de Spearman de 0,771, por lo que significa una relación positiva muy alta, además se establece un nivel de significancia menor a 0.01 por lo que se Acepta H_1 , esto quiere decir entonces que en la empresa “Existe relación significativa entre inclusión y habilidades blandas; por ello, Schulz (1976) manifestó que la inclusión es muy importante para las personas ya que existe la necesidad de participar sin ser destruido por los grupos en los que busca integrarse, ello contribuirá a que las personas desarrollen habilidades que les permitan desempeñarse plenamente en su entorno laboral.

El resultado coincide con el obtenido por Curi (2020) quien estableció la existencia de una correlación positiva entre habilidades blandas y la dimensión inclusión en los docentes de la I.E N° 146, de S.J.L.-2020, ya que se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0,566 por lo tanto se confirma una relación media entre dicha dimensión con la variable habilidades blandas, asimismo se obtuvo una significancia bilateral de 0,013 la cual se encuentra dentro del valor estimado (0,05), lo que implica que si los profesores emplean en el día a día en sus labores educativas, va traer consigo el fomentar la inclusión de todos los profesores a las actividades que se manifiestan en la Institución, también tenemos que De la Cruz (2020) estableció que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Karol Wojtyla del distrito de SJL, debido a que su nivel de significancia fue menor a 0.01, lo cual permite acepta H_1 , corroborando con ello los resultados mostrados en los otros casos analizados.

Como se mencionó anteriormente los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado coincidente al presente trabajo de investigación en el que se Acepta H_1 , y se establece que “Existe relación significativa entre inclusión y habilidades blandas”, esto muestra que en todo ámbito empresarial si se desarrollan adecuadas habilidades blandas en sus colaboradores es muy fácil para ellos sentirse incluidos en dicho ámbito laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, muestran un del Rho de Spearman de 0,773 lo cual muestra una relación positiva alta, además se establece un nivel de significancia menor a 0.01 por lo que se Acepta H_1 , esto quiere decir entonces que en la empresa “Existe relación significativa entre el control y las habilidades blandas; por ello, Schulz (1976) manifestó que el control es el espacio en el que se expresa la necesidad de ser reconocido por los demás como una persona responsable y que respeta a los que lo rodean, ello contribuirá a que los colaboradores desarrollen sus actividades laborales de manera más eficiente.

El resultado coincide con el obtenido por Curi (2020) quien estableció la existencia de una correlación positiva entre habilidades blandas y la dimensión control en los docentes de la I.E N° 146, de S.J.L, ya que se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0,622 por lo tanto se confirma una relación positiva moderada entre dicha dimensión con la variable habilidades blandas, lo que implica que a medida que los docentes sientan que son valorados como personas responsables mayor será su aporte al logro de los objetivos de la institución, también tenemos que De la Cruz (2020) estableció que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Karol Wojtyla del distrito de SJL , ya que se obtuvo nivel de significancia menor a 0.01, lo cual permite acepta H_1 , corroborando con ello los resultados mostrados en los otros casos analizados.

Como se mencionó anteriormente los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado coincidente al presente trabajo de investigación en el que se Acepta H_1 , y se establece que “Existe relación significativa entre control y habilidades blandas”, esto muestra que en todo ámbito empresarial se desarrollan adecuadas habilidades blandas DE sus colaboradores cuando ellos consideran que son reconocidos como personas responsables.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados de la tabla 3 muestran un Rho de Spearman de 0,605 lo cual muestra una relación positiva moderada entre el afecto y las habilidades blandas, además se establece un nivel de significancia menor a 0.01 por lo que se Acepta H_1 , esto quiere decir entonces que en la empresa existe relación significativa entre la dimensión afecto y las

habilidades Blandas; por ello, Schulz (1976) manifestó que el afecto define la necesidad de amor no solo de la pareja, sino también en otros campos, entonces se puede afirmar que es importante que los colaboradores se sientan valorados emocionalmente en su centro laboral para que desarrollen adecuadamente sus actividades.

El resultado coincide con el obtenido por Curi (2020) quien estableció la existencia de una correlación positiva entre habilidades blandas y afecto en los docentes de la I.E N° 146, de S.J.L, evidenciado en el resultado de Rho de Spearman de 0,733, lo cual confirma una relación positiva alta entre dicha dimensión con la variable habilidades blandas, lo que implica que a medida que los docentes sientan que son valorados emocionalmente mayor será su aporte al logro de los objetivos de la institución, también tenemos que De la Cruz (2020) estableció que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Karol Wojtyla del distrito de SJL, ya que se obtuvo nivel de significancia menor a 0.01, lo cual permite aceptar H_1 , corroborando con ello los resultados mostrados en los otros casos analizados.

Como se mencionó anteriormente los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado coincidente al presente trabajo de investigación en el que se acepta H_1 , y se establece que “Existe relación significativa entre el afecto y las habilidades blandas”, esto muestra que en todo ámbito empresarial se desarrollan adecuadas habilidades blandas en sus colaboradores cuando ellos consideran que sus compañeros sienten cierto tipo de afecto por las personas con las que trabajan.

Respecto al objetivo general, los resultados de la tabla 4 muestran un coeficiente de correlación positiva alta de 0,781; así también, se observa un p valor de 0,000 que es menor a 0,01 lo que muestra que la correlación es significativa aceptando con ello la H_i que indica: Existe relación significativa entre las variables habilidades blandas y las relaciones interpersonales, este resultado concuerda con lo establecido por Islachin (2021) quien manifiesta que existe correlación directa y positiva media entre habilidades blandas y relaciones interpersonales de los docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac

ya que se obtuvieron los resultados de Rho de Spearman de 0,339, y un nivel de significancia $p = 0,037$, donde $p < 0,05$), asimismo Barrón (2018) demostró que estas habilidades son de influencia y mejora en las interacciones en el salón de clase de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz, de acuerdo al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,000 ($< 0,05$).

Los resultados mostrados anteriormente corroboran lo mencionado por Paredes (2017) quien mencionó que la mezcla de las relaciones interpersonales, abarcan una secuencia de análisis, que buscan lograr el entendimiento en los individuos que laboran en una organización, puesto, que la cercanía entre ellos, influyen en sus relaciones laborales y sociales, o sea se puede determinar en base a este conceptos que las relaciones interpersonales es un elemento imprescindible para el desarrollo de habilidades blandas ya que según Robles (2021), son un conjunto de rasgos que van a permitir a las personas a desempeñarse plenamente en su entorno laboral.

En base a lo mencionado anteriormente se Acepta H_1 , y se establece que “Existe relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales”

VI. CONCLUSIONES

Primera: Corrobora, que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021, dado que el coeficiente de correlación Spearman de 0.781, se demostró una correlación positiva alta.

Segunda: Corrobora, que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; dado que el coeficiente de correlación Spearman de 0.771, se demostró una correlación positiva alta.

Tercera: Corrobora, que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; dado que el coeficiente de correlación Spearman de 0.773, se demostró una correlación positiva alta.

Cuarta: Corrobora, que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021; dado que el coeficiente de correlación Spearman de 0.605, se demostró una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la alta dirección del colegio profesional, desarrollar capacitaciones y talleres con el fin de potenciar las habilidades blandas como son el liderar un equipo, trabajar en conjunto, actitud de empatía, resolución de conflictos y la adaptación en sus colaboradores con el fin de perfeccionar las relaciones laborales en la institución

Segunda: Se recomienda a los colaboradores del colegio profesional con más años de servicio, sean líderes fomentando las relaciones interpersonales por medio de aceptar y apoyar en la integración a sus compañeros que inician su vínculo laboral con la finalidad de contribuir de manera eficiente a que ellos se sientan cómodos y participen activamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tercera: Se recomienda a la alta dirección del colegio profesional, a interiorizar las habilidades blandas para promover las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, a través de la disciplina, comprometidos al cumplimiento de los objetivos, así como también la evaluación permanente de su desempeño laboral y el establecer la asignación de funciones y roles que cada colaborador tiene en la institución.

Cuarta: Se aconseja a los colaboradores del colegio profesional, a encarnar las habilidades blandas con el fin de incentivar un óptimo clima organizacional, siendo los valores practicados, el respeto y aprecio, de manera recíproca, que tienen una incidencia significativa en el logro de los objetivos organizaciones

REFERENCIAS

Acevedo, M. M. (2019). *Tipos de habilidades blandas. ¿Qué son las habilidades blandas?*,

<https://grandesabrazos.com/tipos-de-habilidades-blandas/>

Agüero, P. M. (2018). *La comunicación interpersonal. Capítulo 1. Aspectos generales de la comunicación*

http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf.

Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en profesores de la I.E. "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803>

Buhler, M. (2001) *The growing importance of soft skills in the workplace. Supervisión, 62(6),13.*

<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdf>

Cruzado, W, (2019). *Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>

Curi, V. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los profesores de la I.E. N° 146, S.J.L.-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47680/Curi_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De La Cruz, V.V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en profesores de la I.E. Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40311/De%20La%20Cruz_SA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fritzen, S. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.

Gélvez, C.A. et al. (2013). *Marco teórico y herramientas de análisis de intervención psicosocial y desarrollo de habilidades blandas en el marco de la política pública de Generación de Ingresos para población en situación de pobreza extrema y desplazamiento*. Colombia: Departamento de planificación nacional

Gestión, R. (2020). *Las 10 habilidades blandas que demandará el mercado laboral en el futuro*

https://gestion.pe/economia/management-empleo/10-habilidades-blandas-demandara-mercado-laboral-futuro-nnda-nnlt-261487-noticia/?utm_source=facebook&utm_medium=organicfb&utm_campaign=habilidades-blandas

Goleman, D. (2005). *La Inteligencia emocional*. 3era edición. Eit. Penguin Random House

Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). *The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers*. *Journal of Education and Culture Studies*, 32-45. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/322553388_The_Importance_of_Developing_Soft_Skill_Sets_for_the_Employability_of_Business_Graduates_in_Vietnam_A_Field_Study_on_Selected_Business_Employers

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed)*. México D.F: McGraw-Hill

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw-Hill/ Interamericana editores S. A

Ibrahim, R. Kazeem, B. Boerhannoeddin, A . (2017). *The effect of soft skills and training methodology on employee performance*. *European Journal of Training and Development*. 41(4), pp19.
https://translate.google.com/translate?hl=es419&sl=en&u=https://www.researchgate.net/publication/316845107_The_effect_of_soft_skills_and_training_methodology_on_employee_performance&prev=search

Islachin, M. (2021). *Habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac- 2020* . [Tesis de pregrado, Universidad Jose Carlos Mariategui]. Repositorio institucional de la Universidad Jose Carlos Mariategui.

<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1131>

Kinnear, T. y Taylor, J. (1998). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*. (5ª ed.). Colombia: McGraw-Hill.

Lipman, L., Ryberg, R., Carney, R., y Moore, K. (2015). "Key Soft Skills" That Foster Youth Workforce Success: Toward a Consensus across Fields". *Child Trends Inc., Washington*. Recuperado de:

<https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/201524WFCSOFTSKILLS1.pdf>

Manrique, S. & Oyarzabal, G. & Herrera, A. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12457>

Manpower (2016). *Talento profesional en el Perú 2016: problemas y oportunidades*. Fecha de consulta: 10/12/2018. Disponible en:
<http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/44669358284738328.pdf>

McClelland, D. (198). *Estudio de la motivación humana*. In Narcea (p. 681)

Martínez, M. (2016). *Departamento de psicología básica. Psicología de la comunicación, vol. 12. N° 5*.

Ministerio de Educación (2016). *Habilidades interpersonales*. Lima, Perú: Primera edición Ministerio de Educación del Perú (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Lima-Perú: Editorial Corporación Gráfica Navarrete SA. Disponible en:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5929/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20tercer%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho, (9)

Murnane, R., & Levy, F. (1996). *Teaching the new basic skills*. Free Press

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.)*.
- Neyra, R. (2021). *Las habilidades gerenciales en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “coronel Gregorio Albarracín Lanchipa”, Tacna 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
<http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4302?show=full>
- Ochoa, G. (2018). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-Huancayo 2017*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/395>
- Paredes, L. (2017) *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. Colombia: Boletín Informativo CEI 4, no. 2 (1)*
- Quesada, J. (2007). *Didáctica De Las Ciencias Experimentales. San José: EUNED*.
- Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*.
<http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
Disponible en:
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1080569912460400>

- Sanabria, L. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes. (Tesis de Maestría). Universidad de Tolima: Ibagué – Colombia.*
- Sánchez, H. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Business Support Aneth*
- Santos, G.M. (2016). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - agosto 2016.*[Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<http://hdl.handle.net/11537/9968>
- Schultz,, S & Schultz,, D. (1976). *Teorías de la personalidad. Editorial Cengage. 9na edición.*
- Serrano, B. (2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. INNOVA Research Journal, 1(12).*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>
- Soria Murillo, V. (2004). *Relaciones humanas. México. Limusa.*
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work, New York, John Wiley and Sons.*
- Vallejos (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo.*
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarra scoAndrea.pdf
- Vargas, J. (2019). *La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que Trabaja de la Universidad Continental- Sede Arequipa.* [Tesis de pregrado, Universidad Continental, Arequipa, Perú]
Recuperado de :
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7525>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala
HABILIDADES BLANDAS	Las habilidades blandas se refieren a un amplio conjunto de habilidades, competencias, comportamientos, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas navegar de forma efectiva en su entorno, trabajar bien con otros, desempeñarse bien y alcanzar sus metas (Lippman et al, 2015).	Para definir operacionalmente a la variable se aplicará un cuestionario a los colaboradores de un colegio profesional de Lima, el cual contará 5 dimensiones las cuales son: habilidades sociales, habilidades de comunicación, pensamiento crítico, autocontrol y autoconcepto positivo.	Habilidades sociales	Respeto a los demás	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Ordinal
				Comportamiento adecuado		
			Resolución de conflictos			
			Comunicación Oral y escrita			
			Escucha activa			
			Habilidades de comunicación	Comunicación verbal	No	
			Pensamiento crítico	Resolución de problemas	de	
				Toma de Decisiones		
			Autocontrol	Control de Impulsos		
				Manejo de emociones	de	
	Dirección y enfoque de la atención					

RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales como el medio social que integra a un conjunto de personas con la finalidad de satisfacer sus necesidades de control, inclusión y afecto de manera personal y colectiva (Schutz, 1966).

Para definir operacionalmente a la variable, se aplicará un cuestionario a colaboradores de un colegio profesional de Lima, la cual estará conformada por 3 dimensiones: la inclusión, el control y afecto

		Regulación del comportamiento		
	Autoconcepto positivo	Autoestima		
		Autoconfianza		
		Sentimiento de bienestar y Orgullo		
	Inclusión	Aceptación		
		Integración		
		Valoración	Totalmente en desacuerdo	
		Comunicación	(1)	
	Control	Influencia	En desacuerdo	Ordinal
		Responsabilidad	(2)	
		Objetivos	Indiferente	
		Progresos	(3)	
		Respeto	De acuerdo	
			(4)	
			Totalmente de acuerdo	
	Afecto	Estimación	(5)	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

TITULO: Habilidades blandas y relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS		VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Habilidades blandas			
¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?	Determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.	H1: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. H0: No existe una relación significativa entre las Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Escala de medición
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	D1: Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a los demás Comportamiento adecuado Resolución de conflictos 	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Ordinal
¿Cuál es la relación entre habilidades blandas y la inclusión de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021??	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las habilidades blandas y la inclusión en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. Determinar la relación entre las habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. 	H1: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la Inclusión en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. H2: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el control los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. H3: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el afecto de los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021.	D2: Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación oral y escrita Escucha activa Comunicación no verbal 		
• ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las habilidades blandas y el control en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. 		D3: Pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas Toma de Decisiones 		
• ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el afecto en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las habilidades blandas y el afecto en los colaboradores de un colegio profesional, Lima 2021. 		D4: Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> Control de Impulsos Manejo de emociones Dirección y enfoque de la atención 		
			D5: Autoconcepto Positivo	<ul style="list-style-type: none"> Autoestima Autoconfianza Sentimiento de bienestar y Orgullo 		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E VARIABLE 2: Relaciones interpersonales	Categoría	Escala
TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental NIVEL: Descriptivo - correlacional	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 103 colaboradores de un colegio profesional.</p> <p>Muestra: Se consideró a 53 colaboradores</p> <p>MUESTREO: No probabilístico por conveniencia. Según, Kinnaer y Taylor (1998) nos precisan que este tipo de muestreo es elegido porque al investigador le es conveniente por su fácil disponibilidad.</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS: Los colaboradores de un Colegio Profesional, en la ciudad de Lima, 2021.</p>	<p>Técnica de recolección de datos: La técnica utilizada fue la encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>El instrumento utilizado es el cuestionario.</p> <p>El análisis de los datos se efectuará con estadística inferencial.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>D1: Inclusión</p> <p>D2: Control</p> <p>D3: Afecto</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación • Integración • Valoración • Comunicación • Influencia • Responsabilidad • Objetivos • Progresos • Respeto • Estimación 	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	Ordinal

Anexo 3. Cuestionario

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: “Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio profesional, Lima, 2021”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Totalmente en Desacuerdo (TD)	En Desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De Acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

ITEMS						
VARIABLE 1: Habilidades blandas		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Habilidades sociales						
1	Usted considera que respeta a las personas con las que interactúa en todos los ámbitos de su vida.					
2	Tanto en el ámbito personal como laboral su comportamiento siempre es el más adecuado.					
3	Ante ciertas dificultades que se puedan presentar usted, considera que tiene la capacidad de resolver dichas situaciones y/o conflictos.					
DIMENSIÓN 2: Habilidades de comunicación						
4	Considera usted, que, en su centro laboral, tiene una adecuada comunicación oral y escrita con sus compañeros.					
5	Considera usted, que tiene la capacidad de escuchar siempre cuando alguien le está comunicando algo.					
6	Considera usted, que en su centro laboral existe una adecuada comunicación no verbal de su parte hacia sus compañeros y viceversa.					
DIMENSIÓN 3: Pensamiento Crítico						
7	Considera usted, que tiene la capacidad de resolver problemas que puedan presentarse en su entorno laboral, si están dentro de su área de trabajo.					
8	Usted tiene la potestad de tomar decisiones ante ciertas situaciones que se le puedan presentar.					

	DIMENSIÓN 4: Autocontrol					
9	Considera usted, que ante ciertas situaciones que altere su estabilidad emocional Ud. controla sus impulsos.					
10	Ante ciertos problemas que se presentan en su entorno laboral, usted tiene el control de sus emociones.					
11	Pese a ciertas situaciones difíciles que se presentan en su vida cotidiana, usted, no pierde el enfoque de atención en sus actividades laborales.					
12	Considera que, pese a que en algunas situaciones puede perder el control, usted regula su comportamiento.					
	DIMENSIÓN 5: Autoconcepto Positivo					
13	Usted considera que tiene alta Autoestima.					
14	Usted confía plenamente en sus capacidades.					
15	Usted actualmente se siente bien y orgulloso de todos los aspectos de su vida.					
VARIABLE 2: Relaciones interpersonales						
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Inclusión					
16	Usted considera que es aceptado(a) por sus compañeros de trabajo y por personas de otro entorno.					
17	Considera usted, que sus compañeros de trabajo lo reciben en forma adecuada cuando se uno al grupo.					
18	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.					
19	Le gusta participar en diversas actividades sociales.					
20	Participo en las actividades sociales, organizadas en mi trabajo.					
21	Siento que soy valorado por mis compañeros de trabajo, amigos y familiares					
22	Considera usted, que es una persona que se comunica fácilmente con personas de su trabajo, amistades y familiares.					
23	Considera que su comunicación es asertiva.					
	DIMENSION 2: Control					
24	Considera usted que sus opiniones son escuchadas en su centro laboral.					
25	Considera usted que hay miembros de la Institución que influyen positivamente en usted					
26	Usted se considera una persona responsable					
27	Usted cumple siempre con sus responsabilidades laborales y por ende contribuye a un buen ambiente de trabajo.					
28	Considera usted que participa activamente en el logro de los objetivos de la institución.					
29	Recibo reconocimiento por contribuir al logro de los objetivos organizacionales.					

30	Usted considera que contribuye significativamente en el progreso del equipo de trabajo.					
31	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución.					
	DIMENSION 3: Afecto					
32	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución.					
33	Recibo un trato respetuoso de parte de mis compañeros de trabajo autoridades de la institución.					
34	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.					
35	Me siento apreciado por mis compañeros de mi área.					

Anexo 4: Juicio de Expertos 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES							
1	Usted considera que respeta a las personas con las que interactúa en todos los ámbitos de su Vida	X		X		X		
2	Tanto en el ámbito personal como laboral su comportamiento siempre es el más adecuado	X		X		X		
3	Ante ciertas dificultades que se puedan presentar, usted considera que tiene la capacidad de resolver dichas situaciones y/o conflictos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN							
4	Considera usted, que en su centro laboral tiene una adecuada comunicación oral y escrita con sus compañeros	X		X		X		
5	Considera usted, que tiene la capacidad de escuchar siempre cuando alguien le está comunicando algo.	X		X		X		
6	Considera usted que en su centro laboral existe una adecuada comunicación no verbal de su parte hacia sus compañeros y viceversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PENSAMIENTO CRÍTICO							
7	Considera usted que tiene la capacidad de resolver problemas que puedan presentarse en su entorno laboral, si están dentro de su área de trabajo	X		X		X		
8	Usted tiene la potestad de tomar decisiones ante ciertas situaciones que se le puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSION 4: AUTOCONTROL							
9	Considera usted que ante ciertas situaciones que altere su estabilidad emocional Ud. controla sus impulsos.	X		X		X		
10	Ante ciertos problemas que se presentan en su entorno laboral, usted tiene control de sus emociones.	X		X		X		
11	Pese a ciertas situaciones difíciles que se presentan en su vida cotidiana, usted no pierde el enfoque de atención en sus actividades laborales.	X		X		X		
12	Considera que, pese a que en algunas situaciones, puede perder el control, usted regula su comportamiento.	X		X		X		
	DIMENSION 5: AUTO CONCEPTO POSITIVO							
13	Usted considera que tiene alta Autoestima.	X		X		X		
14	Usted confía plenamente en sus capacidades.	X		X		X		
15	Usted actualmente se siente bien y orgulloso de todos los aspectos de su vida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CARMEN MILENA NOBLECILLA SAVEDRA

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

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

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

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

03 de enero del 2022



CARMEN MILENA NOBLECILLA SAVEDRA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCLUSION							
16	Usted considera que es aceptado(a) por sus compañeros de trabajo y por personas de otro entorno.	X		X		X		
17	Considera usted, que sus compañeros de trabajo lo reciben en forma adecuada cuando se une al grupo.	X		X		X		
18	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	X		X		X		
19	Le gusta participar en diversas actividades sociales.	X		X		X		
20	Participo en las actividades sociales organizadas en mi trabajo	X		X		X		
21	Siento que soy valorado por mis compañeros de trabajo, amigos y familiares	X		X		X		
22	Considera usted, que es una persona que se comunica fácilmente con personas de su trabajo, amistades y familiares.	X		X		X		
23	Considera usted que su comunicación es asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONTROL							
24	Considera usted que sus opiniones son escuchadas en su centro laboral.	X		X		X		
25	Considera que, hay miembros de la Institución que influyen positivamente en usted	X		X		X		
26	Usted se considera una persona responsable	X		X		X		
27	Usted. cumple siempre con sus responsabilidades laborales y por ende contribuye a un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
28	Considera usted que participa activamente en el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
29	Recibo reconocimiento por contribuir al logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
30	Usted considera que contribuye significativamente en el progreso del equipo de trabajo.	X		X		X		
31	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AFECTO							
32	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución	X		X		X		
33	Recibo un trato respetuoso de parte de mis compañeros de trabajo autoridades de la Institución.	X		X		X		
34	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	X		X		X		
35	Me siento apreciado por mis compañeros de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CARMEN MILENA NOBLECILLA SAVEDRA

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

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

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

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



CARMEN MILENA NOBLECILLA SAVEDRA

DNI: 02879565

Anexo 5: Juicio de Expertos 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted considera que respeta a las personas con las que interactúa en todos los ámbitos de su Vida	X		X		X		
2	Tanto en el ámbito personal como laboral su comportamiento siempre es el más adecuado	X		X		X		
3	Ante ciertas dificultades que se puedan presentar, usted considera que tiene la capacidad de resolver dichas situaciones y/o conflictos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted, que en su centro laboral tiene una adecuada comunicación oral y escrita con sus compañeros	X		X		X		
5	Considera usted, que tiene la capacidad de escuchar siempre cuando alguien le está comunicando algo.	X		X		X		
6	Considera usted que en su centro laboral existe una adecuada comunicación no verbal de su parte hacia sus compañeros y viceversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PENSAMIENTO CRÍTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que tiene la capacidad de resolver problemas que puedan presentarse en su entorno laboral, si están dentro de su área de trabajo	X		X		X		
8	Usted tiene la potestad de tomar decisiones ante ciertas situaciones que se le puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSION 4: AUTOCONTROL	X		X		X		
9	Considera usted que ante ciertas situaciones que altere su estabilidad emocional Ud. controla sus impulsos.	X		X		X		
10	Ante ciertos problemas que se presentan en su entorno laboral, usted tiene control de sus emociones.	X		X		X		
11	Pese a ciertas situaciones difíciles que se presentan en su vida cotidiana, usted no pierde el enfoque de atención en sus actividades laborales.	X		X		X		
12	Considera que, pese a que en algunas situaciones, puede perder el control, usted regula su comportamiento.	X		X		X		
	DIMENSION 5: AUTO CONCEPTO POSITIVO	X		X		X		
13	Usted considera que tiene alta Autoestima.	X		X		X		
14	Usted confía plenamente en sus capacidades.	X		X		X		
15	Usted actualmente se siente bien y orgulloso de todos los aspectos de su vida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LIZET MALENA FARRO RUIZ

DNI: 45962909

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

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

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

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

Lima 03 de enero del 2022



Firma del validador.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCLUSION							
16	Usted considera que es aceptado(a) por sus compañeros de trabajo y por personas de otro entorno.	X		X		X		
17	Considera usted, que sus compañeros de trabajo lo reciben en forma adecuada cuando se une al grupo.	X		X		X		
18	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	X		X		X		
19	Le gusta participar en diversas actividades sociales.	X		X		X		
20	Participo en las actividades sociales organizadas en mi trabajo	X		X		X		
21	Siento que soy valorado por mis compañeros de trabajo, amigos y familiares	X		X		X		
22	Considera usted, que es una persona que se comunica fácilmente con personas de su trabajo, amistades y familiares.	X		X		X		
23	Considera usted que su comunicación es asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONTROL							
24	Considera usted que sus opiniones son escuchadas en su centro laboral.	X		X		X		
25	Considera que, hay miembros de la Institución que influyen positivamente en usted	X		X		X		
26	Usted se considera una persona responsable	X		X		X		
27	Usted. cumple siempre con sus responsabilidades laborales y por ende contribuye a un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
28	Considera usted que participa activamente en el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
29	Recibo reconocimiento por contribuir al logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
30	Usted considera que contribuye significativamente en el progreso del equipo de trabajo.	X		X		X		
31	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AFECTO							
32	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución	X		X		X		
33	Recibo un trato respetuoso de parte de mis compañeros de trabajo autoridades de la Institución.	X		X		X		
34	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	X		X		X		
35	Me siento apreciado por mis compañeros de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MG: LIZET MALENA FARRO RUIZ

DNI: 45962909

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Lima 03 de enero del 2022

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizet', is centered within a light gray rectangular box.

Firma del validador.

Anexo 6. Juicio de Expertos 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted considera que respeta a las personas con las que interactúa en todos los ámbitos de su Vida	X		X		X		
2	Tanto en el ámbito personal como laboral su comportamiento siempre es el más adecuado	X		X		X		
3	Ante ciertas dificultades que se puedan presentar, usted considera que tiene la capacidad de resolver dichas situaciones y/o conflictos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted, que en su centro laboral tiene una adecuada comunicación oral y escrita con sus compañeros	X		X		X		
5	Considera usted, que tiene la capacidad de escuchar siempre cuando alguien le está comunicando algo.	X		X		X		
6	Considera usted que en su centro laboral existe una adecuada comunicación no verbal de su parte hacia sus compañeros y viceversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PENSAMIENTO CRÍTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que tiene la capacidad de resolver problemas que puedan presentarse en su entorno laboral, si están dentro de su área de trabajo	X		X		X		
8	Usted tiene la potestad de tomar decisiones ante ciertas situaciones que se le puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSION 4: AUTOCONTROL	X		X		X		
9	Considera usted que ante ciertas situaciones que altere su estabilidad emocional Ud. controla sus impulsos.	X		X		X		
10	Ante ciertos problemas que se presentan en su entorno laboral, usted tiene control de sus emociones.	X		X		X		
11	Pese a ciertas situaciones difíciles que se presentan en su vida cotidiana, usted no pierde el enfoque de atención en sus actividades laborales.	X		X		X		
12	Considera que, pese a que en algunas situaciones, puede perder el control, usted regula su comportamiento.	X		X		X		
	DIMENSION 5: AUTO CONCEPTO POSITIVO	X		X		X		
13	Usted considera que tiene alta Autoestima.	X		X		X		
14	Usted confía plenamente en sus capacidades.	X		X		X		
15	Usted actualmente se siente bien y orgulloso de todos los aspectos de su vida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ROSA YANIS FALCON MARTINEZ

DNI: 72523374

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION ESTRATÉGICA

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

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

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

Lima 03 de enero del 2022



ROSA YANIS FALCON MARTINEZ

REGUC: 25456

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCLUSION							
16	Usted considera que es aceptado(a) por sus compañeros de trabajo y por personas de otro entorno.	X		X		X		
17	Considera usted, que sus compañeros de trabajo lo reciben en forma adecuada cuando se une al grupo.	X		X		X		
18	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	X		X		X		
19	Le gusta participar en diversas actividades sociales.	X		X		X		
20	Participo en las actividades sociales organizadas en mi trabajo	X		X		X		
21	Siento que soy valorado por mis compañeros de trabajo, amigos y familiares	X		X		X		
22	Considera usted, que es una persona que se comunica fácilmente con personas de su trabajo, amistades y familiares.	X		X		X		
23	Considera usted que su comunicación es asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONTROL							
24	Considera usted que sus opiniones son escuchadas en su centro laboral.	X		X		X		
25	Considera que, hay miembros de la Institución que influyen positivamente en usted	X		X		X		
26	Usted se considera una persona responsable	X		X		X		
27	Usted. cumple siempre con sus responsabilidades laborales y por ende contribuye a un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
28	Considera usted que participa activamente en el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
29	Recibo reconocimiento por contribuir al logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
30	Usted considera que contribuye significativamente en el progreso del equipo de trabajo.	X		X		X		
31	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AFECTO							
32	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución	X		X		X		
33	Recibo un trato respetuoso de parte de mis compañeros de trabajo autoridades de la Institución.	X		X		X		
34	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	X		X		X		
35	Me siento apreciado por mis compañeros de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ROSA YANIS FALCON MARTINEZ DNI: 72523374

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION ESTRATÉGICA

Lima 03 de enero del 2022

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

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

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



ROSA YANIS FALCON MARTINEZ

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento de la variable de Habilidades blandas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 01	58,7391	121,929	,838	,966
ITEM 02	58,9130	122,083	,834	,966
ITEM 03	59,1304	121,846	,911	,965
ITEM 04	59,3043	120,858	,723	,968
ITEM 05	58,8261	120,968	,888	,965
ITEM 06	59,6522	121,692	,641	,970
ITEM 07	58,8261	120,877	,893	,965
ITEM 08	59,2609	124,474	,675	,969
ITEM 09	59,0000	121,273	,896	,965
ITEM 10	59,1739	120,150	,859	,966
ITEM 11	59,0870	120,810	,798	,967
ITEM 12	59,1304	122,300	,884	,965
ITEM 13	59,0870	122,901	,832	,966
ITEM 14	58,9130	121,810	,849	,966
ITEM 15	59,2174	120,451	,744	,968

La variable 1 posee un índice de confiabilidad de 0,969

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento de la variable de Relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 16	78,6522	222,328	,912	,976
ITEM 17	78,7391	223,929	,890	,976
ITEM 18	78,7826	225,996	,602	,979
ITEM 19	79,0000	225,818	,730	,977
ITEM 20	79,0000	221,727	,763	,977
ITEM 21	78,6957	221,130	,832	,976
ITEM 22	78,4783	224,170	,841	,976
ITEM 23	78,6522	224,510	,882	,976
ITEM 24	78,8696	223,300	,832	,976
ITEM 25	78,8261	222,787	,827	,976
ITEM 26	78,1739	223,423	,871	,976
ITEM 27	78,3913	222,704	,888	,976
ITEM 28	78,5652	221,984	,805	,977
ITEM 29	79,1739	226,332	,642	,978
ITEM 30	78,5652	223,075	,907	,976
ITEM 31	78,7826	224,087	,852	,976
ITEM 32	78,8261	223,150	,861	,976
ITEM 33	78,5217	220,806	,929	,975
ITEM 34	78,5217	221,079	,919	,976
ITEM 35	78,4783	225,625	,739	,977

La variable 2 posee un índice de confiabilidad de 0,978

Anexo 9. Carta de autorización



San Isidro, 07 de enero 2022

Señorita
WENDY TOLENTINO MAYHUAY
Calle Ayacucho 143 – Miraflores
Presente. –

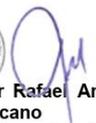
Asunto: Autorización para realizar tesis de investigación en nuestra Institución

De mi mayor consideración:

Es grato saludarla y a su vez hacer de conocimiento, que, se autoriza el uso de la información confidencial de la Institución para el desarrollo de su investigación titulada: **“Habilidades blandas y relaciones interpersonales en el personal de un Colegio Profesional, Lima 2021”**. Como condiciones contractuales, se obliga a la investigadora a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuentas y demás materiales) que, con el objeto de la relación de trabajo le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la investigación, durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás relacionados con el Proyecto. Por ende, la estudiante, asume que toda información y resultados obtenidos serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la Institución será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga será una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

Atentamente,


Ing. CIP Oscar Rafael Anyosa
Decano
Consejo Departamental de Lima

 Calle Barcelona 240 - San Isidro - Lima – Perú
 Central Telefónica: 202-5000
 informes@ciplima.org.pe
 www.cdlima.org.pe



ALCANCE 9001: En los Procesos de: Legalización del Ejercicio Profesional del Ingeniero a través de la Colegiación, Registro oficial de Firma y Sello(s), Emisión de Certificados de Habilidad, Obra pública, Misión Pericial, Arbitraje Institucional, Proceso Disciplinario en el Tribunal Departamental de Ética, Defensa Profesional, Atención al Colegiado, Recaudación y Facturación, Gestión de los Servicios de Capacitación en los Capítulos de Ingeniería, Acreditación y Certificación de Delegados Municipales de Edificación y Habitación Urbana e Inspectores Municipales de Obra, Revisión de Expedientes Técnicos de Edificación y Habitación Urbana y Reserva y Alquiler de Ambientes*

ALCANCE 37001: En los Procesos de: Logística, Facturación y Recaudación, Misión Pericial, Arbitraje Institucional y Recursos Humanos.

Anexo 10. Base de datos

VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS																				
Habilidades sociales				Habilidades de comunicación				Pensamiento crítico			Autocontrol					Autoconcepto positivo				TOTAL
p1	p2	p3	Total	p4	p5	p6	Total	p7	p8	Total	p9	p10	p11	p12	Total	p13	p14	p15	Total	
4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	8	4	4	4	4	16	4	5	5	2	57
5	5	4	14	5	5	4	14	4	4	8	4	4	4	4	16	5	5	5	5	67
5	4	5	14	3	5	2	10	5	2	7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	66
4	4	4	12	2	4	2	8	5	4	9	4	4	5	4	17	4	4	4	4	58
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	60
5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	9	5	4	4	4	17	4	4	4	4	67
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	15
5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	9	5	5	5	4	19	4	4	4	4	69
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	75
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	74
4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	5	4	4	5	18	5	5	4	4	66
5	5	4	14	4	5	4	13	5	4	9	4	4	4	4	16	4	5	2	2	63
5	4	4	13	5	4	3	12	4	5	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	62
5	4	5	14	4	5	4	13	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	72
4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	10	5	5	5	4	19	4	5	5	5	70
5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	5	4	4	4	17	4	4	4	4	63
5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	9	5	5	5	5	20	4	5	5	5	73
5	5	4	14	4	5	2	11	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	62
5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	9	4	4	4	4	16	4	5	4	4	65
5	5	4	14	4	5	3	12	5	4	9	4	5	5	5	19	4	4	5	5	67
4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	8	4	4	4	5	17	4	4	4	4	62
5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	10	4	4	4	4	16	5	5	5	5	68
5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	8	4	4	2	2	12	4	4	4	4	56
5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	5	5	4	4	61
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	2	14	4	4	4	4	58
5	5	5	15	5	5	4	14	4	2	6	4	4	4	2	14	3	5	3	3	60
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	75
5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	63
5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	65
4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	61
5	5	4	14	4	4	3	11	4	4	8	5	5	5	5	20	3	4	3	3	63
4	5	5	14	4	5	4	13	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	4	4	71
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	75
5	4	4	13	4	4	3	11	4	2	6	4	4	4	4	16	4	5	2	2	57
5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	2	5	5	5	61
5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	9	5	5	5	4	19	5	5	5	5	72
5	4	4	13	5	5	4	14	4	4	8	4	4	2	2	14	5	5	4	4	63
5	4	4	13	4	5	3	12	5	5	10	3	4	3	4	14	3	4	3	3	59
4	4	5	13	5	4	2	11	5	5	10	4	4	4	5	18	5	5	5	5	67
5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	4	5	5	4	18	5	5	4	4	69
4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	8	4	4	3	3	14	4	4	4	4	56
5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	59
5	4	5	14	4	5	4	13	5	5	10	5	5	5	5	20	4	5	5	5	71
5	4	5	14	4	5	4	13	5	3	8	5	5	5	5	20	3	4	5	5	67
5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	74
5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	10	5	5	5	4	19	5	5	5	5	72
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	75
5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	73
5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	8	4	4	4	2	14	4	4	4	4	57
5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	5	5	5	5	64
5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	61
5	4	4	13	4	5	4	14	4	4	9	4	4	4	4	16	5	5	5	5	67
1	4	4	9	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	4	15	4	4	4	4	56

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Inclusión									Control									Afecto				TOTAL	
p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	Total	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	Total	p32	p33	p34	p35		Total
4	4	4	4	3	4	4	4	31	2	4	4	4	4	2	4	4	28	3	4	4	5	16	75
4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	16	83
3	3	3	3	3	3	5	5	28	3	3	5	5	5	5	3	3	34	3	3	3	5	14	76
4	4	5	2	2	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	17	78
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	80
5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	20	97
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	20
5	5	5	4	4	5	4	4	36	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	5	19	92
5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	20	96
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20	99
5	4	4	5	4	4	4	5	35	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	5	5	5	19	90
4	4	4	4	2	4	5	4	31	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	16	79
4	4	4	3	4	5	4	4	32	4	4	5	5	5	3	4	4	34	4	4	4	4	16	82
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	99
5	4	1	4	5	5	5	4	33	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	5	20	90
4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	79
4	4	5	5	5	4	5	5	37	4	5	5	5	5	3	5	5	37	4	5	5	4	18	92
4	4	4	4	3	2	4	4	29	4	2	5	4	2	2	4	4	27	4	4	4	4	17	73
4	4	4	5	4	5	4	4	35	4	4	5	5	5	3	4	4	34	4	5	4	4	17	86
4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	5	5	5	3	4	3	33	3	4	5	3	15	83
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	19	87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	81
4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4	5	5	5	19	88
4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	5	5	4	2	4	4	32	4	4	4	4	16	78
4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	79
3	4	4	5	5	5	4	4	34	3	5	5	5	4	3	5	5	35	4	5	5	5	19	88
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100
4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	5	4	5	18	91
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	80
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	80
3	3	5	3	3	5	4	4	30	3	5	5	5	5	4	4	4	36	3	4	4	3	14	80
5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	20	97
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100
3	3	3	4	4	4	5	4	30	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	4	5	3	16	78
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	16	78
4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	4	5	5	5	2	5	5	35	4	5	5	4	18	88
4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	5	5	5	2	5	4	35	4	5	4	5	18	87
4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	4	17	83
5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	5	5	5	19	93
4	4	5	5	5	5	3	4	35	4	5	5	5	5	5	4	4	37	5	4	5	5	19	91
4	4	3	4	2	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	77
4	3	4	4	5	4	4	4	32	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	15	75
4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	4	19	93
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	5	5	18	84
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	17	97
5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	20	97
4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	19	90
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	17	79
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	2	4	4	31	4	4	4	4	16	79
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	5	17	84
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	3	15	79
3	3	5	5	5	3	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	79



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional, Lima 2021", cuyo autor es TOLENTINO MAYHUAY WENDY CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

LIMA, 18 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA DNI: 02879565 ORCID: 0000-0001-5937-3459	Firmado electrónicamente por: CMNOBLECILLAS el 28-03-2022 21:14:13

Código documento Trilce: TRI - 0291359