



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de
una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Fernandez Meza, Leonor (orcid.org/0009-0007-7535-1832)

Quispe Castillon, Marilyn Rosario (orcid.org/0009-0004-9425-9028)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024", cuyos autores son FERNANDEZ MEZA LEONOR, QUISPE CASTILLON MARILYN ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 22-10- 2024 00:49:05

Código documento Trilce: TRI - 0882505

Declaratoria de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FERNANDEZ MEZA LEONOR, QUISPE CASTILLON MARILYN ROSARIO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LEONOR FERNANDEZ MEZA DNI: 47246162 ORCID: 0009-0007-7535-1832	Firmado electrónicamente por: LEFERNANDEZME el 21-10-2024 13:53:16
MARILYN ROSARIO QUISPE CASTILLON DNI: 76825751 ORCID: 0009-0004-9425-9028	Firmado electrónicamente por: MAQUISPECAU01 el 21-10-2024 00:31:16

Código documento Trilce: TRI - 0882507

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestro guía y fuente de fortaleza para alcanzar nuestros objetivos.

A nuestros padres, por su apoyo incondicional y por confiar en nosotras, siendo la mayor motivación para culminar este proceso académico.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de culminar nuestra formación profesional.

A nuestro asesor, Mg. Henry Ernesto Infante Takey, por sus valiosas enseñanzas y apoyo constante a lo largo de este proceso.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	23
Tabla 2 Correlación entre Habilidades blandas y Desempeño laboral	23
Tabla 3 Correlación entre Liderazgo y Desempeño laboral	24
Tabla 4 Correlación entre Comunicación y Desempeño laboral	25
Tabla 5 Correlación entre Trabajo en equipo y Desempeño laboral	26
Tabla 6 Correlación entre Adaptabilidad al cambio y Desempeño laboral	26

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de habilidades blandas de los trabajadores de una empresa agroindustrial.....	17
Figura 2 Nivel de liderazgo de los trabajadores de una empresa agroindustrial.	18
Figura 3 Nivel de comunicación de los trabajadores de una empresa agroindustrial.	19
Figura 4 Nivel de trabajo en equipo en una empresa agroindustrial.	20
Figura 5 Nivel de adaptabilidad al cambio de los trabajadores de una empresa agroindustrial.....	21
Figura 6 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial.....	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024. La investigación se alineó al Objetivo de desarrollo sostenible N° 8 Trabajo decente y crecimiento económico. La metodología empleada en esta indagación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue de tipo aplicada, con un diseño de investigación no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional. La población estudiada consistió en 76 trabajadores de la empresa agroindustrial, donde se aplicó criterios de inclusión y exclusión. Los resultados en el análisis estadístico, en relación al objetivo general, reveló un p-valor de 0,000 menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Rho Spearman que fue de 0,663, lo que indicó una correlación positiva moderada entre las habilidades blandas y el desempeño laboral. Con estos resultados, se concluyó que existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024.

Palabras clave: Habilidad, productividad laboral, trabajador agrícola

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between soft skills and job performance of workers in an agro-industrial avocado export company, 2024. The research was aligned with Sustainable Development Goal No. 8 Decent Work and Economic Growth. The methodology used in this research was quantitative, the type of research was applied, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational research design. The population studied consisted of 76 workers of the agroindustrial company, where inclusion and exclusion criteria were applied. The results of the statistical analysis, in relation to the general objective, revealed a p-value of 0.000 less than 0.05, and a Rho Spearman correlation coefficient of 0.663, which indicated a moderate positive correlation between soft skills and work performance. With these results, it was concluded that there is a significant relationship between soft skills and job performance of workers in an agro-industrial avocado exporting company, 2024.

Keywords: Skill, labor productivity, agricultural worker.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas han cobrado una creciente relevancia en el entorno laboral actual, donde los colaboradores pasan la gran parte de su tiempo en su centro laboral enfrentándose a diversas situaciones. Hoy en día las empresas consideran las habilidades de gran importancia sobre todo al momento de hacer la contratación de un personal nuevo.

Según López y Lozano (2021), las habilidades blandas, se compuso de la mezcla de habilidades de comunicación, sociales y rasgos de personalidad, que constituyeron a una persona capaz de comunicarse y relacionarse eficazmente con los demás, permitiéndole trabajar o desarrollarse de manera efectiva.

Por su parte, González et al. (2021), estas habilidades blandas se manifestaron en la forma como se desempeña en el rol del líder, la adaptabilidad al cambio, el manejo del estrés, creatividad, resolución de problemas, proactividad, trabajo en equipo y las diversas cualidades que contribuyeron en el crecimiento personal y profesional.

En cuanto a Manjarrez et al. (2020), indicaron que ha cobrado un mayor interés por parte de las organizaciones en gestionar las condiciones laborales de su personal. Sin embargo, aún falta conciencia sobre la importancia de atender, no solo a la remuneración, sino también las necesidades del trabajador en cuanto a reconocimiento, incentivos, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Estos aspectos fueron fundamentales para que los empleados sientan que sus necesidades estuvieron cubiertas y tuvieron la oportunidad de desarrollarse y complacerse de una buena calidad de vida.

A nivel internacional, según BBC News Mundo (2022), los empleadores otorgaron mayor importancia a las habilidades sociales. De acuerdo con un informe de BBC News Mundo, existió 10 habilidades que fueron más requeridas en el ámbito laboral, los cuales 7 de ellas fueron las habilidades blandas, que incluyeron la programación, la capacidad de resolver problemas y la comunicación efectiva.

En un nivel nacional, Cuello et al. (2020), describieron el desempeño laboral como comportamientos y actividades llevados a cabo por los personales para beneficiar al logro de objetivos determinados, lo que impactó directamente en el éxito de las organizaciones.

A nivel local, se observó en varias ocasiones que el personal de la empresa agroindustrial desconoce cómo enfrentarse a diversas problemáticas que pueden ocurrir dentro de su entorno laboral, es decir no sabe cómo hacer uso de sus emociones, no sabe cómo comunicarse, no sabe manejar el trabajo bajo presión y tampoco trabajar en equipo; que de alguna manera esto afecta el desempeño laboral.

La investigación se alineó al Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) N° 8, coherente con el trabajo decente y el crecimiento económico. La investigación buscó contribuir a una de las metas de este objetivo es decir garantizar un trabajo productivo y decente para las personas donde incluyó a hombres, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

Por otro lado, se planteó el problema general ¿Qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024? y los problemas específicos fueron ¿Qué relación existe entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024?, ¿Qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024?, ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024?, ¿Qué relación existe entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024?.

Nuestra investigación tuvo justificación teórica, debido que contamos con referencias teóricas de autores que garantizan la teoría para mostrar que existe relación entre variables.

Por su parte, este estudio tuvo justificación práctica ya que ayudó positivamente a tomar mejores decisiones en la empresa y demás organizaciones,

mejorando sus resultados laborales y previniendo consecuencias graves que puedan darse.

Desde el punto de vista, esta investigación tuvo justificación metodológica ya que fue útil para futuras investigaciones, mediante el uso del método cuantitativo se permitió ver los resultados de las mediciones de las variables, lo que confirmó el nivel de confiabilidad y validez alcanzado en este estudio de investigación.

El objetivo general de esta indagación fue determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Y los objetivos específicos fueron: Determinar qué relación existe entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Determinar qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Determinar qué relación existe entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

La hipótesis general de la indagación: Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

La indagación tuvo las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, Existe una relación significativa entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Este estudio se sustenta en investigaciones anteriores, por esa razón se detalla los antecedentes internacionales:

Según González et al. (2022), en su estudio examinaron la correlación de satisfacción y el desempeño de los trabajadores en la organización, también identificar los factores claves que influyen en ella y su impacto en las organizaciones de Colombia. Por ello se realizó un análisis basándose en la documentación científica obtenida de fuentes confiables, donde se encontró que existe una conexión con productividad y satisfacción laboral, enfatizando que un ambiente laboral favorable mejora la comunicación, la interacción, el desarrollo y crecimiento profesional, autonomía y las oportunidades de aprendizaje, lo que resulta una mejor productividad y desempeño por parte de los empleados. Esto, a su vez, beneficia a las empresas al proporcionar un servicio más eficaz y efectivo.

Shillie & Nchng (2023), presentaron su estudio, tuvo por propósito investigar la semejanza entre las habilidades y el desempeño de empleados, basándose en evidencias de las pequeñas y medianas organizaciones en la metrópolis de Bamenda en el país de Camerún. En este artículo su diseño de investigación fue mixto es decir cuantitativos y cualitativos, donde se recogieron datos de 241 PYME mediante un cuestionario estructurado. Se alcanzó como resultado que mejorar las habilidades de comunicación da como resultado un mejor rendimiento laboral, además se descubrió que mientras los trabajadores mejoren su capacidad para manejar sus emociones, su desempeño en el trabajo mejorará. Además, se concluyó que el trabajo en equipo acrecienta los niveles de desempeño laboral.

Soledispa et al. (2021), el objetivo de su indagación fue verificar la cultura organizacional y el desempeño de Sky Water. Utilizaron un diseño no experimental, descriptivo, correlacional. En cuanto a la población se conformó por 9 colaboradores de la organización, debido al tamaño reducido de la población, no se realizó el muestreo. Utilizaron como instrumento de recolección el cuestionario con interrogaciones tanto abiertas y cerradas. Los resultados indicaron que la empresa Sky Water fomenta una cultura empresarial integral (misión, visión, valores) y una planificación estratégica, lo cual se considera una herramienta de gestión crucial para tomar decisiones, establecer plazos y establecer recursos efectivos para alcanzar los objetivos de la empresa.

Según Chala y Bouranta (2021), en su estudio denominado las habilidades interpersonales mejoran el desempeño contextual de los trabajadores de la industria marítima en Grecia, se analizó empíricamente el impacto de cuatro habilidades sociales en el desempeño de los personales. Utilizaron un enfoque de investigación cualitativa mediante un cuestionario estructurado de autoevaluación para recopilar datos cuantitativos de 191 personas entre directivos y trabajadores de compañías navieras griegas, donde se comprobó que la adaptación, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas influyen efectivamente en el desempeño de los colaboradores. Así mismo, se confirmó que las habilidades para resolver problemas están relacionadas con los ingresos de los empleados.

De igual manera, esta investigación se sustenta en investigaciones anteriores, por lo que se ha tomado los siguientes antecedentes nacionales:

Según García y Quintero (2022), su tesis precisó como objetivo comprobar la correlación de habilidades y desempeño del sector agroindustrial. Metodológicamente, el estudio utilizó una orientación cuantitativa, aplicada, empleando un diseño no experimental con corte transversal, nivel descriptivo correlacional. Su población estuvo formada por 185 trabajadores, del cual se seleccionó una muestra de 126 personales donde se utilizó un cuestionario que sirvió para recolectar datos. En la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach donde obtuvieron 0,952 y en el Spearman (Rho) el resultado fue de 0,671. Se halló una correlación en las variables, por tal motivo, al promover la mejora de estas habilidades, aumenta tanto el desempeño como el compromiso dentro de la empresa.

Por otra parte, Ordores (2023) en su investigación, el objetivo fue examinar como influye las habilidades blandas en el desempeño de los colaboradores de la compañía industrial en Lima, Perú. Se encontró una correlación entre las distintas habilidades como comunicación, trabajo en equipo y habilidades sociales, ambas concuerdan en como los trabajadores interactúan y se comunican entre ellos. Estas habilidades blandas facilitan que los trabajadores puedan relacionarse, lo cual contribuye a un buen desempeño en las organizaciones. En este estudio se empleó la encuesta a 50 trabajadores utilizando el instrumento (cuestionario) con escala de Likert.

Por otro lado, Miranda (2023), en su tesis que tuvo por objetivo estudiar cómo influye las habilidades blandas en el progreso del trabajo de los caporales de la compañía Sociedad Agrícola Moche Norte SA, La Libertad. La metodología fue mixta, la población fue de 25 caporales. El método que se utilizaron fueron el inductivo, descriptivo, estadístico, analítico – sintético, se empleó las técnicas de entrevista y encuesta, su instrumento fue guía de entrevista, registro de entrevista y cuestionario de la encuesta. Los resultados expusieron que una distribución adecuada de tareas mejora la organización, donde el 80% de los trabajadores indicaron que siempre es así y el 20% que casi siempre. Se concluyó que, si los jefes de las áreas delegan responsabilidades, los caporales cumplían mejor las tareas, mejorando así la organización en las labores agrícolas de la empresa. Sin embargo, se encontró que los caporales muestran poco interés en aprender a interactuar con habilidades blandas y en participar colaborativamente, lo cual se atribuye su falta de conocimiento práctico sobre estas habilidades. Se sugirió capacitar para que puedan aplicar y socializar lo aprendido, con el fin de trabajar con el personal idóneo y manejar eficazmente al personal.

Saldaña y Villafuerte (2023), realizaron su indagación de Habilidades blandas y desempeño de CEMM industrial S.A.C. Lima, cuyo objetivo de su investigación fue identificar las primordiales deficiencias en cuanto a las habilidades blandas de los trabajadores del área comercial y cómo afectan a las ventas. El desempeño de los vendedores es crucial para lograr los objetivos, por lo que es esencial contar con trabajadores capacitados y con habilidades adecuadas para una eficaz atención al cliente. Para llevar a cabo la indagación se efectuó un análisis cualitativo mediante entrevistas virtuales a los 3 vendedores de la empresa. Los resultados mostraron que los vendedores tienen escasos sus habilidades blandas para desempeñar sus funciones, lo que afecta de manera negativa las ventas. Por ello, se debe diseñar estrategias para que los trabajadores aumenten sus ventas y lleguen a cumplir sus metas, con el objetivo que la compañía CEMM Industrial S.A.C. alcance diferenciarse en este mercado que es muy competitivo.

Por otro lado, Paredes y Flores (2023) en su estudio, buscó examinar el desempeño laboral y el liderazgo de una compañía agroindustrial llevado a cabo en la Provincia de Ascope, La Libertad, donde participaron 345 trabajadores. Se emplearon métodos inductivo-deductivo, analíticos-sintético y estadísticos, además

las técnicas de observación, recopilación bibliográfica, encuesta y entrevista. Los instrumentos utilizados incluyeron guías de entrevistas y de observación, junto con cuestionarios. El estudio tuvo como resultado que el liderazgo ejerció una huella notable en el desempeño de los empleados, motivándolos y ayudándolos a cumplir los objetivos, lo cual mejora la productividad de la organización.

Guillén (2021) se propuso en su indagación comprobar la relación del liderazgo y el rendimiento del personal. Su estudio fue correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño hipotético-deductivo. Utilizó una muestra censal que abarcó a todos los trabajadores de la empresa, se utilizó un cuestionario. En la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, consiguiendo para la primera variable un valor de 0,80 y 0,93 para la segunda, lo que demostró la fiabilidad de los instrumentos. Los resultados obtenidos no mostraron una distribución normal. Además, las variables manifestaron una relación directa, con Rho de Spearman de 0,619 y nivel de significancia 0,000 inferior 0,05, se finalizó que hay una significativa relación entre liderazgo y desempeño laboral.

Por su parte, Calderón (2021), realizó su estudio con el objetivo de comprobar que correlación existe entre el desempeño y comunicación del personal de una entidad de gestión educativa (UGEL) en Huarmey. Se empleó el tipo de indagación cuantitativa, no experimental, de nivel correlacional. Para la recolección de información sobre las variables, se aplicó una encuesta a una población de 40 colaboradores. La validez de la encuesta fue verificada por tres especialistas y su confiabilidad se midió el alfa de Cronbach. El análisis estadístico realizado, basado en Spearman, resultó en un valor de 0,675 con una significancia bilateral de 0,000. Esto permitió concluir que existió una relación positiva entre la comunicación organizacional y el desempeño.

Chaca y Contreras (2021), realizaron una investigación con el fin de estudiar que importantes son las habilidades blandas en el desempeño del personal administrativo que realizaban trabajo remoto en una escuela de posgrado. Utilizaron un enfoque descriptivo-correlacional y recolectaron datos por medio de un cuestionario. Los resultados manifestaron que estas habilidades ejercían una influencia significativa en el desempeño de los administrativos. Los resultados a

través de Pearson 0,766 con una significancia de 0,000 indicó una relación positiva, sugiriendo que la mejora de sus habilidades, incrementa el desempeño.

Después de haber revisado los antecedentes, hemos tomado las siguientes teorías sobre las variables según autores:

Para Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional. También indica que las capacidades más notables en entornos laborales incluyen la autoestima, el autocontrol, la dedicación, la integridad, la empatía, la habilidad de comunicación y habilidad de adaptación al cambio. Los profesionales exitosos no sólo destacan por sus logros individuales, sino también por su habilidad para trabajar en grupo y mejorar la productividad. Por el contrario, aquellos trabajadores que no sepan manejar conflictos o cambios, suelen tener un impacto negativo para la empresa.

Por su parte Canossa (2019), consideró que las habilidades que solicitan hoy en día las empresas son liderazgo, la habilidad para tomar de decisiones, comunicación, la adaptabilidad al cambio, creatividad, habilidad de cómo saber manejar las emociones y el trabajo en equipo.

Prosiguiendo con la conceptualización de las dimensiones, tenemos:

Newstrom (2003), el liderazgo consistió en respaldar e influir en otras personas para que trabajen en equipo con interés hacia el cumplimiento de los objetivos. Un elemento decisivo que permitió a una persona o grupo reconocer sus metas, motivándolos y ayudándolos a lograrlo. Los líderes usan el poder de distintas formas, esto se refleja en los diferentes estilos de liderazgo: los líderes autocráticos concentran su poder y la toma de decisiones en sí mismos, mientras que los líderes consultivos solicitan las opiniones de los colaboradores antes de decidir y por otro lado los líderes participativos distribuyen la autoridad, reconociendo la participación y aportaciones de los colaboradores.

Rivera et al. (2005), señaló que la comunicación es útil, ya que ayuda a disminuir la incertidumbre sobre el futuro y desarrolla una comprensión de la conducta de los colaboradores. Una comunicación clara permite delegar funciones y

establecer responsabilidades en las diferentes áreas. La comunicación es considerada un instrumento principal para avalar el éxito de las relaciones dentro de las organizaciones.

Según Torrelles et al. (2011), el concepto trabajo en equipo involucra la congregación de recursos externos y nuestros propios recursos, así como conocimientos, aptitudes y habilidades, lo que permite a una persona adaptarse y alcanzar objetivos junto a otras personas.

Según Chiavenato (1979), señaló que la adaptabilidad al cambio es el mecanismo mediante el cual la empresa manifiesta los cambios tanto externos como internos, refiriéndose al tiempo de respuesta de la empresa ante los cambios en el entorno. Hoy en día puede existir problemas de eficiencia, satisfacción laboral o problema en la producción, los cuales pueden indicar la necesidad de modificar las habilidades o políticas dentro de la organización. Es por ello que, si los trabajadores tienen problemas a adaptarse a los cambios, la estabilidad de la organización corre riesgo. Aunque no existen medidas de adaptabilidad que estén claramente definidas, pero la organización puede implementar estrategias que ayuden al trabajador a desarrollar la habilidad para adaptarse a los cambios.

Los siguientes enfoques conceptuales que precisan la otra variable son:

Chiavenato (2008), precisó que el desempeño laboral es un coste medible que los personales aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destacó que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos. Además, el autor dentro de las teorías explicó la evaluación de desempeño, como un medio que sirve para corroborar si se alcanzó los objetivos y de qué forma se podría perfeccionar el desempeño para alcanzar las metas y los resultados. Esto permitió que los colaboradores tengan autonomía para elegir sus recursos y manejar mejor sus habilidades sociales y propias.

De acuerdo a Chiavenato (2008), las organizaciones mostraron un interés en realizar la evaluación de desempeño de sus colaboradores por diversas razones:

Recompensas: proporcionó una evaluación sistemática basada en méritos laborales, que respalda decisiones sobre aumentos de salarios, promociones, en algunos casos, despidos.

Realimentación: Esta evaluación ofreció información valiosa sobre cómo percibieron el desempeño, actitudes y competencias del colaborador las personas con las que interactúa, lo que facilita el proceso de retroalimentación.

Desarrollo: La evaluación permitió a cada colaborador identificar claramente sus fortalezas, que pueden ser aplicadas con mayor eficacia en el trabajo, así como sus áreas de mejora, que pueden ser abordadas mediante entrenamiento o desarrollo personal.

Relaciones: Al conocer cómo es evaluado su desempeño, cada colaborador puede mejorar sus relaciones con gerentes, colegas y subordinados, lo que favorece un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Percepción: La evaluación proporcionó a cada colaborador una perspectiva sobre cómo es percibido por quienes lo rodean, lo que contribuye a una mejor comprensión de su ambiente social y de ellos mismos.

Potencial de desarrollo: La evaluación del desempeño permitió a la empresa, conocer el potencial de crecimiento y desarrollo de sus trabajadores, lo que proporcionó la planificación de programas de desarrollo y carreras profesionales.

Asesoría: Al aplicar la evaluación de desempeño brindó al gerente y especialistas de recursos humanos información valiosa para ofrecer consejos y orientación a los trabajadores.

Prosiguiendo con la conceptualización de las dimensiones de la segunda variable, tenemos:

Meyer y Allen (1991), precisaron que el compromiso es un estado psicológico que refleja la conexión entre un trabajador y la corporación, donde las expectativas de ambos son significativas.

El compromiso organizacional incluyó el modelo de tres dimensiones como son el compromiso afectivo, donde implicó una conexión emocional profunda con la

empresa y el deseo de permanecer en ella; el compromiso continuo, basado en la inversión del trabajador en la organización y en los costos asociados en caso de renunciar a la organización; y por último está el compromiso normativo, inicialmente se centraba en la internalización de normas y valores organizativos, pero con el tiempo se ha enfocado en el sentimiento de compromiso de permanencia en la empresa sin hacer referencia a la presión social en cuanto a lealtad.

Para Taylor (1969), la productividad implicó mejorarla mediante la eficiencia y eficacia en la producción, optimizando así el proceso. Su enfoque se centraba en crear un ambiente de trabajo armonioso y fomentar la cooperación grupal, al mismo tiempo buscaba garantizar salarios justos y promover el desarrollo de los colaboradores. Del mismo modo, Peter Drucker (1992), nos invitó a reflexionar sobre la distinción entre eficiencia en las personas. Para él, la eficiencia es la capacidad de hacer las cosas de manera correcta, mientras que la efectividad implica hacer las cosas que son correctas.

Según García et al. (2016), definieron la motivación, en el entorno laboral actual, como un proceso que impulsa, guía, energiza y sostiene el comportamiento de los trabajadores para lograr sus objetivos anhelados. Por ende, entender los motivos que impulsan el comportamiento humano es esencial en el entorno laboral. Los administradores pueden utilizar la gestión de la motivación, entre otros enfoques, para garantizar la eficacia operativa de la empresa y promover la satisfacción entre los colaboradores.

Herzberg et al. (1959), explicaron sobre la motivación para trabajar donde plantearon la teoría de dos factores: Factores higiénicos, describieron las condiciones del ambiente laboral que rodean a una persona e incluyen condiciones físicas y ambientales, remuneración, beneficios sociales, políticas organizacionales, supervisión, relaciones entre los directivos y empleados, reglamentos internos y posibilidades de crecimiento profesional. Dichos factores son considerados como motivación ambiental y son utilizados tradicionalmente por las empresas para incentivar a sus trabajadores, no obstante, poseen una capacidad restringida para influir significativamente en la conducta de los colaboradores. La palabra higiene refleja su naturaleza preventiva y su propósito es evitar insatisfacción en el ambiente laboral.

Factores motivacionales, hacen referencia al contenido específico del trabajo, incluyendo las tareas y responsabilidades; tienen el potencial de promover una satisfacción perdurable y un notable incremento significativo en la productividad. La motivación se relaciona con sentimientos de logro, desarrollo y reconocimiento laboral, que se muestran a través de la ejecución de tareas desafiantes y significativas en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son adecuados, contribuyen a aumentar la satisfacción; sin embargo, si son deficientes, pueden llevar a la falta de satisfacción laboral. Por esta razón, se les conoce como elementos de satisfacción, estos factores establecen el propio contenido del puesto de trabajo e incluyen aspectos como la delegación de responsabilidades, la independencia para tomar decisiones, las oportunidades de ascenso, el uso pleno de las habilidades individuales, el establecimiento de metas y la evaluación relacionada con estas metas.

Salazar (2019), la satisfacción laboral, se consideró como un factor que afecta las relaciones entre trabajadores y la empresa. Es fundamental prestar atención a ambas partes de esta interacción, ya que los empleados buscan que las organizaciones sean medios significativos para alcanzar sus metas individuales, al mismo tiempo que las organizaciones dependen de los empleados para lograr sus objetivos organizacionales.

II. METODOLOGÍA

La indagación tuvo un enfoque cuantitativo, debido que implicó la recopilación y estudio de datos mediante herramientas informáticas. Según Tamayo (2004), el enfoque cuantitativo se caracterizó por contrastar teorías preexistentes a través de la formulación de hipótesis, las cuales son fundamentales para obtener una muestra aleatoria o excluida, que sea representativa de la población.

El tipo de investigación fue aplicada, debido que se enfocó en la solución de un problema específico y, como consecuencia, buscó una solución beneficiosa para la empresa en la cual se realizó. De acuerdo con Tamayo (2004), la investigación aplicada tuvo como propósito comprobar lo teórico en el contexto de la realidad, investigando y aplicando conocimientos para resolver problemas concretos en situaciones y características específicas.

El diseño fue no experimental, ya que no se maniobró las variables. Hernández et al. (2010) definieron que este tipo de estudio se realizaron sin intervenir en las variables, observando los fenómenos para luego analizarlos.

El estudio fue de corte transversal, debido que se estudió y analizó la información recopilada a través del cuestionario aplicados a la muestra en un periodo específico. Según Hernández et al. (2010), los datos fueron recolectados en un momento definitivo para describir variables y examinar la relación entre ellas en un tiempo específico.

Se realizó la investigación de nivel correlacional, debido que se examinaron las dos variables para comprobar si existía una relación entre ellas. Hernández et al. (2010), el diseño correlacional describió las relaciones de dos o más variables en un momento específico, y en ocasiones se enfocó en términos de correlación y a veces se considera la relación causa y efecto.

Finalmente, el diseño de la indagación fue de carácter descriptivo, dado que se evaluó una población específica con el objetivo de obtener resultados cuantitativos. Según Guevara et al. (2020), la investigación descriptiva buscó ofrecer una descripción detallada de una realidad, abarcando todos sus componentes principales.

La definición conceptual de la Variable 1:

Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional.

La definición operacional de la variable 1, fue medido a través de sus dimensiones e indicadores, mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert. Las dimensiones abarcadas en esta investigación son liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad al cambio.

Se utilizaron los siguientes indicadores en este estudio, los cuales fueron la orientación del equipo, empatía, toma de decisiones, facilidad de expresión, claridad, participación, cooperación, cumplimiento de objetivos, resolución de problemas, flexibilidad y retos laborales.

La escala de medición utilizada fue ordinal, de acuerdo a la escala de Likert.

La descripción conceptual de la Variable 2:

Chiavenato (2008), precisó que el desempeño laboral es un coste medible que los colaboradores aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destaca que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos.

La definición operacional del desempeño laboral, ha sido medido a través de sus dimensiones e indicadores mediante un cuestionario estructurado. Las dimensiones abarcadas en esta investigación son el compromiso, la productividad, motivación y satisfacción laboral.

Los indicadores de la segunda variable fueron la identidad organizacional, desarrollo personal, eficiencia, eficacia, reconocimiento, clima laboral, remuneración y condiciones de trabajo.

La escala de medición utilizada fue ordinal, de acuerdo a la escala de Likert.

La población fue conformada por 76 trabajadores que son parte de la compañía. Hernández et al. (2010), definieron como un grupo de casos que cumplen determinados criterios específicos. En cuanto a los criterios de selección, se estableció un criterio de inclusión que consideró a todos los trabajadores de la

sede Cañete que tuvieran un año o más en la organización. Por otro lado, se excluyó a los colaboradores que ocupan posiciones de jefatura (responsables de áreas, administrador y gerente general). Ver Anexo 8. Tabla de población.

Para la muestra, se consideró adecuado incluir a todos los colaboradores de la población en el estudio. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se seleccionaron los elementos más convenientes y accesibles para nuestra investigación.

La unidad de análisis se consideró a los trabajadores que desempeñan funciones directas en el proceso de producción, operaciones, almacén y áreas administrativas de la empresa.

La técnica que se empleó en esta tesis, es la encuesta como método para la recolección de datos. Según Casas (2002), la encuesta emplea un conjunto de instrucciones estandarizadas de investigación que permitieron recopilar y analizar datos de la muestra y la población con el objetivo de indagar, describir y explicar una serie de características.

El instrumento que se empleó es el cuestionario, se desarrolló mediante un formulario de Google, en el que se estableció 25 interrogaciones desarrolladas de acuerdo a la escala de Likert.

Se realizó la validez del instrumento a través de los juicios de expertos, los cuales han evaluado y aprobado el instrumento (cuestionario) con la finalidad de ser aplicado en esta investigación. Esta validación de instrumentos para recolección de datos se encuentra ubicado en el anexo 3. De acuerdo a Hernández et al. (2010), señalan que la validez describe el nivel en que el instrumento mide adecuadamente las variables del estudio.

Para la confiabilidad fue comprobada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados demostraron que el instrumento era confiable. La confiabilidad de la variable 1 fue de 0.801%, mientras que para la variable 2 fue de 0.909%. Estos resultados se encuentran en el anexo 4, donde se confirmó que el cuestionario empleado en la investigación era adecuado para medir las variables en cuestión.

El proceso del análisis de datos, comenzó con la codificación de las respuestas obtenidas de las encuestas aplicadas a los empleados. A partir de allí,

se efectuó un análisis de estadística descriptiva, donde mediante tablas y figuras, se interpretaron y analizaron los resultados de los encuestados. Además, se realizó la estadística inferencial con el fin de contrastar cada una de las hipótesis planteadas. Tanto el análisis descriptivo como el inferencial se realizaron utilizando los programas Excel 2019 y SPSS 29, lo que permitió una discusión detallada de los hallazgos obtenidos en el estudio.

Para la cumplimiento de la investigación se consideró el código de ética de la universidad, es decir se utilizó varios aspectos éticos fundamentales mediante el uso del consentimiento informado, donde los trabajadores antes de desarrollar la encuesta, ellos fueron informados del objetivo de la investigación y su impacto, donde a través del principio de autonomía los trabajadores decidieron participar voluntariamente en la encuesta y se les explicó si en caso desistieran de contestar la encuesta se aceptaría su decisión.

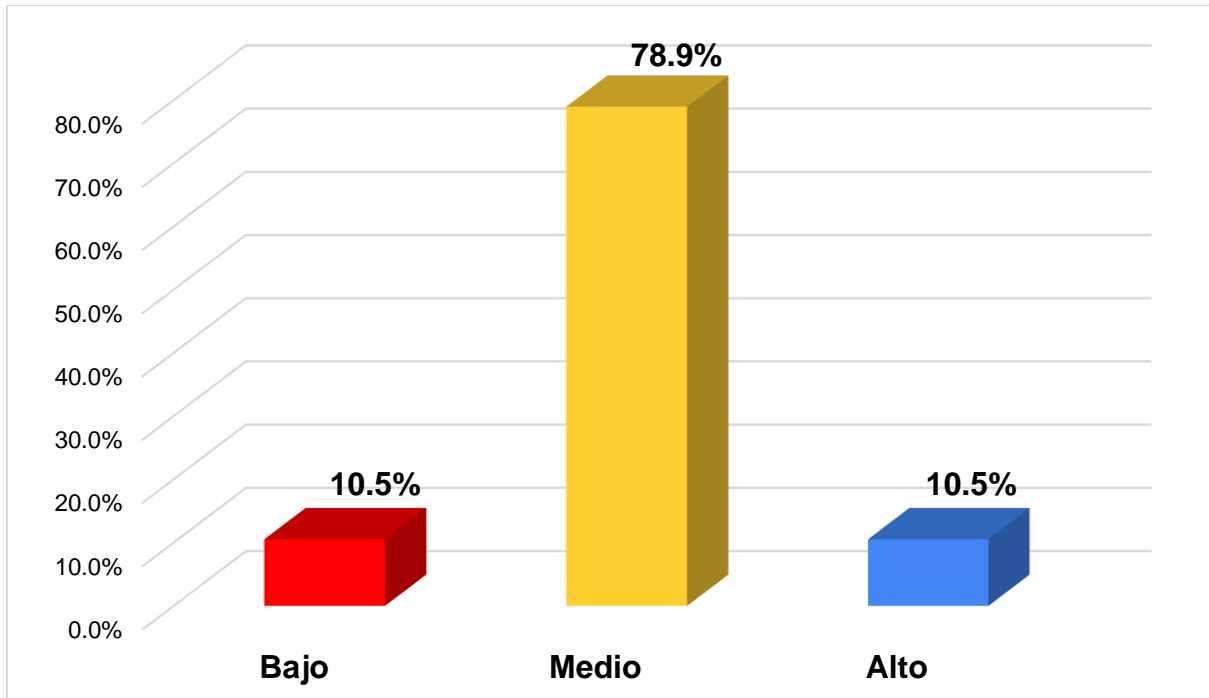
Así mismo se utilizó el principio de confidencialidad, es decir los resultados obtenidos en la encuesta no fueron revelados a personas ajenas al estudio. Además, se procuró la veracidad en todo el proceso, informando a los trabajadores de la empresa sobre el propósito del estudio, asegurando que los resultados obtenidos fueron completamente auténticos. Finalmente, se respetaron las fuentes de los autores que sirvieron como cimiento para la indagación, reconociendo adecuadamente su contribución en el estudio. También se aplicó la correcta elaboración de citas y referencias conforme a las normas APA 7° edición.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Figura 1

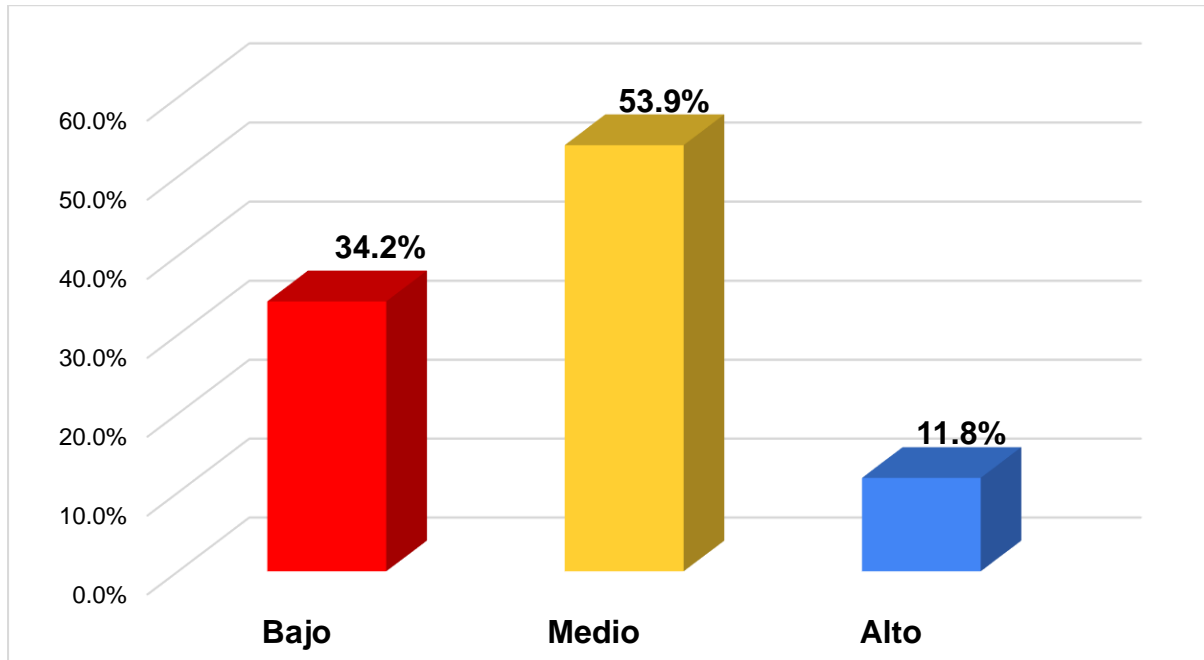
Nivel de habilidades de los colaboradores de una empresa agroindustrial.



Para evaluar el nivel en el que se encuentra las habilidades blandas, los resultados indicaron que el 78.9% de ellos creían que sus habilidades blandas estaban en un nivel medio, esto significó que la mayoría de los trabajadores se consideraban competentes en habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad al cambio y comunicación, pero no necesariamente destacaban en ellas. Por otro lado, el 10.5% opinó que sus habilidades blandas estaban en un nivel bajo, lo que indicó que estas habilidades eran insuficientes o estaban menos desarrolladas, posiblemente debido a una falta de confianza o a una falta de conciencia sobre sus fortalezas. Finalmente, el 10.5% de colaboradores consideró que sus habilidades blandas estaban en un nivel alto, quiere decir que se encuentran desarrolladas.

Figura 2

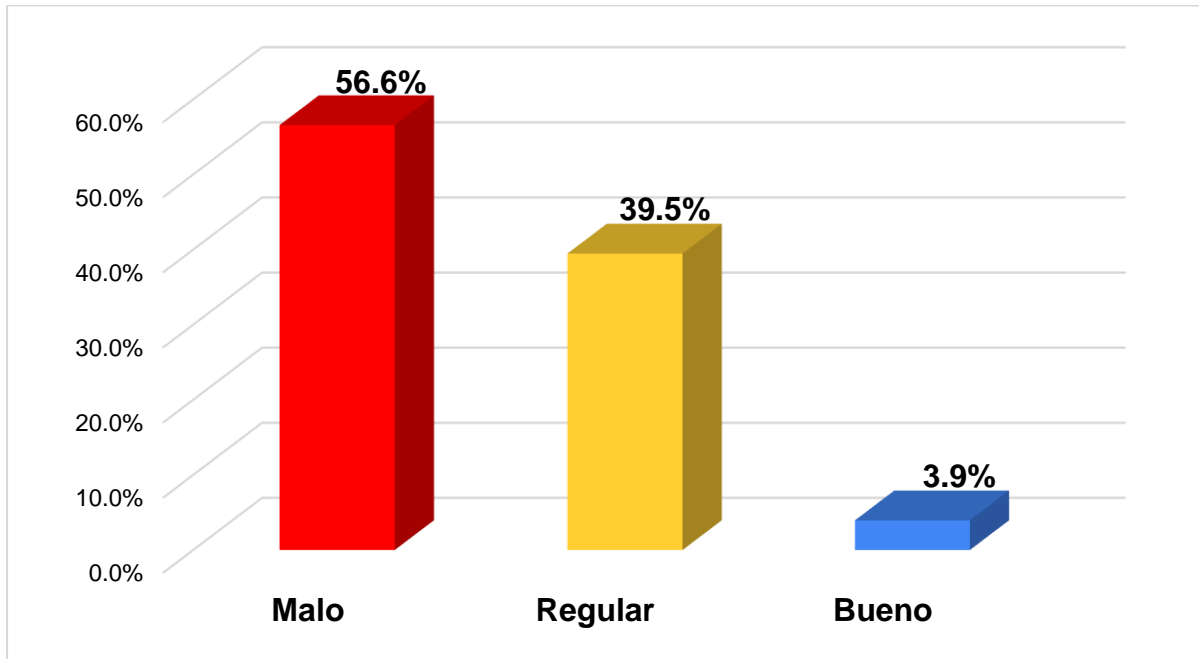
Nivel de liderazgo de los colaboradores de una empresa agroindustrial.



De acuerdo con el estudio de esta dimensión, el 53.9% de los trabajadores consideraron que contaban con un nivel medio de liderazgo, ya que creían que sus jefes no tenían una capacidad suficiente para influir en ellos y sentían que sus opiniones en ocasiones no eran tomadas en cuenta. Por otro lado, el 34.2% de trabajadores consideró que tienen un nivel bajo de liderazgo, estos trabajadores sienten que la capacidad de liderazgo necesita mejorar. Finalmente, el 11.8% de trabajadores consideró que había un nivel alto de liderazgo, ya que sienten que sus opiniones eran escuchadas por sus jefes.

Figura 3

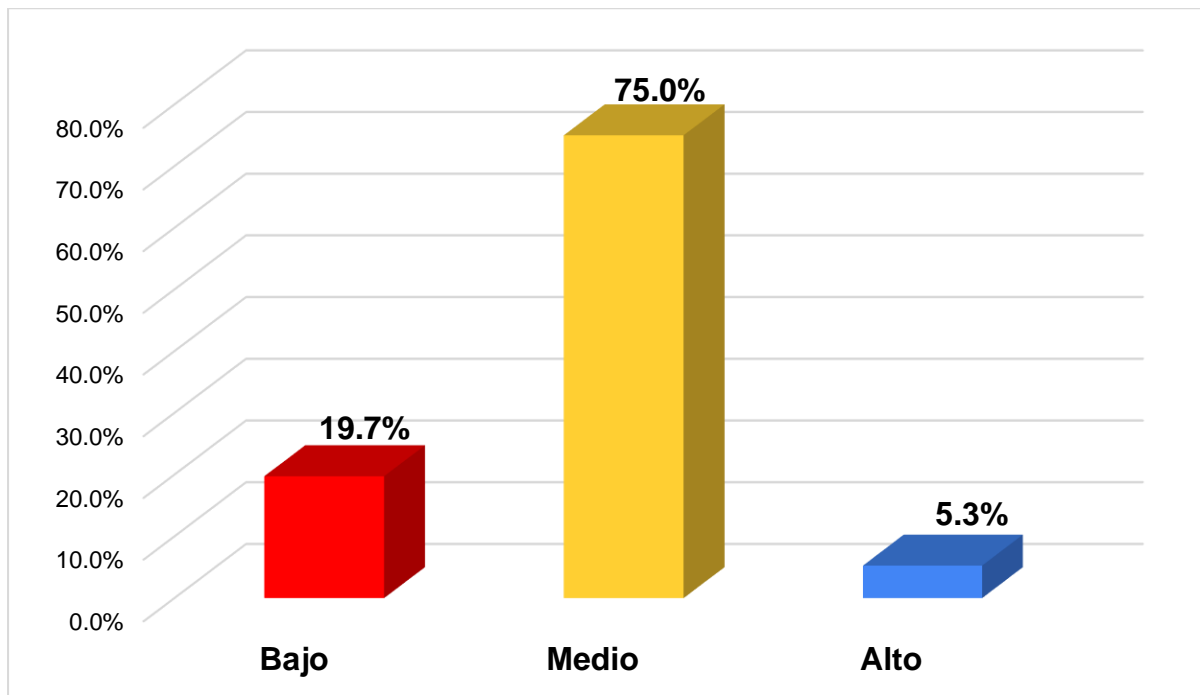
Nivel de comunicación de los trabajadores de una empresa agroindustrial.



Según los resultados obtenidos de los colaboradores, el 56.6% señalaron que el nivel de comunicación en la organización estaba en un nivel malo, esto indicó que la mayoría de los colaboradores percibieron serios problemas de comunicación en la empresa, debido a que consideraron que no existía una buena comunicación entre colaboradores. Por otro lado, el 39.5% consideraron que el nivel de comunicación estaba en un nivel regular, esta cifra mostró que una gran parte del personal sentía que la comunicación no era óptima. Finalmente, el 3.9% consideraron que el nivel de comunicación es bueno, quiere decir que hay pocas personas que ven la comunicación como algo que funciona adecuadamente.

Figura 4

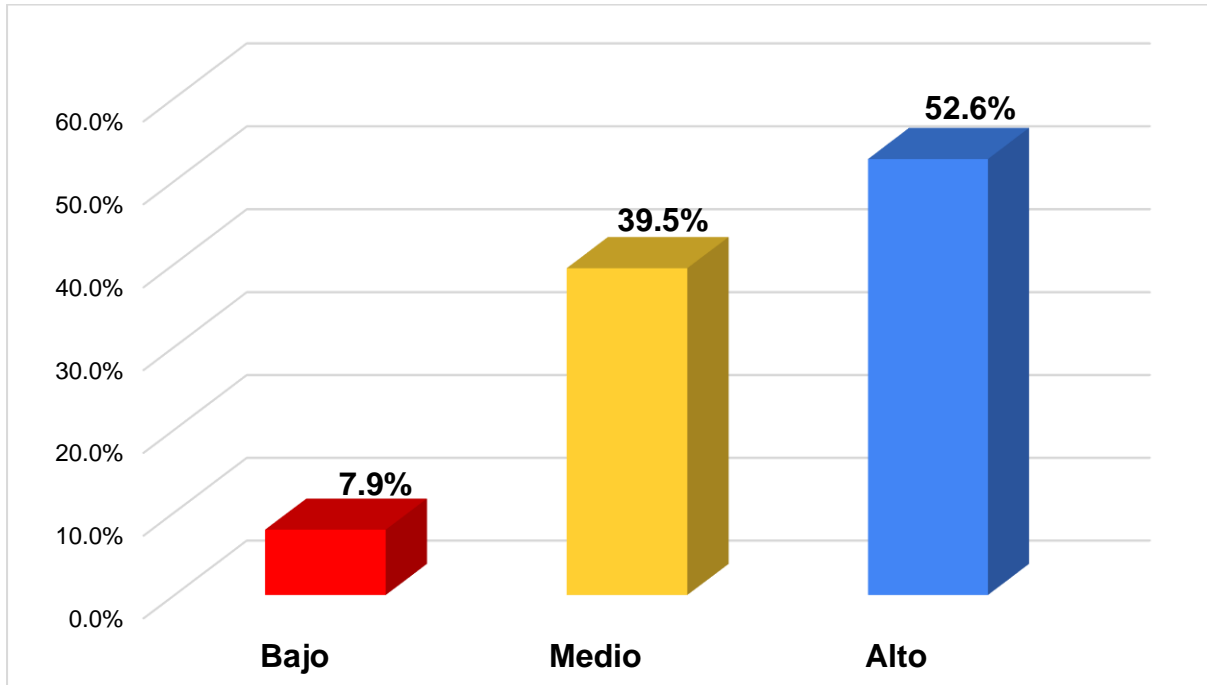
Nivel de trabajo en equipo en una empresa agroindustrial.



En cuanto a los resultados del análisis de esta dimensión, el 75% de los colaboradores consideraron que el trabajo en equipo se encontraba en un nivel medio, la mayoría percibió el trabajo en equipo como aceptable pero no excelente, debido que existían aspectos del trabajo en equipo que podrían mejorarse. El 19.7% consideró el trabajo en equipo en un nivel bajo, lo que podría haber implicado desafíos en la colaboración, la comunicación o la cohesión del equipo que estaban limitando su efectividad. Mientras que el 5.3% de los colaboradores percibió que la colaboración en equipo se encontraba en un nivel alto, ya que algunos trabajadores consideraron que el equipo estaba funcionando bien, aunque esta percepción no era compartida por la mayoría.

Figura 5

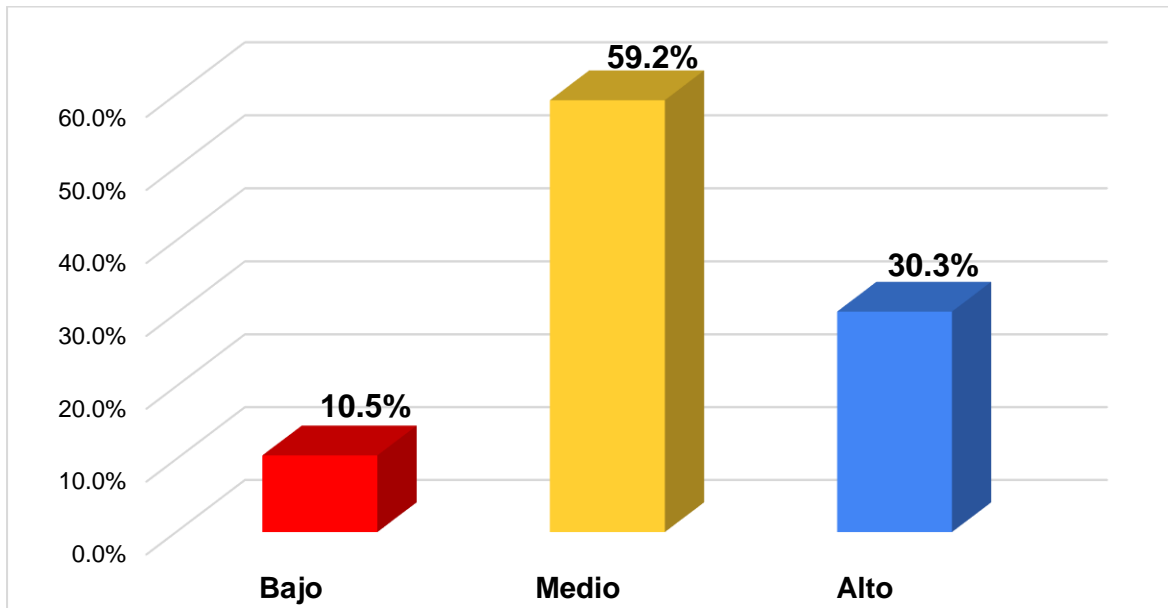
Nivel de adaptabilidad al cambio de los trabajadores de una empresa agroindustrial.



Los resultados de los trabajadores mostraron que el 52.6% consideró que su nivel de adaptabilidad al cambio estaba en un nivel alto, es decir los trabajadores tenían una buena capacidad para adecuarse a los cambios que podían presentarse en la empresa y estaban dispuestos a asumir nuevos retos laborales. Por otro lado, el 39.5% consideró que el nivel de adaptabilidad al cambio está en un nivel medio y finalmente el 7.9% consideró que su nivel de adaptabilidad al cambio era bajo.

Figura 6

Nivel de desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial.



Con respecto a los resultados, en cuanto al desempeño laboral, el 59.2% de los personales consideraron que tenían nivel medio, debido que la mayoría de los trabajadores percibieron su desempeño en un nivel aceptable pero no excepcional, ya que consideraron que no estaban comprometidos con la empresa, ni motivados por sus superiores. Mientras que el 30.3% consideró que su desempeño laboral era alto, esto quiere decir que una parte considerable de los trabajadores se sentían competentes y capaces de desempeñarse de manera eficiente. Finalmente, el 10.5% consideró que su desempeño laboral era bajo.

Estadística inferencial

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,151	76	,000
Desempeño Laboral	,190	76	,000

Se realizó la prueba, donde se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra incluyó 76 trabajadores. Los resultados indicaron que no seguían una distribución normal, debido que, el p-valor obtenido para las variables, fue de 0,000 que es inferior al 0,05. En consecuencia, se determinó que los datos eran no paramétricos, por tal razón, se empleó la prueba Rho Spearman para evaluar la relación.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Tabla 2

Correlación entre Habilidades blandas y Desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	,663**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

Se observó en la tabla 2, un p-valor de 0,000 para ambas variables, lo cual fue inferior a 0,05. Por consiguiente, llevó a negar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, concluyéndose que hay relación significativa entre habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024. Además, el Rho Spearman fue de 0,663 lo que mostró una correlación positiva moderada, sugiriendo que el desarrollo de estas habilidades podría estar asociado con un alto rendimiento laboral en este contexto.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Tabla 3

Correlación entre Liderazgo y Desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

El análisis de las variables liderazgo y desempeño laboral mostró un p-valor de 0,000, valor mínimo a 0,05. En este sentido, admitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de la indagación, concluyéndose que existe una relación entre liderazgo y el desempeño de los personales de la empresa agroindustrial. Además, el Rho de Spearman de 0,425 donde demostró una correlación positiva; es decir un liderazgo más efectivo podría estar asociado con la mejora en el rendimiento laboral de los empleados y por consecuencia una mejor productividad.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Tabla 4

Correlación entre Comunicación y Desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

En este análisis, se obtuvo un p-valor de 0,000 lo cual fue mínimo a 0,05. Esto llevó a contradecir la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, concluyendo que sí existe una relación de comunicación y el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrial. Además, el Rho Spearman fue de 0,429, donde se demostró una correlación positiva moderada; es decir una mejor comunicación podría estar relacionada con un aumento en el rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Tabla 5*Correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,563**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

En la tabla 5, se presentó el análisis entre trabajo en equipo y la variable rendimiento laboral, donde se obtuvo p-valor de 0,000, indicando un valor por debajo de 0,05. Lo que permitió contradecir la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa. Concluyendo así que existe relación entre trabajo en equipo y desempeño. Además, el Rho Spearman alcanzó un valor de 0,563 que sugiere una correlación positiva, es decir cuando mejora el trabajo en equipo, se observa también una mejora en el rendimiento productivo de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.

Tabla 6*Correlación entre Adaptabilidad al cambio y Desempeño*

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad al cambio	Coefficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

Se presentó el análisis obteniéndose el p-valor de 0,000, inferior a 0,05. Consecuentemente, se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alternativa, deduciéndose que hay una conexión entre adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de una empresa agroindustrial. Además, su Rho Spearman fue de 0,801 demostrando una correlación verdadera alta, esto significa que, a mayor adaptabilidad al cambio, el desempeño tiende a mejorar significativamente, en otras palabras, los trabajadores que son más flexibles y capaces de ajustarse a los cambios dentro de la empresa presentan un mejor desempeño en sus funciones

IV. DISCUSIÓN

La indagación tuvo como objetivo general determinar qué relación existió entre habilidades blandas y el desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024. Para abordar este objetivo, se contrastó la hipótesis general, donde se comprobó la relación entre estas habilidades y desempeño de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta. En cuanto al resultado mostró que la relación observada es estadísticamente significativa. Además, el Rho Spearman fue 0,663 señaló una correlación verdadera moderada de las dos variables, esto propone que el desarrollo de habilidades puede estar vinculado a un mejor rendimiento laboral.

En un estudio similar, García y Quintero (2022), buscan comprobar la correlación significativa entre habilidades blandas y desempeño de empleados en una compañía agroindustrial. El estudio arrojó un p-valor de $0,000 < 0,05$ y un Spearman (Rho) de 0,671, donde se halló una correlación entre ambas variables. Por tal motivo sugieren que al fomentar la mejora y el perfeccionamiento de las habilidades acrecienta el desempeño de los personales de la organización.

Continuando con el primer objetivo específico, determinar la relación entre liderazgo y el desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta. Se obtuvieron resultados que mostraron que existe una relación entre liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial. Además, el Rho Spearman fue de 0,425 lo que señaló una correlación positiva, donde resalta que los líderes implementen prácticas que inspiren y orientes a sus equipos; sobre todo en el ámbito agroindustrial, donde la producción y la exportación demandan una alta eficiencia y coordinación, potenciar el liderazgo podría ofrecer una ventaja competitiva significativa para optimizar el desempeño general.

Estos hallazgos coinciden con el resultado de Guillén (2021), cuyo objetivo de investigación fue identificar la correlación de liderazgo y el rendimiento de los empleados de una compañía. Los datos muestran una conexión entre variables, debido a su coeficiente Rho de Spearman 0,619 y un nivel de significancia de 0,000.

Consiguientemente, se reconoció la hipótesis alternativa, donde se llegó al resultado que existe una relación de liderazgo y desempeño laboral.

Por su parte, Miranda (2023), en su tesis que tiene por objetivo estudiar cómo influye las habilidades blandas en el progreso del trabajo de los caporales de la compañía Sociedad Agrícola Moche Norte SA, La Libertad, Perú. Los resultados que obtuvo fueron que, si los jefes de las áreas delegan responsabilidades, los caporales cumplirían mejor las tareas, mejorando así la organización en las labores agrícolas de la empresa.

Paredes y Flores (2023), su investigación demostró que existió una relación entre liderazgo y desempeño en una compañía agroindustrial. Sus resultados demuestran que el liderazgo influye en el desempeño del personal, al motivar a los trabajadores y facilitar que sus objetivos y metas sean cumplidos. Esto significa que un buen liderazgo no solo inspira y motiva a los trabajadores, sino que ayuda a obtener sus metas y objetivos. Como resultado esta mejora en el desempeño contribuye a aumentar la productividad.

En relación con el objetivo específico segundo, los resultados indican un p-valor de 0,000, que es mínima a 0,05, donde se negó la hipótesis nula y admitió la hipótesis alterna. Se concluyó que hay semejanza entre comunicación y el desempeño laboral de los personales de la empresa agroindustrial. Además, el Rho Spearman fue de 0,429, lo que demostró una correlación verdadera moderada, es decir, a medida que la comunicación se perfecciona, también tiende a perfeccionar el rendimiento laboral de los personales. Es decir, una buena comunicación dentro de la empresa puede ser un elemento importante para el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, Calderón (2021) también obtuvo resultados similares en su estudio, indicó que hay relación moderadamente verdadera entre comunicación organizacional y el desempeño. En el que el análisis, el Rho de Spearman arrojó 0,675. En conclusión, una comunicación efectiva en la organización puede ser un elemento clave para perfeccionar el rendimiento laboral.

En un estudio similar, García y Quintero (2022), revelaron que existe relación indicadora entre comunicación efectiva y desempeño de trabajadores en una

empresa agroindustrial. Encontraron un p-valor de 0,000 mínimo a 0,05, y un Rho de Spearman nivel moderado de 0,563. Esto simboliza que una mejor comunicación efectiva facilita a los empleados cumplir con sus objetivos de manera más eficiente. Además, la comunicación asertiva entre colegas también contribuye a un mejor desempeño laboral, corroborando que hay una conexión inmediata y positiva entre ambos.

Como tercer objetivo específico, se buscó establecer la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño de los colaboradores de una empresa. Con los resultados se concluyó que existe relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral de la empresa agroindustrial. Además, el Rho Spearman fue 0,563, indica una correlación positiva moderada. Así mismo, García y Quintero (2022), en su estudio que tiene como fin establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los personales en una empresa agroindustrial, encontraron un p-valor de 0,000, por debajo a 0,05, demostrando una relación significativa de las variables. Asimismo, el Rho Spearman fue de 0,540, indicando una compensación moderada. Estos hallazgos sugieren que la implementación del trabajo en equipo en la organización contribuye de manera positiva a mejorar el desempeño laboral.

En un estudio relacionado, Ordores (2023), también encontró que el p-valor 0,000 menor a 0,05. Ordores concluyó que estas habilidades tienen un impacto en el trabajo en equipo. Según su investigación, en una empresa, los colaboradores que carecen de habilidades blandas no brindan apoyo en momentos de crisis, lo que puede afectar negativamente a la compañía, razón por el cual se requiere que los colaboradores estén enfocados y motivados en cumplir los objetivos planteados. La ausencia de líderes puede desmotivar a los colaboradores, generar un clima de inestabilidad y aumentar la rotación de personal, lo que representa un riesgo para la empresa debido a la desorganización que puede surgir.

Como cuarto objetivo específico, se buscó determinar la relación entre adaptabilidad al cambio y el desempeño de los colaboradores de una agroindustrial de exportación de palta, 2024. Para abordar este objetivo, se contrastó la hipótesis, donde se consiguió un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05. Esto condujo concluir que existe relación entre adaptabilidad y el desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024. Además, el Rho Spearman

fue 0,801 mostrando una correlación positiva alta, quiere decir que a medida los trabajadores muestren mayor adaptabilidad al cambio, su rendimiento laboral mejora considerablemente.

En un estudio relacionado, Chaca y Contreras (2021) se enfocaron en cómo la adaptabilidad influye en el desempeño de los personales administrativos. Los resultados muestran una semejanza positiva y significativa, donde Pearson arropó $r= 0,607$ y una significancia de 0,000. Esto quiere decir, si la adaptabilidad aumenta en los empleados, su desempeño también tiende a mejorar en el contexto del trabajo remoto.

Nuestro estudio logró contrastar la hipótesis general y las específicas, destacando la importancia de estas habilidades y el desempeño laboral. Se observó que los niveles de ambas variables fueron medio, lo que manifiesta la necesidad de fortalecer las habilidades blandas de los personales para mejorar también su rendimiento laboral.

Durante el desarrollo de nuestra investigación identificamos limitaciones, entre ellos, el tiempo de respuesta necesario para la validación del instrumento, lo que generó ciertos retrasos al momento de aplicar las encuestas a los trabajadores. No obstante, la empresa brindó un valioso apoyo al autorizar la participación de los encuestados, facilitando el uso de celulares para acceder a las plataformas virtuales y desarrollar los cuestionarios, lo que nos permitió acelerar la recolección de datos y la obtención de los resultados.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con el objetivo general se concluyó que existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024, el análisis estadístico arrojó un p-valor de 0,000 mínimo a 0,05, y un Rho Spearman de 0,663, que evidenció la correlación efectiva moderada. Con estos resultados permite afirmar que la mejora y el perfeccionamiento de estas habilidades en los trabajadores pueden influir positivamente en su desempeño, favoreciendo la productividad y eficiencia que una organización agroindustrial requiere.

Segunda: Para el primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre liderazgo y el desempeño de los colaboradores de una empresa agroindustrial de exportación de palta. Los resultados obtenidos mostraron un p-valor de 0,000 mínimo a 0,05, y un Rho Spearman de 0,425 demostrando una relación verdadera moderada entre variables. Los resultados destacaron como el liderazgo tiene influencia en el rendimiento laboral, recalcando la importancia de implementar estrategias de liderazgo efectivas para optimar el rendimiento de los colaboradores del sector agroindustrial.

Tercera: Con base en el segundo objetivo específico, se determinó qué relación existe entre comunicación y el desempeño de los personales de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024. El análisis estadístico mostró un p-valor de 0,000 que es menor a 0,05 indicando que existe una relación entre ambas variables. Además, el Rho Spearman fue 0,429 demostrando una semejanza positiva, lo que revela que la comunicación influye de manera relevante en el rendimiento de los personales.

Cuarta: Con el tercer objetivo específico, el análisis fue un p-valor de 0,000 lo cual fue mínimo a 0,05 que permitió concluir que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de una empresa agroindustrial de exportación de palta. Además, el Rho Spearman fue 0,563, demostró una similitud

positiva. Esto indicó que cuando mejoraba el trabajo en equipo, también tendía a optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores. En síntesis, estas conclusiones destacaron la excelencia del trabajo en equipo como un elemento crucial que influye positivamente en el desempeño dentro de la compañía agroindustrial de exportación de palta, subrayando la importancia de promover prácticas de colaboración efectiva para optimizar el rendimiento de los personales en las organizaciones.

Quinta: Para el cuarto objetivo específico, se determinó la correlación entre la adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los personales en una empresa agroindustrial de exportación de palta. Para abordar este objetivo, se contrastó la hipótesis propuesta y se obtuvo un p-valor de 0,000 que resultó ser inferior a 0,05, lo que permite concluir que preexiste relación entre la adaptabilidad al cambio y el desempeño de los personales. Además, el Rho de Spearman fue 0,801, que demostró una semejanza verdadera alta, confirmando la solidez de esta relación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área de RR.HH de la compañía agroindustrial incluya en el programa de formación, capacitaciones enfocadas al perfeccionamiento de habilidades blandas. Dado que la totalidad de los trabajadores muestran un nivel medio en estas competencias, es crucial que el programa incluya temas específicos como liderazgo, comunicación y el trabajo en equipo. Este enfoque contribuirá a mejorar las habilidades interpersonales de los trabajadores, por ende a optimizar el rendimiento laboral en la empresa. Así mismo se recomienda llevar a cabo evaluaciones periódicas a los trabajadores para medir la mejora en estas habilidades y ajustar los programas de capacitación según los resultados obtenidos.

Segunda: Se recomienda al Administrador de la empresa agroindustrial, ofrecer formación especializada para los encargados o jefes de áreas sobre técnicas de liderazgo, motivación de trabajadores, y toma de decisiones.

Tercera: Al área de RR.HH de la compañía agroindustrial se recomienda que, dado el nivel malo de comunicación identificado, implemente actividades de integración y dinámicas de grupo. Estas iniciativas tienen como objetivo fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar la colaboración entre trabajadores. Al fomentar un ambiente de trabajo más cohesionado, se espera que la comunicación interna se vea significativamente mejorada, contribuyendo al aumento del desempeño y la satisfacción en el entorno laboral.

Cuarta: Se sugiere a la empresa implementar un sistema formal de evaluación periódica del trabajo en equipo en el que se aborden los logros alcanzados y las áreas que requieran mejoras. Tener en cuenta que el enfoque debe ser centrándose en la búsqueda de soluciones en lugar de críticas destructivas.

Quinta: La adaptabilidad a los cambios requiere de nuevas habilidades, por ello se recomienda a la empresa, la implementación de programas de formación que brinde a los trabajadores la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, facilitando la adaptación a nuevas tecnologías, procesos y formas de trabajo.

REFERENCIAS

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- BBC News Mundo. (2022). *Qué son las "habilidades blandas" y por qué cada vez más compañías se fijan en ellas al contratar*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62340757>
- Calderón Álvarez, M. M. (2021). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huarmey 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65656>
- Canossa Montes de Oca, H. (2019). *ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica*. Revista Arjé, 2(2), 5-13. <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Casas, A. J., Repullo, L. J.R. y Donado, C. J. (2002), *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Chaca, A. y Contreras, L. (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572>
- Chala, F. M. y Bouranta, N. (2021). *Soft Skills Enhance Employee Contextual Performance: The Case of the Maritime Industry*. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i9.9890>
- Chiavenato, I. (1979). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

- Drucker, P. (1992). *La Gerencia*. Buenos Aires, Editorial El Ateneo.
https://www.academia.edu/31002142/Drucker_peter_la_gerencia_de_empresas
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Revista Electrónica Psyconex, 8(12), 1–9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- García, M. C. y Quintero, J. M. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del cultivo de uva de exportación en una empresa agroindustrial – Sullana, 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102154>
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional intelligence*. Kairos S.A.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- González-Molina, M. G., Enciso-Galindo, B. V., Arciniegas-Hurtado, L. F., Tovar-Arévalo, P. A., Bonza-Forero, P. I., y Arévalo-Peña, L. P. Y. (2021). *Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones*. Encuentros Con Semilleros, 2(2).
<https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>
- González, M., Guzmán, R. A. y Rodríguez, W. G. (2022). *Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4531>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. RECIMUNDO, 4(3), 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guillén Leguía, B. L. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador*.
<https://doi.org/10.21142/tl.2021.2169>

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, 2 ed. New York; John Wiley & Sons, Inc. https://books-google-com.translate.goog/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0&x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc#v=onepage&q&f=false
- Lee, C. W., & Kusumah, A. (2019). *Soft skills influencing motivation and their impact on the employee performance: An Indonesian company case*. *International Entrepreneurship Review*, 5(4), 123–140. <https://doi.org/10.15678/IER.2019.0504.08>
- López López, L., & Lozano, C. (2021). *Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Ministerio de Economía y Finanzas (2024). *Clasificación económica de gastos para el Año fiscal 2024*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Clasificador_Economico_Gastos_2024_inc.pdf
- Miranda, A M. (2023). *Habilidades blandas desarrolladas por los caporales en el trabajo colaborativo, Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte SA, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/19050>

- Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. de C.V. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Ordóñez, G. B. (2023). *El impacto de habilidades blandas en el desempeño laboral de una empresa industrial*, Lima 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130747>
- Paredes Holguin, Y., y Flores Pérez, Y. (2023). *Liderazgo y desempeño laboral en una empresa del sector agroindustrial*. SCIÉENDO, 26(4), 453-458. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.066>
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & Álvarez de Fernández, T. (2005). *La Comunicación como Herramienta de Gestión Organizacional*. Negotium, 1(2), 32-48. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n_laboral_desempe%C3%B1o.pdf
- Saldaña, N. M. y Villafuerte, F. (2023). *Habilidades blandas y desempeño laboral de colaboradores de la empresa CEMM INDUSTRIAL S.A.C. Lima, Enero-Julio 2023*. <http://hdl.handle.net/10757/670276>
- Shillie, P. N., & Nchang, N. N. (2023). *Influence of Employee Soft Skills on Job Performance: Evidence from SMEs in Cameroon*. Business Perspective Review, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.38157/bpr.v5i1.530>
- Soledispa-Cañarte, B. J., Zavala-Mejía, S. V. y Osejos-Vásquez A. E. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral: caso empresa Sky Water Company*, Cantón Olmedo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384046>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa Noriega Editores. https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Taylor, F. W. (1969). *Principios de la Administración Científica (11° edición)*. México: Herrero Hnos. S. A.
<https://www.calameo.com/books/000385679ab34a3a14067>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 15(3), 329-344.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables – Título: Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: HABILIDADES BLANDAS	Para Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional.	La definición operacional de la variable habilidades blandas, fue medido a través de sus dimensiones e indicadores, mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert. Las dimensiones abarcadas en esta investigación son liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad al cambio.	Liderazgo	Orientación del equipo	Ordinal Escala de Likert: 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Empatía	
				Toma de decisiones	
			Comunicación	Facilidad de expresión	
				Claridad	
				Participación	
			Trabajo en equipo	Cooperación	
				Cumplimiento de objetivos	
				Resolución de problemas	
			Adaptabilidad al cambio	Flexibilidad	
Retos laborales					
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2008), precisó que el desempeño laboral es un coste medible que los colaboradores aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destaca que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos.	La definición operacional de la variable desempeño laboral, fue medido a través de sus dimensiones e indicadores mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert. Las dimensiones abarcadas en esta investigación son compromiso, productividad, motivación y la satisfacción laboral.	Compromiso	Identidad organizacional	Ordinal Escala de Likert: 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Desarrollo personal	
			Productividad	Eficiencia	
				Eficacia	
			Motivación	Reconocimiento	
				Clima laboral	
			Satisfacción laboral	Remuneración	
				Condiciones de trabajo	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos – cuestionario

Estimado colaborador el siguiente instrumento tiene como finalidad recolectar información para la investigación “Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024”.

Por tal motivo se le pide a usted, marcar con un aspa (X) la alternativa que considera válida de acuerdo a la escala de Likert siguiente que se presenta.

Escala de Likert				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le hace recordar que este cuestionario a desarrollar será anónimo, se le agradece anticipadamente su participación.

N°	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Likert				
				1	2	3	4	5
Variable 1: Habilidades blandas								
1	Liderazgo	Orientación del equipo	Tu jefe inmediato tiene la capacidad de influir positivamente en los trabajadores para que realicen su trabajo de la mejor manera para el logro de los objetivos					
2		Empatía	Cuando ingresó a laborar a la empresa sintió que sus compañeros le apoyaron en temas relacionados al trabajo					
3		Toma de decisiones	Tu jefe inmediato pide tu opinión antes de tomar decisiones					
4	Comunicación	Facilidad de expresión	Te comunicas de manera fluida y coherente con tus compañeros de tu área de trabajo					

5		Claridad	Considera que existe claridad al momento de asignarles actividades a usted y a su equipo de trabajo					
6		Participación	Soy convocado a los programas de capacitaciones de la empresa					
7		Cooperación	Considera que la cooperación es importante para alcanzar mejores resultados					
8	Trabajo en equipo	Cumplimiento de objetivos	Te comprometes de manera responsable con tu trabajo y con tu equipo, superando los objetivos exigidos					
9		Resolución de problemas	Cuando ocurre problemas en su área de trabajo, considera que sus compañeros buscan unificación para llegar a una mejor solución					
10	Adaptabilidad al cambio	Flexibilidad	Considera que le cuesta adaptarse ante algún cambio que pueda darse en la empresa					
11		Retos laborales	Se siente dispuesto a asumir nuevos retos que pueda asignarle su jefe					
Variable 2: Desempeño laboral								
12	Compromiso	Identidad organizacional	Te sientes identificado con la misión, propósito y los valores de tu organización					
13			Recomendarías a tu organización como un buen lugar para trabajar					
14		Desarrollo personal	Cree usted que la actividad que desempeña en su área de trabajo le permite aprender y desarrollar sus habilidades					

15			Muestra iniciativa por mejorar sus debilidades y fortalecer sus habilidades en relación a su rendimiento laboral					
16	Productividad	Eficiencia	Percibe usted que el utilizar menos recursos permite obtener mejores resultados					
17			Cumple usted con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos por su área de trabajo					
18			Considera que las habilidades blandas influyen de manera significativa en la optimización de recursos de la empresa					
19		Eficacia	Considera que la calidad y efectividad de su trabajo es importante a la hora de cumplir objetivos establecidos					
20	Motivación	Reconocimiento	Siente que la empresa reconoce sus esfuerzos por haber cumplido con los objetivos					
21			La empresa efectúa el programa de evaluación de desempeño para sus colaboradores					
22		Clima laboral	Considera que existe un buen ambiente laboral en el área de trabajo donde se desempeña					
23	Satisfacción laboral	Remuneraciones justas	Cree usted que la remuneración que percibe es equitativa según sus funciones que realiza en su área de trabajo					
24		Condiciones de trabajo	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones					
25			Recibe materiales de trabajo y equipos de protección personal para realizar sus funciones en la empresa					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumento para la recolección de datos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024". Por lo que se le solicita que tenga a evaluar el instrumento, de ser el caso dar sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 o 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- **Definición de la variable 1:** Para Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo	Orientación del equipo	1. Tu jefe inmediato tiene la capacidad de influir positivamente en los trabajadores para que realicen su trabajo de la mejor manera para el logro de los objetivos	1	1	1	1	
	Empatía	2. Cuando ingresó a laborar a la empresa sintió que sus compañeros le apoyaron en temas relacionados al trabajo	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. Tu jefe inmediato pide tu opinión antes de tomar decisiones	1	1	1	1	



Comunicación	Facilidad de expresión	4. Te comunicas de manera fluida y coherente con tus compañeros de tu área de trabajo	1	1	1	1	
	Claridad	5. Considera que existe claridad al momento de asignarles actividades a usted y a su equipo de trabajo	1	1	1	1	
	Participación	6. Soy convocado a los programas de capacitaciones de la empresa	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Cooperación	7. Considera que la cooperación es importante para alcanzar mejores resultados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	8. Te comprometes de manera responsable con tu trabajo y con tu equipo, superando los objetivos exigidos	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	9. Cuando ocurre problemas en su área de trabajo, considera que sus compañeros buscan unificación para llegar a una mejor solución	1	1	1	1	
Adaptabilidad al cambio	Flexibilidad	10. Considera que le cuesta adaptarse ante algún cambio que pueda darse en la empresa	1	1	1	1	
	Retos laborales	11. Se siente dispuesto a asumir nuevos retos que pueda asignarle su jefe	1	1	1	1	

Fuente: Elaboración propia

- **Definición de la variable 2:** Chiavenato (2008), precisa que el desempeño laboral es un coste medible que los colaboradores aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destaca que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Identidad organizacional	12. Te sientes identificado con la misión, propósito y los valores de tu organización	1	1	1	1	
		13. Recomendarías a tu organización como un buen lugar para trabajar	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	14. Cree usted que la actividad que desempeña en su área de trabajo le permite aprender y desarrollar sus habilidades	1	1	1	1	
		15. Muestra iniciativa por mejorar sus debilidades y fortalecer sus habilidades en relación a su rendimiento laboral	1	1	1	1	
Productividad	Eficiencia	16. Percibe usted que el utilizar menos recursos permite obtener mejores resultados	1	1	1	1	



		17. Cumple usted con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos por su área de trabajo	1	1	1	1	
		18. Considera que las habilidades blandas influyen de manera significativa en la optimización de recursos de la empresa	1	1	1	1	
	Eficacia	19. Considera que la calidad y efectividad de su trabajo es importante a la hora de cumplir objetivos establecidos	1	1	1	1	
Motivación	Reconocimiento	20. Siente que la empresa reconoce sus esfuerzos por haber cumplido con los objetivos	1	1	1	1	
		21. La empresa efectúa el programa de evaluación de desempeño para sus colaboradores	1	1	1	1	
	Clima laboral	22. Considera que existe un buen ambiente laboral en el área de trabajo donde se desempeña	1	1	1	1	
Satisfacción laboral	Remuneraciones justas	23. Cree usted que la remuneración que percibe es equitativa según sus funciones que realiza en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	24. Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
		25. Recibe materiales de trabajo y equipos de protección personal para realizar sus funciones en la empresa	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.
Nombres y Apellidos del experto	Henry Ernesto Infante Takey
Documento de identidad	07926119
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	999453759
Firma	
Fecha	19.05.2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024". Por lo que se le solicita que tenga a evaluar el instrumento, de ser el caso dar sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 o 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- **Definición de la variable 1:** Para Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo	Orientación del equipo	1. Tu jefe inmediato tiene la capacidad de influir positivamente en los trabajadores para que realicen su trabajo de la mejor manera para el logro de los objetivos	1	1	1	1	
	Empatía	2. Cuando ingresó a laborar a la empresa sintió que sus compañeros le apoyaron en temas relacionados al trabajo	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. Tu jefe inmediato pide tu opinión antes de tomar decisiones	1	1	1	1	



Comunicación	Facilidad de expresión	4. Te comunicas de manera fluida y coherente con tus compañeros de tu área de trabajo	1	1	1	1	
	Claridad	5. Considera que existe claridad al momento de asignarles actividades a usted y a su equipo de trabajo	1	1	1	1	
	Participación	6. Soy convocado a los programas de capacitaciones de la empresa	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Cooperación	7. Considera que la cooperación es importante para alcanzar mejores resultados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	8. Te comprometes de manera responsable con tu trabajo y con tu equipo, superando los objetivos exigidos	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	9. Cuando ocurre problemas en su área de trabajo, considera que sus compañeros buscan unificación para llegar a una mejor solución	1	1	1	1	
Adaptabilidad al cambio	Flexibilidad	10. Considera que le cuesta adaptarse ante algún cambio que pueda darse en la empresa	1	1	1	1	
	Retos laborales	11. Se siente dispuesto a asumir nuevos retos que pueda asignarle su jefe	1	1	1	1	

Fuente: Elaboración propia

- **Definición de la variable 2:** Chiavenato (2008), precisa que el desempeño laboral es un coste medible que los colaboradores aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destaca que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Identidad organizacional	12. Te sientes identificado con la misión, propósito y los valores de tu organización	1	1	1	1	
		13. Recomendarías a tu organización como un buen lugar para trabajar	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	14. Cree usted que la actividad que desempeña en su área de trabajo le permite aprender y desarrollar sus habilidades	1	1	1	1	
		15. Muestra iniciativa por mejorar sus debilidades y fortalecer sus habilidades en relación a su rendimiento laboral	1	1	1	1	
Productividad	Eficiencia	16. Percibe usted que el utilizar menos recursos permite obtener mejores resultados	1	1	1	1	



		17. Cumple usted con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos por su área de trabajo	1	1	1	1	
		18. Considera que las habilidades blandas influyen de manera significativa en la optimización de recursos de la empresa	1	1	1	1	
	Eficacia	19. Considera que la calidad y efectividad de su trabajo es importante a la hora de cumplir objetivos establecidos	1	1	1	1	
Motivación	Reconocimiento	20. Siente que la empresa reconoce sus esfuerzos por haber cumplido con los objetivos	1	1	1	1	
		21. La empresa efectúa el programa de evaluación de desempeño para sus colaboradores	1	1	1	1	
	Clima laboral	22. Considera que existe un buen ambiente laboral en el área de trabajo donde se desempeña	1	1	1	1	
Satisfacción laboral	Remuneraciones justas	23. Cree usted que la remuneración que percibe es equitativa según sus funciones que realiza en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	24. Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
		25. Recibe materiales de trabajo y equipos de protección personal para realizar sus funciones en la empresa	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.
Nombres y Apellidos del experto	Teodoro Carranza Estela
Documento de identidad	CLAD 08171
Años de experiencia en el área	9 AÑOS
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente asociado
Número telefónico	998974763
Firma	  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171
Fecha	10.05.2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a evaluar el instrumento, de ser el caso dar sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 o 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- **Definición de la variable 1:** Para Goleman (1998), las habilidades blandas son las capacidades sociales y emocionales que están intensamente vinculada a la inteligencia emocional, estas habilidades desempeñan un papel significativo en el logro de la satisfacción personal y profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo	Orientación del equipo	1. Tu jefe inmediato tiene la capacidad de influir positivamente en los trabajadores para que realicen su trabajo de la mejor manera para el logro de los objetivos	1	1	1	1	
	Empatía	2. Cuando ingresó a laborar a la empresa sintió que sus compañeros le apoyaron en temas relacionados al trabajo	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. Tu jefe inmediato pide tu opinión antes de tomar decisiones	1	1	1	1	



Comunicación	Facilidad de expresión	4. Te comunicas de manera fluida y coherente con tus compañeros de tu área de trabajo	1	1	1	1	
	Claridad	5. Considera que existe claridad al momento de asignarles actividades a usted y a su equipo de trabajo	1	1	1	1	
	Participación	6. Soy convocado a los programas de capacitaciones de la empresa	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Cooperación	7. Considera que la cooperación es importante para alcanzar mejores resultados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	8. Te comprometes de manera responsable con tu trabajo y con tu equipo, superando los objetivos exigidos	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	9. Cuando ocurre problemas en su área de trabajo, considera que sus compañeros buscan unificación para llegar a una mejor solución	1	1	1	1	
Adaptabilidad al cambio	Flexibilidad	10. Considera que le cuesta adaptarse ante algún cambio que pueda darse en la empresa	1	1	1	1	
	Retos laborales	11. Se siente dispuesto a asumir nuevos retos que pueda asignarle su jefe	1	1	1	1	

Fuente: Elaboración propia



- **Definición de la variable 2:** Chiavenato (2008), precisa que el desempeño laboral es un coste medible que los colaboradores aportan a la organización a través de sus competencias y habilidades, destaca que la motivación de los colaboradores aumenta cuando utilizan sus habilidades y capacidades en las tareas que desempeñan y cuando la organización facilita una distribución estructural que fomenta el desempeño hacia objetivos estratégicos.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Identidad organizacional	12. Te sientes identificado con la misión, propósito y los valores de tu organización	1	1	1	1	
		13. Recomendarías a tu organización como un buen lugar para trabajar	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	14. Cree usted que la actividad que desempeña en su área de trabajo le permite aprender y desarrollar sus habilidades	1	1	1	1	
		15. Muestra iniciativa por mejorar sus debilidades y fortalecer sus habilidades en relación a su rendimiento laboral	1	1	1	1	
Productividad	Eficiencia	16. Percibe usted que el utilizar menos recursos permite obtener mejores resultados	1	1	1	1	
		17. Cumple usted con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos por su área de trabajo	1	1	1	1	



		18. Considera que las habilidades blandas influyen de manera significativa en la optimización de recursos de la empresa	1	1	1	1	
	Eficacia	19. Considera que la calidad y efectividad de su trabajo es importante a la hora de cumplir objetivos establecidos	1	1	1	1	
Motivación	Reconocimiento	20. Siente que la empresa reconoce sus esfuerzos por haber cumplido con los objetivos	1	1	1	1	
		21. La empresa efectúa el programa de evaluación de desempeño para sus colaboradores	1	1	1	1	
	Clima laboral	22. Considera que existe un buen ambiente laboral en el área de trabajo donde se desempeña	1	1	1	1	
Satisfacción laboral	Remuneraciones justas	23. Cree usted que la remuneración que percibe es equitativa según sus funciones que realiza en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	24. Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
		25. Recibe materiales de trabajo y equipos de protección personal para realizar sus funciones en la empresa	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024.
Nombres y Apellidos del experto	Dr. Ángel Renato Meneses Crispín
Documento de identidad	20595160
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional del Callao Universidad Nacional del Ingenieria
Cargo	Docente
Número telefónico	942782097
Firma	 DR. Angel Renato Meneses Crispín ameneses@unac.pe C.942782097
Fecha	16 de mayo de 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

V1: Habilidades blandas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	76	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		76	100.0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	11

V2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	76	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		76	100.0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.909	14

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024
Investigadoras: Leonor Fernandez Meza y Marilyn Quispe Castillon

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024”, cuyo objetivo es determinar qué relación existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa académico de titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El problema de investigación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, la competitividad de la empresa y el desarrollo de la región Ica. Abordar esta relación permitirá mejorar no solo la eficiencia de la empresa agroindustrial de exportación de palta, sino también el bienestar y las oportunidades de crecimiento de los trabajadores, lo que contribuirá a un desarrollo sostenible en Ica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta se realizará a través del formulario de Google. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Leonor Fernandez Meza y Marilyn Quispe Castillon, mediante los email: lefernandezme@ucvvirtual.edu.pe y maquispecau01@ucvvirtual.edu.pe, además con el asesor Henry Ernesto Infante Takey, email: hinfante@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: José García Pérez

Fecha y hora: 20/06/2024 18:54:52

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio OMAR BULLON SOLIS TESIS FINAL - QUISPE C... /100 1 de 1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, Ica 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:
Fernandez Meza, Leonor (orcid.org/0009-0007-7535-1832)
Quispe Castillon, Marilyn Rosario (orcid.org/0009-0004-9425-9028)

ASESOR:
Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Colegio C... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.ulasameric... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	1library.co Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a unhuanca... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.repositorio.auton... Fuente de Internet	<1 %

Anexo 7. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nasca, 10 de mayo del 2024

De mi consideración:

Es grato saludarlas y a la vez dar respuesta a la solicitud que presentaron con respecto al trabajo de investigación "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024", que desarrollaran para obtener el título profesional de Administración.

La empresa Millagreen S.A.C. autoriza la realización de la investigación y aplicación del instrumento de recolección de datos a los colaboradores de la empresa.

Para fines que indican quedan autorizadas las integrantes del grupo de investigación:

- Marilyn Rosario Quispe Castillón
- Leonor Fernández Meza

Sin otro particular y deseándole éxitos en el cumplimiento de sus objetivos trazados, me despido de ustedes.



Jhonny Valdeira Castillón
Administrador
Millagreen S.A.C.
RUC: 20544118834



Anexo 8. Tabla de población

ÁREAS DE LA EMPRESA	TRABAJADORES
Producción	45
Calidad	10
Almacén	5
Administrativos	16
TOTAL TRABAJADORES	76

Anexo 9. Evidencia del Instrumento aplicado (Cuestionario)

Preguntas Respuestas **76** Configuración Puntos totales: 0

Instrumento: Cuestionario

B **I** U  

Estimado colaborador el siguiente instrumento tiene como finalidad recolectar información para la investigación "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024".

Por tal motivo se le solicita a usted, marcar sólo una alternativa que considera válida, de acuerdo a la escala de Likert siguiente que se presenta:

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

Se le hace recordar que este cuestionario a desarrollar será anónimo, se le agradece anticipadamente su participación.

1. Tu jefe inmediato tiene la capacidad de influir positivamente en los trabajadores para que realicen su trabajo de la mejor manera para el logro de los objetivos *

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

Fuente: Formulario de Google

Anexo 10. Evidencia de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores - Formulario de Google

Instrumento – cuestionario: Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de exportación de palta, 2024

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menús 100% Arial 10

M31 4 Casi siempre

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	1. Tu jefe inmediato tiene	2. Cuando ingresó a labo	3. Tu jefe inmediato pide	4. Te comunicas de man	5. Considera que existe r	6. Soy convocado a los p	7. Considera que la coop	8. Te comprometes de m	9. Cuando ocurre proble	10. Considera que le cue	11. Se siente disp	
2	6/20/2024 18:54:52	2 Casi nunca	1 Nunca	1 Nunca	1 Nunca	2 Casi nunca	1 Nunca	1 Nunca	1 Nunca	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	1 Nunca
3	6/20/2024 18:57:55	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca
4	6/20/2024 19:08:27	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca
5	6/20/2024 19:23:47	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
6	6/20/2024 20:23:25	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
7	6/21/2024 14:32:18	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
8	6/21/2024 16:48:37	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
9	6/21/2024 16:55:44	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
10	6/21/2024 17:49:46	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces
11	6/21/2024 21:31:20	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
12	6/23/2024 6:00:25	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
13	6/24/2024 19:25:14	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
14	6/27/2024 17:23:01	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
15	6/27/2024 20:21:09	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
16	6/27/2024 20:27:02	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre
17	6/27/2024 21:37:34	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
18	6/27/2024 22:06:23	4 Casi siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
19	6/27/2024 22:22:38	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
20	6/27/2024 22:38:54	1 Nunca	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
21	6/27/2024 22:45:58	3 A veces	3 A veces	1 Nunca	4 Casi siempre	1 Nunca	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
22	6/27/2024 22:58:56	1 Nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	1 Nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre
23	6/29/2024 12:37:33	1 Nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	1 Nunca	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre
24	6/29/2024 12:41:23	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	1 Nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces
25	6/29/2024 12:52:50	1 Nunca	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
26	6/29/2024 13:02:51	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	1 Nunca	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre
27	6/29/2024 13:11:31	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre
28	6/29/2024 15:06:20	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre
29	6/29/2024 18:56:03	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca	3 A veces	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre
30	6/29/2024 19:01:06	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca	1 Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre

+ Respuestas de formulario 1

Fuente: Formulario de Google

Anexo 11. Codificación en el programa SPSS

BASE DE DATOS TESIS.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

1 : DL_21 1 Visible: 31 de 31 variables

	HA_01	HA_02	HA_03	HA_04	HA_05	HA_06	HA_07	HA_08	HA_09	HA_10	HA_11	DL_12	DL_13	DL_14	DL_15	DL_16	DL_17	DL_18	DL_19	DL_20
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	
2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	
5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
6	3	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
7	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
8	1	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	1	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
10	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	
11	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	
12	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
13	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
14	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
15	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
16	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
17	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
18	1	1	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	1	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	3	1	4	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	1	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
22	1	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	
23	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
24	1	1	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico