



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores
del Archivo General de la Nación, Lima - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Pinto Reyes Marisol Rosalynn (ORCID: 0000-0002-2636-5927)
Torres Minaya, Juan Jorge (ORCID: 0000-0001-7725-4058)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A todos nuestros familiares, parientes y amigos quienes con su paciencia, tiempo y amor nos apoyaron de diversas formas en hacer realidad y cumplir este sueño, esto va también para todos aquellos por los cuales hoy elevamos una oración de amor al cielo, quienes nos recuerdan que aún a pesar de las circunstancias Dios está presente siempre con cada uno de nosotros.

Marisol Rosalynn Pinto Reyes

A mi esposa Carmen Mónica, a mis hijos Enmanuel Juan Martín y Luz del Carmen Coraima quienes, con su amor, comprensión y su gran apoyo, son mi mayor motivación para continuar desarrollándome profesionalmente. A mi madre Rosa, por estar a mi lado brindándome su apoyo y consejos diarios. A mi amado papá Juan, gran caballero y maestro, fue muy pronta tu partida y no te permitió palpar esta hermosa obra, mi tesis. Pero, sé que desde el cielo me cuidas e iluminas para seguir adelante con mis proyectos.

Juan Jorge Torres Minaya

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a los trabajadores del Archivo General de la Nación Sede Lima, por la confianza y el apoyo que nos brindaron, al recibirnos en la institución y que participaron en el trabajo de investigación.

Agradecemos también a nuestro asesor Mg. Luis Enrique Dios Zárate, quien, con sus consejos, enseñanzas, los conocimientos y su dirección nos condujo al desarrollo de este trabajo. Y, por último, agradecemos el apoyo de los diversos profesionales académicos en la elaboración del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y el diseño de investigación	22
3.2 Variable y Operacionalización	23
3.3 La población, la muestra, el muestreo y la unidad de análisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Método de análisis de datos	28
3.6 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado del juicio de expertos para la validez del contenido.....	29
Tabla 2: Tabla Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 3: Resultado Prueba Piloto.....	30
Tabla 4: Frecuencia de la variable Habilidades Blandas.....	33
Tabla 5: Frecuencia de las Dimensiones Agrupadas de la variable Habilidades Blandas.....	34
Tabla 6: Frecuencia de las Dimensiones de la variable Desempeño Laboral....	35
Tabla 7: Frecuencia de las Dimensiones de la variable Desempeño Laboral....	37
Tabla 8: Contingencia de la prueba de Hipótesis General.....	38
Tabla 9: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis General.....	40
Tabla 10: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 1.....	41
Tabla 11: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 1.....	43
Tabla 12: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 2.....	44
Tabla 13: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 2.....	46
Tabla 14: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 3.....	47
Tabla 15: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 3.....	49
Tabla 16: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 4.....	50
Tabla 17: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 4.....	52
Tabla 18: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 5.....	53
Tabla 19: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 5.....	55
Tabla 20: Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 6.....	56
Tabla 21: Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 6.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICAS

Figura 1: Porcentajes de frecuencia de Habilidades Blandas.....	33
Figura 2: Porcentajes de frecuencia de las Dimensiones de Habilidades Blandas (Agrupadas).....	34
Figura 3: Porcentajes de frecuencia de Desempeño Laboral.....	36
Figura 4: Porcentajes de frecuencia de las Dimensiones de Desempeño Laboral. (Agrupadas).....	37
Figura 5: Contraste de la Hipótesis General.....	41
Figura 6: Contraste de la Hipótesis Específica 1.....	44
Figura 7: Contraste de la Hipótesis Específica 2.....	47
Figura 8: Contraste de la Hipótesis Específica 3.....	50
Figura 9: Contraste de la Hipótesis Específica 4.....	53
Figura 10: Contraste de la Hipótesis Específica 5.....	56
Figura 11: Contraste de la Hipótesis Específica 6.....	59

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación que existiría entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021. La investigación es de tipo aplicada, nivel correlacional descriptivo, diseño no experimental – transversal y un enfoque cuantitativo, con una población de 102 trabajadores y como muestra de 75 trabajadores que se sometieron a estudio en la sede Lima. En los resultados se demuestra que las habilidades blandas tienen en el nivel de bueno con un 65.33% además que el desempeño laboral es el nivel de muy alto con el 54.7%. Se llega a la siguiente conclusión, que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021 además se puede confirmar dado un valor de Chi Cuadrado de Pearson es de ($X^2c=17,426$) que muestra además un nivel de significancia real mayor que el teórico ($p= 0,000<0,05$).

En cuanto para la población se ha considerado a los trabajadores de la institución investigada, la muestra total fue de 75 trabajadores de la sede Lima y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. El análisis de los datos investigados se realizó a través del programa SPSS Versión 25, el resultado de la investigación fue que, si existe relación entre habilidades blandas y desempeño laboral, específicamente en la dimensión de motivación, concluyendo que afianzando la habilidad blanda del trabajo en equipo logrará generar un mejor desempeño laboral de los trabajadores en todas las sedes del Perú.

Además, se pudo identificar que respondieron el cuestionario un 52% del sexo masculino mientras que el 48% fueron del sexo femenino, que el rango de edades mayor de respuesta fue entre 30 a 40 años con un 40% y que el rango menor de edades fue entre 18 a 20 años con un 1,3%; finalizando también que el 64% del total de trabajadores son contratados, el 20% de los trabajadores son nombrados y el 16% de los trabajadores son de otros regímenes laborales.

Palabras claves: Habilidades Blandas, Desempeño Laboral y Trabajadores.

ABSTRACT

For the present research aims to analyze the relationship that would exist between the soft skills and the labor performance of the workers of the General Archive of the Nation, Lima - 2021. The research is of applied type, descriptive correlational level, nonexperimental design - transversal and a quantitative approach, with a population of 102 workers and as a sample of 75 workers who underwent study at the Lima headquarters. The results show that soft skills have at the level of good with 65.33% plus that job performance is the very high level with 54.7%. It comes to the following conclusion, that soft skills are significantly related to the labor performance of the workers of the nation's general archive, Lima - 2021 in addition can be confirmed given a Pearson Chi Square value is of ($\chi^2=17,426$) which also shows a level of real significance higher than the theoretical ($p= 0,000<0,05$).

As for the population, the workers of the investigated institution have been considered, the total sample was 75 workers from the Lima headquarters and the instrument for data collection was the questionnaire. The analysis of the data investigated was carried out through the SPSS Version 25 program, the result of the research was that, if there is a relationship between soft skills and work performance, specifically in the dimension of motivation, Concluding that by working with the soft skill of teamwork will be able to generate a better labor performance in the workers in all the headquarters of Peru.

It was also possible to identify that 52% of men answered the questionnaire, while 48% were female, that the highest response age range was between 30 and 40 years with 40% and that the lowest age range was between 18 and 20 years with a 1,3%; concluding also that 64% of all workers are hired, 20% of workers are appointed and 16% of workers are from other employment regimes.

Keywords: Soft Skills, Job Performance and Workers.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se ha presentado se centró en el estudio de “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021”.

En la actualidad, cada vez existen más investigaciones laborales sobre las habilidades blandas. Antiguamente en el sector público primaban los conocimientos técnicos y con ello existía un jefe que ejercía un liderazgo despótico y con escasa comunicación. Hoy en día se sabe que las habilidades blandas son básicas para sobrevivir, esto se debe a que las personas con talento no soportan un liderazgo mediocre y carente de sentido. El talento busca la transparencia, la responsabilidad y el trabajo en equipo. Esto viene a ser un factor importante para el mercado laboral.

El término de “habilidades blandas” o en inglés “soft skills” se remonta del año 1972 en Estados Unidos esto debido a que en la armada encontró que sus mejores tropas contaban con estas habilidades, algunas de ellas transversales como: responsabilidad, resolución de conflictos, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Hasta algunos años atrás el aspecto laboral se basaba en la formación reglada o mediante experiencia profesional y laboral (ambas certificadas), en la actualidad las diversas entidades se nutren de los mejores profesionales para mantener el status que manejan.

En la actualidad las habilidades blandas van siendo cada vez más importantes en los procesos de selección, de acuerdo al estudio que realizó Manpowergroup llamado “Soft skills 4 talent 2016” y donde concluyeron que estas habilidades son de mucha utilidad para afrontar los desafíos competitivos en los diversos sectores a nivel mundial.

La Universidad de Murcia y la Fundación Junior Achievement, junto a la Asociación Española de Banca, desarrollaron el programa llamado “Tus finanzas, tu futuro” el

cuál concluyó en que los jóvenes que recibieron educación financiera y que potencian constantemente sus habilidades blandas pueden asegurarse un mejor futuro con respecto a otros.

Sara Moraleja presentó el libro “Educar el talento: Guía para desarrollar nuevas habilidades”, y que sirve para aquellos estudiantes que deseen aprender a desarrollarse, que permiten también autoliderarse y en donde se promueve una mejor calidad de vida.

En la actualidad hay un listado de habilidades blandas que fueron desarrolladas en la escuela de negocios IEBS “Business School”, las cuales son las más demandadas en varios procesos de reclutamiento laboral en la actualidad. Además, cabe resaltar que las habilidades digitales en los trabajadores han adquirido en la actualidad gran importancia ya que este uso de herramientas digitales ha permitido realizar el trabajo remoto en el mundo entero, lo que ha permitido continuar con la productividad en esta situación actual por la pandemia en varias economías mundiales. Cabe resaltar también que un trabajador proactivo y que se adapte al cambio es una de las características que van requiriendo primordialmente las diversas entidades en el mundo entero.

Hoy en día las habilidades blandas son demandadas y van en crecimiento, estas permiten a los profesionales diferenciarse unos entre otros, las habilidades blandas que han tomado más relevancia son algunas como: el trabajo en equipo, la adaptación al cambio, las actitudes laborales, el comportamiento individual, el comportamiento grupal son muy importantes, además podemos mencionar que la comunicación y el liderazgo juegan un papel clave. Los cambios que ha traído la pandemia actual en las cuales las personas laboran en diferentes modalidades las cuales podrían ser remoto, semipresencial o presencial, sacaron a relucir las habilidades frente a ellas.

El éxito de un trabajador en la actualidad depende tanto de las habilidades personales e interpersonales y sociales, que pueden ser actitudes y cualidades que también se van adquiriendo en la vida diaria. De acuerdo a los antecedentes de la

investigación realizada las habilidades blandas deberían ser un complemento de las habilidades duras para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

En la actualidad se ha podido observar que los trabajadores, mantienen distancia por los diferentes regímenes laborales para las contrataciones en las instituciones públicas y privadas. Esto ha llevado a que el desenvolvimiento laboral de algunos trabajadores del sector público sea deficiente, debido a que sienten seguridad en la estabilidad laboral, obtienen mejores ascensos en sus puestos y reciben mejores beneficios por derechos laborales.

Muchos de los problemas de los trabajadores en la actualidad se deben a la carencia de estabilidad laboral, mayores responsabilidades en sus funciones o tareas asignadas, mayor cantidad de horas laborales, así como la discriminación que sufren en algunos casos, la falta de solidaridad entre compañeros, la falta de trabajo en equipo y esto en general les ocasiona incomodidad, discordia, malestar, estrés, desmotivación en el desempeño laboral de sus funciones.

El trabajo en equipo según la investigación es un factor clave, pero también se ve opacado muchas veces por la falta de iniciativa de los trabajadores.

Actualmente en el Perú encontramos evidencias, que las habilidades demandadas por los empleadores son superiores a aquellas con las que cuentan los trabajadores. Entre los años 2017 y 2018, el Banco Interamericano de Desarrollo - BID, diseñó y examinó junto al Instituto de Estadística e Informática - INEI del Perú, un sondeo sobre Habilidades Blandas en los centros laborales y los resultados de esta investigación nos permitieron conocer las dificultades que las mismas, atraviesan. La falta de habilidades blandas conocidas también como “escasez de talento”, produce en la actualidad un aproximado del 76% de vacantes laborales.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo al estudio planteado encontramos la necesidad, de investigar los factores que intervienen en las estrategias y el desarrollo de las habilidades

blandas, que se van adquiriendo en la vida laboral y la experiencia profesional. Además, que tiene influencia favorable en las habilidades para el mejor desempeño laboral en la productividad y el desarrollo de cualquier entidad o institución pública.

Según lo investigado se encontró que las habilidades blandas más importantes son: *la ética de trabajo, la comunicación, el trabajo en equipo, la motivación, la adaptación al cambio, el pensamiento creativo, el manejo del estrés, la resolución de problemas* entre muchos otros.

El primer investigador que inició los estudios de la variable habilidades blandas fue Goleman en (1998) y de la variable desempeño laboral fue Montoya en (2016).

Con respecto a los antecedentes de estudio se consideraron los siguientes autores por encontrarse en la línea de investigación:

Para Vargas M. A, & Vargas M. S (2015), quienes refirieron que las habilidades blandas están relacionadas con los valores, las actitudes y las emociones; estas también se denominan habilidades sociales, que empoderan a los trabajadores. En su investigación plantearon como objetivo general la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del docente en la escuela de graduados. Usaron la metodología del enfoque cuantitativo transversal no experimental, nivel relacional, método de descripción correlativa. En sus resultados mostraron la relación significativa y directa, entre habilidades blandas y el desempeño laboral del docente, ya que los docentes con habilidades blandas, son los que se desempeñan mejor laboralmente hablando debido a su comportamiento en la organización. Además, concluyeron que las habilidades blandas tales como: responsabilidad, adaptación al cambio, gestión eficaz de la información, habilidades de comunicación y desarrollo de los demás son las que destacan. En su resultado consideraron la programación de los talleres, de inducción y capacitaciones para docentes, con la finalidad de garantizar un buen desempeño en la escuela.

En tanto Espinoza, Gallegos (2020), refirieron sobre la importancia de habilidades blandas en el ámbito laboral, desde la percepción de los estudiantes de una universidad privada extranjera, el cual es referido con el artículo de Gruzdev (2018), con respecto al liderazgo y el trabajo vienen a ser aquellas habilidades más importantes adquiridas en el hogar. El estudio usa la metodología descriptiva y correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La participación fue de un total de (217) alumnos voluntarios, estudiantes de una universidad privada. Con base en sus resultados obtenidos mediante Alfa de Cronbach, demostraron un resultado fiable en la información.

Ortiz, Alemán y Bolívar (2020), mencionaron que las habilidades blandas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de información, en el que identifican las técnicas que se desarrollan en dicha empresa y cómo desarrollar la motivación en las competencias blandas, para lograr el éxito profesional y cualquier ámbito laboral. Se añade que la metodología que se usó fue de tipo mixta, no experimental, se recogió una muestra de 20 personas en un cuestionario, el cual contaba con 30 preguntas, siendo evaluadas mediante la escala de Likert. Los resultados buscaron alcanzar los objetivos de la empresa, y brindaron recomendaciones enfocadas en apoyar al trabajador para ubicar sus habilidades blandas sea en su entorno laboral, personal y profesional.

Cáceres, Peña, Ramos (2018), el objetivo de la investigación fue conocer el logro de un tipo de aprendizaje sea formal e informal, utilizaron como elemento de autoevaluación el desempeño de tareas. Utilizaron la escala Likert para medir las variables, que van desde el número (1) viene a ser totalmente en desacuerdo y (7) viene a ser totalmente de acuerdo. Los investigadores concluyeron que se han de considerar variables adicionales como: trabajo en equipo, compromiso laboral, compromiso conductual y compromiso efectivo, las cuales ayudarían ampliar el estudio.

Zanabria, Sedano (2019), determinaron la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de provincia. La metodología usada es de tipo no experimental y su diseño transeccional

correlacional. El muestreo realizado fue por conveniencia y se alcanzó una muestra total de 120 trabajadores con la escala de habilidades blandas en el personal administrativo (EHB) y el cuestionario de desempeño laboral. La evaluación de los datos se realizó con el programa estadístico llamado SPSS, se usó la prueba estadística llamada Chi Cuadrado para verificar la hipótesis general. Concluyeron que existió una relación entre las variables habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de provincia.

Ubillus (2021), en su investigación refirió qué las habilidades blandas son un conjunto de diversas capacidades, para mejorar el desempeño en el vínculo laboral y mencionó a: el respeto a las opiniones, actitud positiva, espíritu de servicio, escucha activa y trabajo en equipo. Para el desempeño laboral es la actuación y el rendimiento para cumplir las tareas y funciones que se le asigna al trabajador. Se llegaron a evaluar los beneficios de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los colaboradores de un determinado Municipio. El método fue de tipo descriptivo por la naturaleza de sus hechos, con un enfoque mixto y corte transversal. El instrumento de investigación es la entrevista a la supervisora y encuestas dirigidas a los colaboradores. Las muestras dieron como resultado que las habilidades blandas crean beneficios favorables para el desempeño laboral entre los colaboradores, las cuales permiten el respeto de las opiniones, ideas con la finalidad de lograr un ambiente laboral con resultados favorables para la municipalidad.

Fernández (2021), determinó en su investigación la relación de habilidades blandas con el desempeño laboral en una municipalidad provincial. El método de la investigación fue aplicado, diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Para la población consideró la muestra de 152 de un total de 176 trabajadores, información que brindó la sub gerencia recursos humanos de la municipalidad provincial, concluyó que hay una gran relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial.

Robbins & Coulter (2013) refieren en definir que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

Base teórica

Con respecto a la Variable 1: Habilidades blandas

Ibrahim (2017) en su investigación sobre adquirir habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores, evalúa la capacitación y formación al desarrollarse y adquirir nuevas habilidades, y que mejoras trae en el rendimiento de los trabajadores.

Ibrahim (2016) refiere que el fortalecimiento de habilidades blandas aumenta el rendimiento laboral del trabajador. Las adquisiciones de nuevas habilidades blandas permiten incrementar en un 14.5% el rendimiento en el trabajo.

Parente (2016) refiere que las habilidades blandas tradicionales son complementarias porque permiten mejorar la adquisición de nuevas habilidades estratégicas.

Definición

Las habilidades blandas están relacionadas con la vocación del servicio, interacción laboral, resolución de problemas, trabajo bajo presión, alto valor ético y gestión del trabajo, esto permite un gran impacto en la transformación y avance en la sociedad.

Dimensiones de habilidades blandas

Adaptación al cambio

Es el proceder de los trabajadores bajo cualquier circunstancia, pero también se podría decir que es el deseo de involucrarse a ser parte de un cambio dentro de la institución.

Es importante que los objetivos sean alcanzados en el transcurrir del tiempo asumiendo con responsabilidad los cambios que vayan surgiendo.

Chiavenato, I. (2017) Los procesos son el centro del enfoque, y los procesos horizontales se dan para el flujo de las tareas y la adaptación al cambio (p. 123).

Chiavenato, I. (2011) Los sistemas dinámicos y vivos como la comunidad, la organización, la institución, el grupo o el individuo para su supervivencia en los diferentes ambientes cambiantes deben contar con las condiciones básicas de adaptación al cambio, la reorganización y el ajuste (p. 367).

Trabajo en equipo

Es la labor que realizan los trabajadores hacia un objetivo en común dentro de una institución, y esto implica que puedan desarrollar sus funciones de manera grupal e individual para poder lograrlo.

Ramírez, J. (2018) La interacción entre las personas permite el propio autoconocimiento, el relacionarse con diferentes personas permite mejorar la conducta esto debido a las emociones, fuerzas y limitaciones al interpretar o analizar la propia conducta y la de los otros (p. 156).

Whetten, D., Cameron, K. (2017) Los equipos permiten las mejoras en la productividad, la calidad y el ánimo de los que los conforman; los estudios y los análisis de datos pueden demostrar estos resultados (p. 520).

Chiavenato, I. (2017) La comunicación y el intercambio de información en el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción y el desempeño de las personas que lo conforman (p. 346). La constante interacción, buscar acuerdos y

consenso requiere negociaciones en un equipo para poder alcanzar objetivos comunes, es importante aquí administrar los intereses divergentes y la interdependencia estructural a fin de integrar papeles discordantes y diversificados a fin de que estas diferencias sean reducidas; las negociaciones permiten aumentar la coincidencia y convergencia; que unirá al equipo (p. 420).

Ñaña, C., Sainin, A. (2017) Las personas cuya procedencia, experiencia y puntos de vista sean distintos son los factores que llevan tiempo cimentar los lazos de confianza y el trabajo en equipo (p. 70).

Toro, F., Sainin, A. (2013) La calidad del trato que dan y reciben los compañeros de un centro de trabajo, es lo que determina la percepción del trabajo en la organización. “El Trabajo en Equipo está en función de la Calidad de Vida de Relación en un 38%”. El éxito organizacional es determinado por el elemento trabajo en equipo, ya que el aporte de ideas, el grado de involucrarse, la combinación de múltiples habilidades, las experiencias, los conocimientos y la responsabilidad en sus decisiones permite direccionar a la organización, ya que al ser partícipes los motiva a apoyar y defender lo que ellos crean (p. 109-110).

Motivación

Es la capacidad de involucrar a los trabajadores para lograr el máximo rendimiento y alcanzar los objetivos de la institución. En algunos se toman medidas como las retribuciones en beneficios sociales y salario emocional para los trabajadores, lo que permitirá un ambiente agradable y proactivo.

Toro, F., Sainin, A. (2013) Un desempeño favorable se garantiza con niveles altos de concentración, esfuerzo y dedicación, debido a que la motivación es el antecedente. (p. 13).

Con respecto a la variable 2: Desempeño laboral

Zenón & Urbano (2017), refiere que el desempeño laboral viene a ser el desarrollo que alcanzan los trabajadores al lograr sus objetivos y metas planteadas en un determinado momento en la institución donde laboran.

Montoya (2016), refiere citando a Chiavenato, el desempeño laboral del trabajador viene a ser el comportamiento en la búsqueda de sus objetivos y las estrategias permiten lograrlos.

Bohórquez (2004), refiere que viene a ser el nivel de ejecución que alcanza el trabajador, para lograr las metas observadas y medibles.

Chiavenato (2002), en su estudio refirió que el desempeño laboral viene a ser “La eficacia de los trabajadores en diferentes instituciones, siendo necesario que cada individuo dentro de la institución cumpla con su labor con gran satisfacción”.

A lo expresado por el investigador en las líneas arriba es muy importante para una organización el uso de las habilidades blandas para el desempeño laboral eficaz al cumplir su labor con gran satisfacción dentro de la institución. El combinar el comportamiento y el rendimiento laboral, su capacidad, de hacer, de elaborar y de generar un trabajo de calidad con menor tiempo y con el menor esfuerzo.

Definición

El desempeño laboral se enfoca en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de los trabajadores con base en el análisis continuo de sus habilidades, evaluando la posibilidad de poder ascender en la institución.

Dimensiones de desempeño laboral

Actitudes laborales

Son las formas como un trabajador se desenvuelve en la institución frente a los hechos que van sucediendo. Por lo que hoy en día las actitudes laborales que han tomado importancia vienen a ser las proactivas al relacionarse con los demás ante los problemas que se presenten.

Ramos, P. (2015) La capacitación en círculos y la solución de problemas permite la mejoría en las actitudes laborales de los trabajadores (p. 637).

Newstrom, J. (2011) Las conductas constructivas llevan a actitudes laborales positivas, las conductas indeseables son predichas por actitudes laborales negativas. El mal humor, la falta de involucramiento y compromiso se debe a trabajadores insatisfechos; y esto será previsible si las actitudes son fuertes y persistentes (p. 246).

Comportamiento individual

Es la forma en la que interactúan entre sí cada trabajador dentro de la institución, diferenciada de uno u otro trabajador en determinadas situaciones o hechos.

Newstrom, J. (2011) La conducta se puede predecir por las actitudes, ya que estas nos proporcionan las inclinaciones y son los indicios del modo de actuar de los trabajadores (p. 245).

Comportamiento grupal

Es la forma en la que interactúan varios trabajadores en determinadas circunstancias externas como internas de la institución.

Newstrom, J. (2011) Solo cuando los trabajadores se comprometen con su organización comienzan a decir “nosotros”, no “ellos”, esto se logra si los trabajadores participan por sí mismos en su institución (p. 218).

Chiavenato, I. (2017) Las fuerzas en las relaciones de un grupo en una determinada situación social permite un trabajo en conjunto (p. 292).

Por tanto, para la investigación surgió el siguiente PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021? Además de los siguientes PROBLEMAS ESPECÍFICOS los cuales se definen en: ¿Existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?, ¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?, ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?, *¿Existe relación entre las habilidades blandas y la actitud laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?*, *¿Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación?*, *¿Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación?*

Justificación técnica o teórica

El presente trabajo se justifica, iniciando por el valor teórico. Esta investigación recogerá alcances importantes para una posible conexión entre habilidades blandas y desempeño laboral, en el desarrollo de las actividades de los trabajadores en una institución del estado, identificando oportunidades de cambio y la necesidad de mejora en el lugar de trabajo.

Justificación práctica

Aquí, se justifica que presentar en la investigación y que estas cumplan en proporcionar instrucciones que puedan ser aplicables para habilidades blandas y el desempeño laboral dentro de una institución y, así permitir la evaluación continua para la selección del personal y que este, sea designado a una determinada área o puesto de trabajo, con la finalidad de buscar el buen desempeño laboral y favorecer también la permanencia de los trabajadores en la institución, además de su desarrollo personal.

Justificación metodológica

Se utilizó como instrumento el cuestionario, en la técnica de encuestas, que posteriormente nos permitirá conocer cuál es la influencia de la variable 1 habilidades blandas y la variable 2 desempeño laboral. Asimismo, se hace mención que este aporte metodológico puede ayudar a futuras investigaciones, las cuales podrán orientarse con las variables de estudio mencionadas.

Para el OBJETIVO GENERAL se planteó Analizar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Y para los OBJETIVOS ESPECÍFICOS se mencionaron los siguientes: Determinar si existe la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Comprobar si existe la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Demostrar si existe la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores

del archivo general de la nación, Lima - 2021. Establecer si existe la relación entre habilidades blandas y la actitud laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Evaluar si existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Explicar si existe la relación entre las habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

En cuanto a la HIPÓTESIS GENERAL se planteó si existe relación significativa favorable entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Y para las HIPÓTESIS ESPECÍFICAS o también llamadas DESCRIPTIVAS son las siguientes: Existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Existe relación entre habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y el diseño de investigación

El tipo de investigación viene a ser aplicada y según Carrasco (2017) este tipo permitirá producir mejoras en el entorno o en el sector donde se desarrolle.

Diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional o transversal. Según Hernández y Mendoza (2018), en el estudio del diseño no experimental se refiere cuando no se manipulan las variables deliberadamente, generalmente se da en la observación tal cual el contexto para luego poder analizarlos. De corte

transeccional o transversal debido a que describe la recolección de variables y son analizadas de la influencia e interrelación en un momento específico o en solo tiempo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva correlacional es cuando las variables siguen un determinado patrón que es predecible para una población. El método del enfoque es cuantitativo, ya que permite la relación de datos para luego proceder a probar hipótesis, en el análisis estadístico con base de medición numérica.

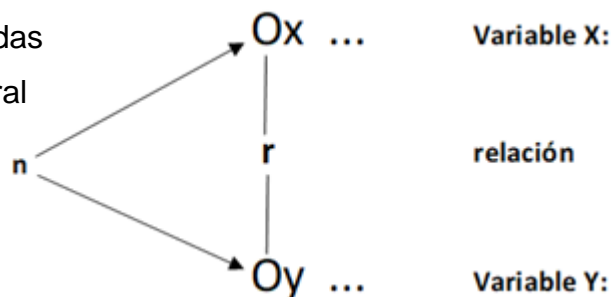
n = Muestra = 75 trabajadores

Ox = Variable X = Habilidades blandas

Oy = Variable y = Desempeño laboral

r = relación entre variables

Fuente: *Elaboración propia*



3.2 Variable y Operacionalización

Para la presente investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo y se utilizó en primer nivel la observación para la relación entre las variables y se fue analizando detalladamente para poder llegar a las respuestas de las preguntas que surgieron en la investigación ante un problema concreto. El investigador Otero (2018), menciona que, para el establecimiento de las hipótesis, estas se presentan en las características esenciales al comenzar a recolectar y analizar los datos, los cuales son medidos con los métodos científicos.

Variable Independiente: Habilidades blandas

Que es la variable I y sus efectos son controlados por la variable dependiente.

Esta variable contiene las dimensiones siguientes:

D1: Adaptación al cambio

D2: Trabajo en equipo

D3: Motivación

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Que es la variable II que viene a ser el resultado para poder investigar y medir de la variable I “Habilidades blandas”. Sus dimensiones son:

D1: Actitudes laborales

D2: Comportamiento individual

D3: Comportamiento grupal

3.3 La población, la muestra, el muestreo y la unidad de análisis

La población estuvo conformada por 102 trabajadores del Archivo General de la Nación sede Lima a quienes se les hizo llegar el cuestionario según su modalidad de labores sea presencial, semipresencial o remota y mixta.

Criterios de inclusión

Trabajadores de la sede Lima.

Trabajadores que están en planilla y CAS.

Trabajadores que decidieron voluntariamente formar parte de la investigación.

Trabajadores que tuvieron tiempo disponible para llenar el cuestionario.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no pertenecen a la sede Lima.

Trabajadores de otras modalidades de contrato o de servicios.

Trabajadores que decidieron no formar parte de la investigación.

Trabajadores que no tuvieron tiempo disponible para llenar el cuestionario.

Muestra

La muestra fue constituida por 75 trabajadores del Archivo General de la Nación – 2021, utilizado el muestreo no probabilístico, ya que no se usa el cálculo estadístico para determinar el número de la muestra, sino tan solo se establecen a partir de criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta que permite la recolección de los datos de los trabajadores sobre sus ideas, pensamientos y percepciones en los diferentes tipos de modalidades de contratos.

Instrumento

Se utilizó para ambas variables los cuestionarios para tener sus opiniones y percepciones de los trabajadores. Se aplicó para la escala de medición ordinal la de Likert ya que mantiene un orden en las mismas, en la cual se señalaron la escala de valores numéricos de 1 a 5, en donde 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi Siempre y 5 = Siempre.

Carrasco (2017). Quién refiere que “El cuestionario, es una técnica que permite realizar una investigación social por su excelencia viene a ser la más usada, esto debido al nivel de utilidad, de versatilidad, de sencillez y de objetividad de los datos que con este se obtienen, en una hoja de preguntas con respuestas muy directas para la unidad de análisis” (pág. 314)

El instrumento del cuestionario que se presenta en la investigación consta de 15 preguntas para la variable 1 y de 15 preguntas para la variable 2, las cuales están orientadas a los trabajadores del Archivo General de la Nación.

Validez

La validación de instrumentos ha sido por medio del juicio de expertos, que estará conformada por tres expertos en su criterio de juicios. En las cuales aprueban las variables en estudio si son de pertenencia, de relevancia y de claridad. Este instrumento pueda medir los indicadores que realmente se desea medir.

Tabla 1.

Resultado del juicio de expertos para la validez del contenido

RESULTADO DEL JUICIO DE EXPERTOS INSTRUMENTO HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL
--

DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN

EXPERTOS	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CALIDAD	CLASIFICACIÓN
Mg. Dios Zárate, Luis Enrique	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Pérez Ruibal Regalado, Eliana	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. López Landauro Rafael Arturo	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Campos Huamán Juan Martín	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente. Elaboración propia.

Confiabilidad

A partir del coeficiente de Alfa permitirá calcular la fiabilidad del instrumento, para saber si es confiable, este coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1.

Tabla 2.

Tabla Alfa de Cronbach

Valores	
0,90 – 1,00	Muy satisfactoria
0,80 – 0,89	Adecuada
0,70 – 0,79	Moderada
0,60 – 0,69	Baja
< 0,50	El instrumento se rechaza

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario se utilizó la prueba del Coeficiente (Alfa) de consistencia interna de Cronbach. El resultado de la prueba piloto de 12 trabajadores dio como resultado la fiabilidad para la variable 01 habilidades blandas de 0.813 y para la variable 02 desempeño laboral el valor es de 0.810, considerando así el cuestionario como bueno según la valoración del alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Resultado Prueba Piloto

V1	
α de Cronbach	N de elementos
,813	12
V2	
α de Cronbach	N de elementos
,810	12

Fuente. Spss v25.

3.5 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos con las tablas y las gráficas de barras estadísticas descriptivas e inferencias se usó el programa de SPSS 25.

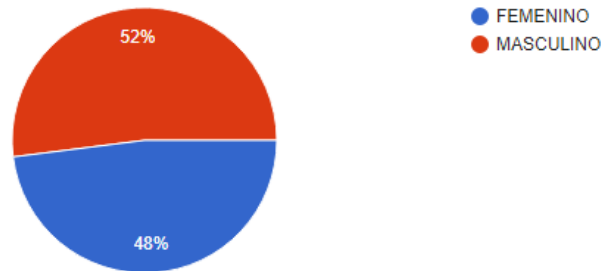
3.6 Aspectos éticos

Está establecido en la normativa de diplomas y grados, las credenciales se obtienen legalmente de acuerdo con lo establecido en la ley en el curso de la investigación. En esta encuesta, se respetó los derechos de propiedad intelectual, la responsabilidad ética en la obtención de la información que se recabó mediante cuestionarios fue de manera transparente en fuentes legales cautelando la identidad de los trabajadores y respetando sus ideas y opiniones por su participación voluntaria, y de confidencialidad de los datos proporcionados. Además, las teorías de otros autores fueron citados y referenciados en la bibliografía, utilizando el estilo APA, con el fin de respetar la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

SEXO

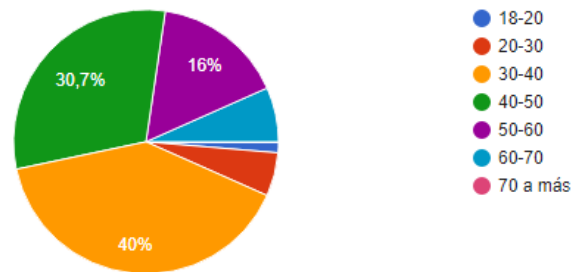
75 respuestas



Porcentajes de respuesta de trabajadores por sexo.

EDAD

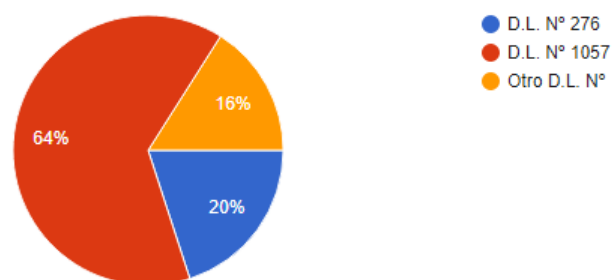
75 respuestas



Porcentajes de respuesta por rango de edad de los trabajadores.

Régimen laboral

75 respuestas



Porcentajes de respuesta según el Régimen o Contrato Laboral

Análisis descriptivo

Tabla 4.

Frecuencia de la variable Habilidades Blandas.

Niveles	(fi)	%
Regular	12	16,0
Bueno	49	65,3
Excelente	14	18,7
Total	75	100,0

Fuente: Spss v25.

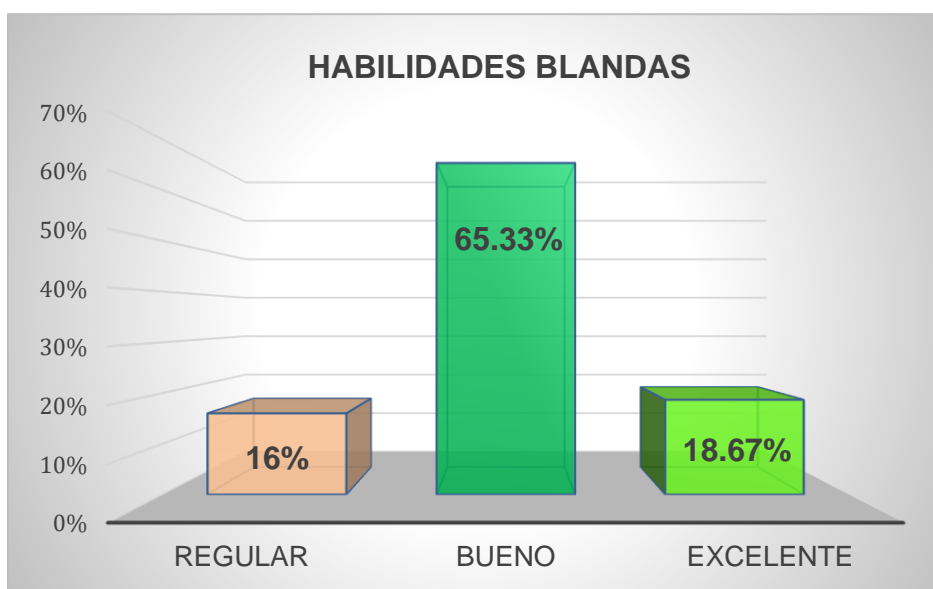


Figura 1. Porcentajes de frecuencia de Habilidades Blandas.

De acuerdo a la Tabla 4 Figura 1, los trabajadores del Archivo General de la Nación, consideran un 16% que las habilidades blandas cumplen un nivel regular, mientras que un 65,33% es valorado un nivel bueno y el 18,67% excelente.

Tabla 5.

Frecuencia de las Dimensiones Agrupadas de la variable Habilidades Blandas.

Dimensiones Indicadores		Adaptación al Cambio		Trabajo en Equipo		Motivación	
		(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Válido	Deficiente	0	0	1	1,3	2	2,7
	Regular	7	9,3	16	21,3	28	37,3
	Bueno	34	45,3	29	38,7	41	54,7
	Excelente	34	45,3	29	38,7	4	5,3
	Total	75	100,0	75	100,0	75	100,0

Fuente: Elaboración propia

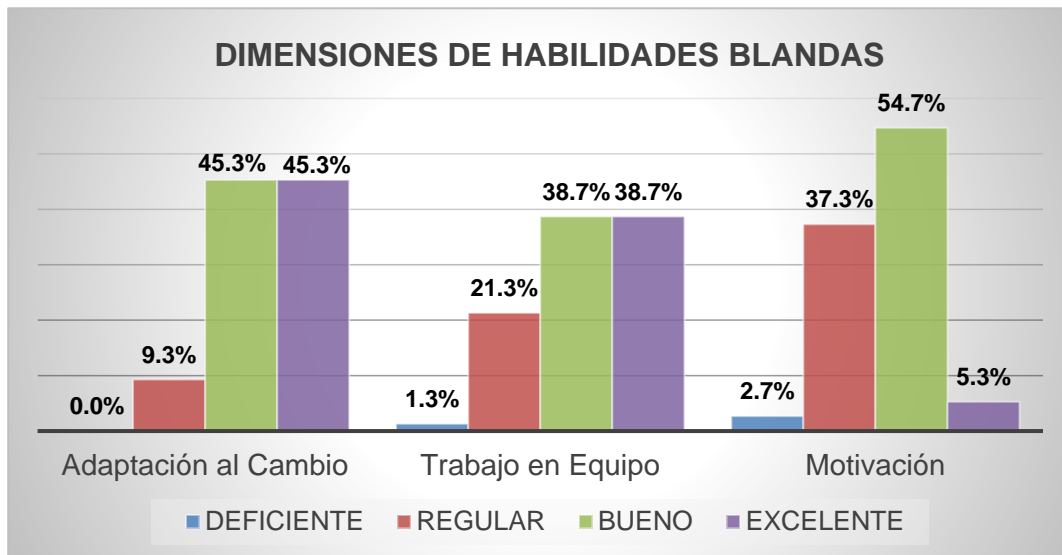


Figura 2. Porcentajes de frecuencia de las Dimensiones de Habilidades Blandas

De acuerdo a la Tabla 5 Figura 2, de la dimensión Adaptación al Cambio, detalla como resultado del análisis que un 9,3% para el nivel regular y con el 45,3% para el nivel bueno y excelente. Con respecto a la dimensión Trabajo en equipo, se ha considerado en el resultado de los trabajadores un 1,3% deficiente, el 21,3% regular, asimismo se visualiza un 38,7% en los niveles de bueno y excelente.

Referente a la dimensión de motivación se observa un 2,7% deficiente, 37,3% regular, 54,7% bueno y 5,3% como excelente.

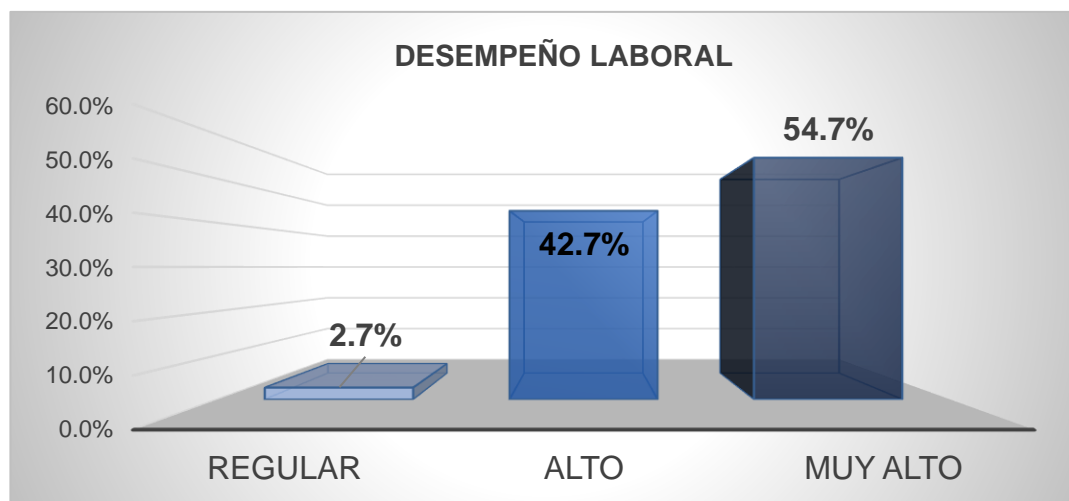
Tabla 6.

Frecuencia de las Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Niveles	(fi)	%
Regular	2	2,7
Alto	32	42,7
Muy Alto	41	54,7
Total	75	100,0

Fuente. Spss v25.

Figura 3. Porcentajes de frecuencia de Desempeño Laboral.



Fuente: spss v25.

En la Tabla 6 Figura 3, nos indica que los trabajadores del Archivo General de la Nación, consideran un 2,7% nivel regular, mientras que un 42,7% se aprecia un resultado alto y el 54,7% nivel muy alto como desempeño laboral.

Tabla 7.

Frecuencia de las Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Dimensiones		Actitudes Laborales		Comportamiento Individual		Comportamiento Grupal	
		(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Válido	Bajo	0	0	0	0	0	0
	Regular	3	4,0	6	8,0	5	6,7
	Alto	38	50,7	32	42,7	32	42,7
	Muy Alto	34	45,3	37	49,3	38	50,7
	Total	75	100,0	75	100,0	75	100,0

Fuente: Elaboración propia

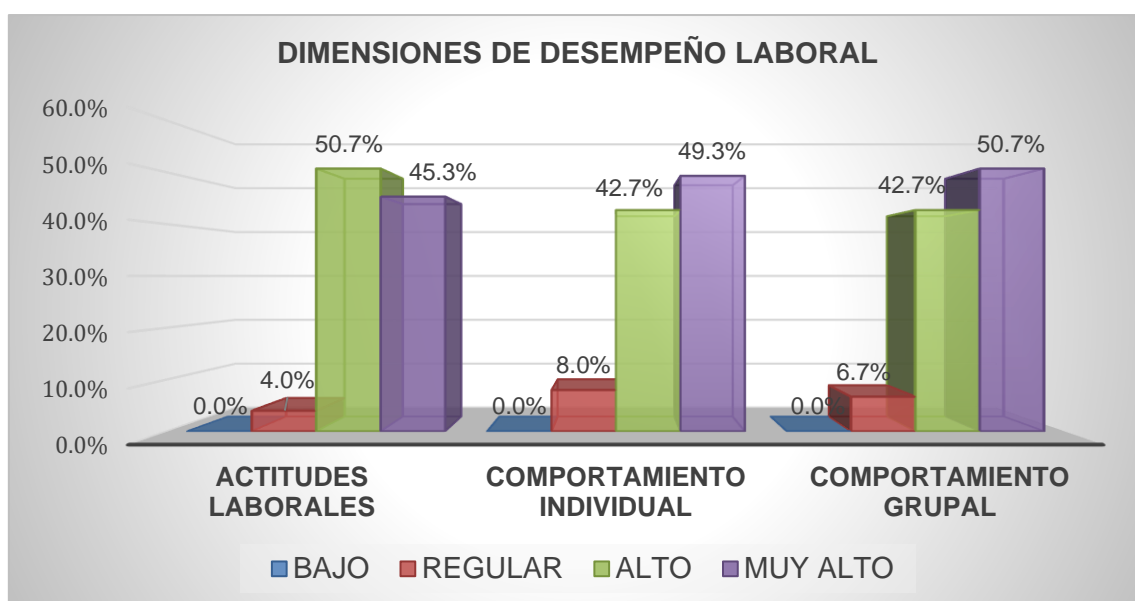


Figura 4. *Porcentajes de frecuencia de las Dimensiones de Desempeño Laboral.*

Con relación al agrupamiento de las dimensiones del desempeño laboral, se puede apreciar en la Tabla 7 y Figura 4, la dimensión “Actitudes laborales”, detalla como

resultado del análisis un 4,0% como regular, 50,7% como un resultado alto y 45,3% muy alto. En la dimensión “Comportamiento Individual”, el resultado del análisis de los trabajadores del archivo general de la nación, consideran como regular 8,0%, el 42,7% alto y 49,3% muy alto. Y por último la dimensión de “Comportamiento Grupal”, alcanza un resultado 6,7% regular, alto 42,7% y 50,7% muy alto, con relación al desempeño laboral.

Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis

Mediante la prueba de correlación de Chi cuadrado, se realizó la constatación de las hipótesis que muestra el nivel de relación entre las variables que son investigadas (habilidades blandas y desempeño laboral).

Prueba de hipótesis general:

Tabla 8.

Contingencia de la prueba de Hipótesis General.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Regular	Alto	Muy Alto		
HABILIDADES BLANDAS	Regular	(fi)	1	8	3	12
		%	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%
	Bueno	(fi)	1	24	24	49
		%	2,0%	49,0%	49,0%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		(fi)	2	32	41	75
		%	2,7%	42,7%	54,7%	100,0%

Fuente. Spss v25.

En la tabla 8, indicamos que en el nivel regular de la variable habilidades blandas al 100%, da un resultado de 8,3% se encuentra en el nivel “regular” de la variable desempeño laboral, luego en el nivel “alto” con un 66,7% y el 25,0% en un nivel “muy alto”. A continuación de las habilidades blandas que se encuentran al 100% en el nivel “bueno”, el 2,0% corresponde al nivel “regular”, el 49,0% en el nivel “alto” y “muy alto” en la variable desempeño laboral. Y por último en el nivel “excelente”, se representa al 100% en un nivel “muy alto” analizado en la variable desempeño laboral.

Contrastación de la H_0 con respecto a la H_a

H_a : Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral entre los trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021.

H_0 : No existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral entre los trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 9.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis General.*

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	17,426 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	22,450	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,079	1	,000
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c=17,426$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 4 grados de libertad es $X^2t = 9,4877$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor= $0,002 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas.

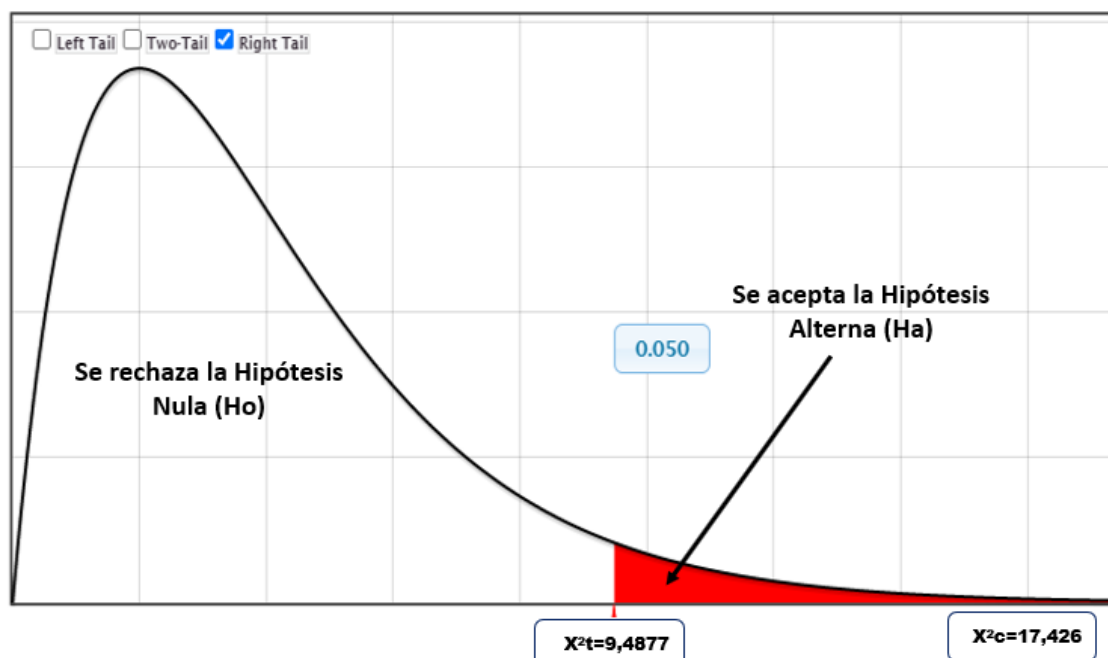


Figura 5. Contraste de la hipótesis General

Tabla 10.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 1.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Regular	Alto	Muy Alto	Total	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Regular	(fi)	1	4	2	7
		%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	Bueno	(fi)	1	15	18	34
		%	2,9%	44,1%	52,9%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	13	21	34
		%	0,0%	38,2%	61,8%	100,0%
Total	(fi)	2	32	41	75	
	%	2,7%	42,7%	54,7%	100,0%	

Fuente. Spss v25.

En la tabla 10, se puede observar que en el nivel “regular” de la dimensión de adaptación al cambio al 100%, da un resultado de 14,3% que se encuentra en el nivel “regular”, 57,1% con un nivel “alto” y el 28,6% nivel “muy alto” del desempeño laboral. En el siguiente nivel se puede demostrar que el 100% de la adaptación al cambio del nivel “bueno” corresponde el 2,9% al nivel “regular”, 44,1% nivel “alto” y el 52,9% con un nivel “muy alto” del desempeño laboral. En el tercer nivel, el 100% de la adaptación al cambio en el nivel “excelente” pertenece el 38,2% al nivel “alto” y el 61,8% “muy alto” del desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis nula (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 11.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 1.*

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	6,181a	4	,186
Razón de verosimilitud	5,419	4	,247
Asociación lineal por lineal	3,699	1	,054
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2_c = 6,181$ y el valor teórico es $X^2_t = 9,4877$, con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t > X^2_c$. Por lo cual se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que no existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor = $0,186 > 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio no son estadísticamente significativas.

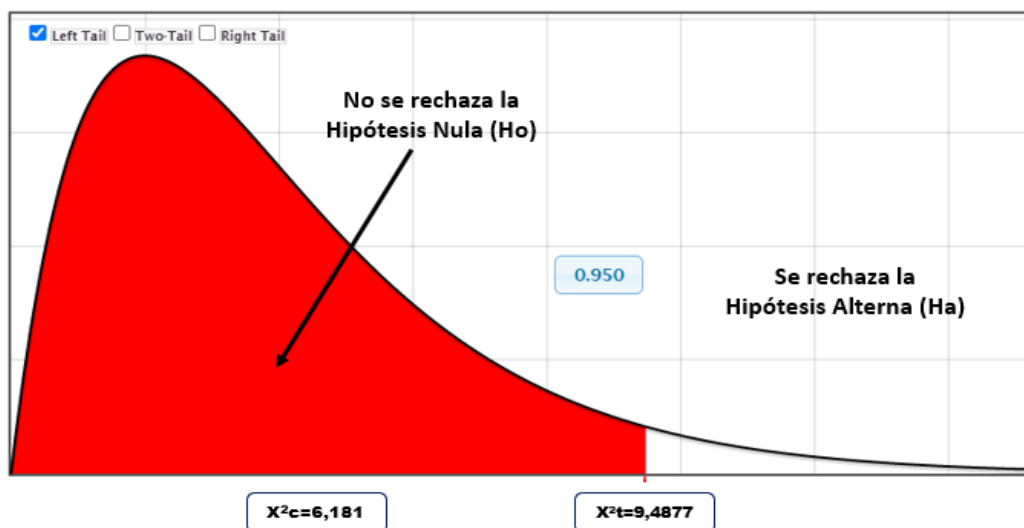


Figura 6: Contraste de la Hipótesis Específica 1

Tabla 12.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 2.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Regular	Alto	Muy Alto	Total	
TRABAJO EN EQUIPO	Deficiente	(fi)	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	(fi)	1	9	6	16
		%	6,3%	56,3%	37,5%	100,0%
	Bueno	(fi)	1	19	9	29
		%	3,4%	65,5%	31,0%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	3	26	29
		%	0,0%	10,3%	89,7%	100,0%
	Total	(fi)	2	32	41	75
		%	2,7%	42,7%	54,7%	100,0%

Fuente. Spss v25.

De la tabla 12, se considera que el 100% de la dimensión trabajo en equipo que se encuentra en el nivel “deficiente” corresponden en su totalidad al nivel “alto” del desempeño laboral. Además, se puede demostrar que en el nivel “regular” de la dimensión trabajo en equipo da un resultado 6,3% que se encuentra en el nivel “regular”, 56,3% “alto” y el 37,5% “muy alto” del desempeño laboral. En el tercer nivel el 100% del trabajo en equipo del nivel “bueno” corresponde al 3,4% al nivel “regular”, 65,5% nivel “alto” y el 31,0% con un nivel de “muy alto” del desempeño laboral. Y por último en el nivel “excelente”, se representa al 100%, un 10,3% el nivel “alto” y el 89,7% “muy alto” correspondiente al desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 13.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 2.*

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	24,615 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	27,704	6	,000
Asociación lineal por lineal	16,048	1	,000
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c = 24,615$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 6 grados de libertad es $X^2t = 12,5916$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor= $0,000 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas

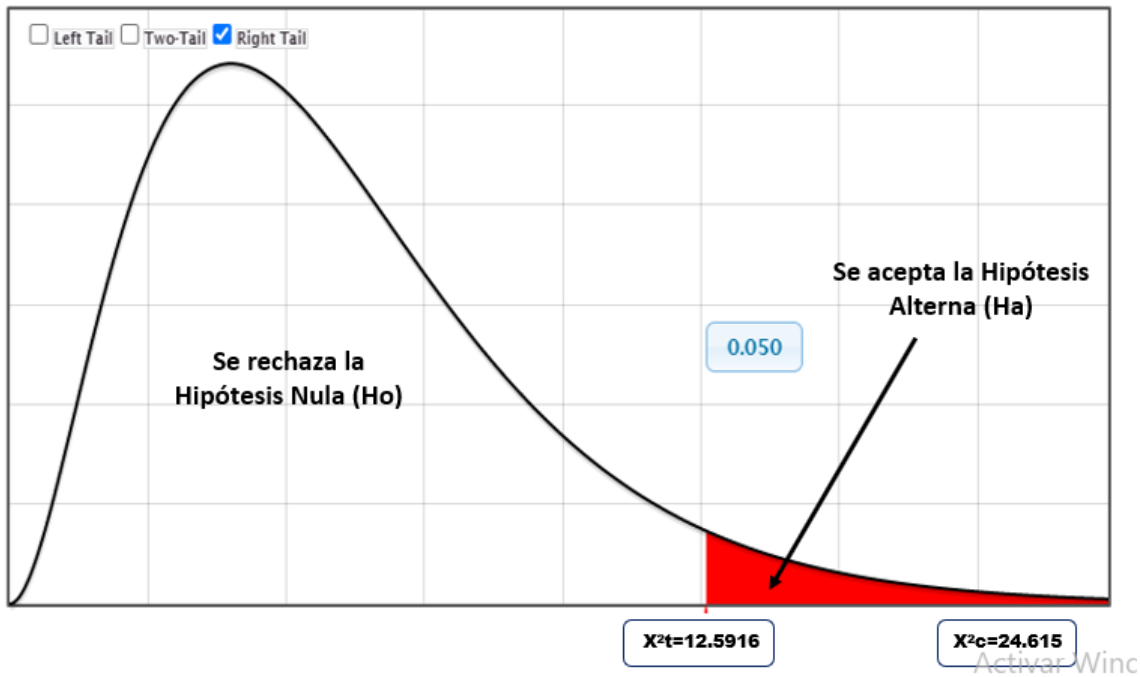


Figura 7: Contraste de la Hipótesis Específica 2

Tabla 14.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 3.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Regular	Alto	Muy Alto		
MOTIVACIÓN	Deficiente	(fi)	0	1	1	2
		%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Regular	(fi)	2	19	7	28
		%	7,1%	67,9%	25,0%	100,0%
	Bueno	(fi)	0	12	29	41
		%	0,0%	29,3%	70,7%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	(fi)	2	32	41	75
		%	2,7%	42,7%	54,7%	100,0%

Fuente. Spss v25.

De la tabla 14, se sostiene que el 100% de la dimensión de motivación en el nivel “deficiente” tiene un resultado de 50,0% en los niveles de “alto” y “muy alto” con relación a la variable del desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación. A continuación, se puede demostrar que en el nivel “regular” de la dimensión de motivación, corresponde al 7,1% en el nivel “regular”, 67,9% nivel “alto” y el 25,0% “muy alto”, dando un resultado al 100% del desempeño laboral. Referente al tercer nivel de la dimensión de motivación en el nivel “bueno” indica que el 29,3% se encuentra en nivel “alto” y el 70,7% en un nivel “muy alto” del desempeño laboral. Y por último encontramos que, en el nivel de la dimensión de motivación, para el nivel “excelente” de la variable desempeño laboral corresponde al 100,0% del nivel “muy alto”.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 15.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 3.*

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	18,934 ^a	6	,004
Razón de verosimilitud	21,487	6	,001
Asociación lineal por lineal	14,731	1	,000
N de casos válidos	75		

Fuente. *Spss v25.*

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c = 18,934$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 6 grados de libertad es $X^2t = 12,5916$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor=0,004<0,05, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas.

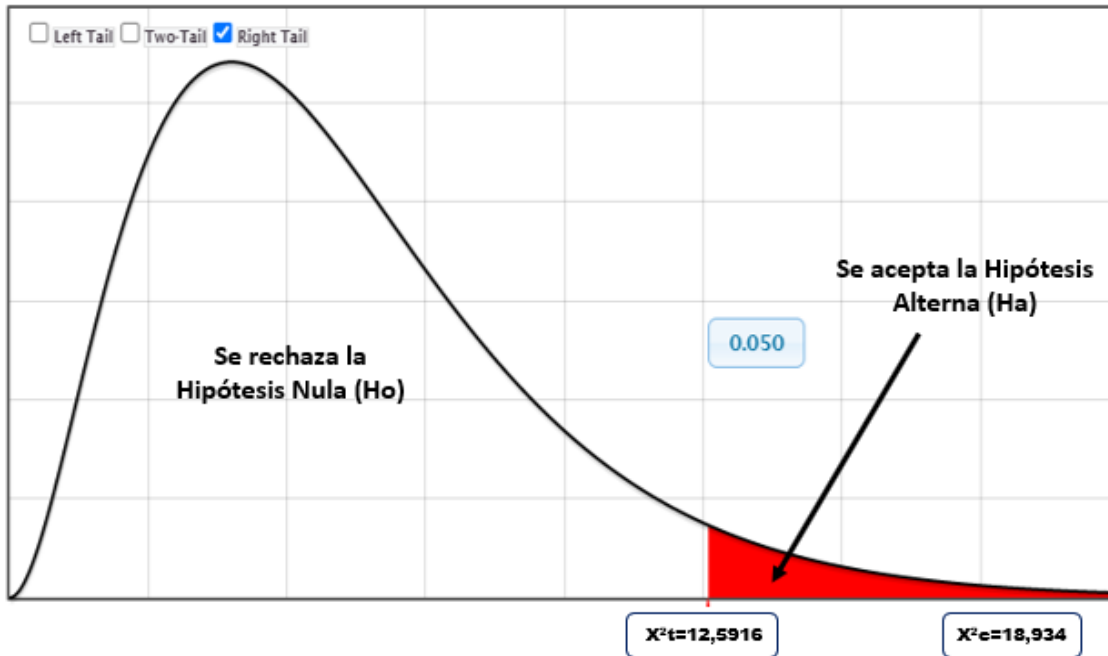


Figura 8: Contraste de la Hipótesis Específica 3

Tabla 16.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 4.

		ACTITUDES LABORALES			Total	
		Regular	Alto	Muy Alto		
HABILIDADES BLANDAS	Regular	(fi)	2	7	3	12
		%	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%
	Bueno	(fi)	1	29	19	49
		%	2,0%	59,2%	38,8%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	2	12	14
		%	0,0%	14,3%	85,7%	100,0%
	Total	(fi)	3	38	34	75
		%	4,0%	50,7%	45,3%	100,0%

Fuente. Spss v25.

En la tabla 16, indicamos que en el nivel regular de la variable habilidades blandas al 100%, da un resultado de 16,7% en un nivel “regular”, 58,3% nivel “alto” y el 25,0% nivel “muy alto”, de la dimensión actitudes laborales. En el siguiente nivel se puede apreciar al 100% de habilidades blandas en el nivel “bueno” corresponde el 2,0% al nivel “regular”, 59,2% nivel “alto” y el 38,8% con un nivel “muy alto” referente a las actitudes laborales. En el último nivel al 100% de habilidades blandas del nivel “excelente”, corresponde al 14,3% el nivel “alto” y un nivel “muy alto” de 85,7%, de la dimensión de actitudes laborales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 17.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 4.*

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	16,937 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	16,062	4	,003
Asociación lineal por lineal	12,204	1	,000
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c = 16,937$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 4 grados de libertad es $X^2t = 9,4877$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre las habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del Archivo General de la Nación.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor=0,002<0,05, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas

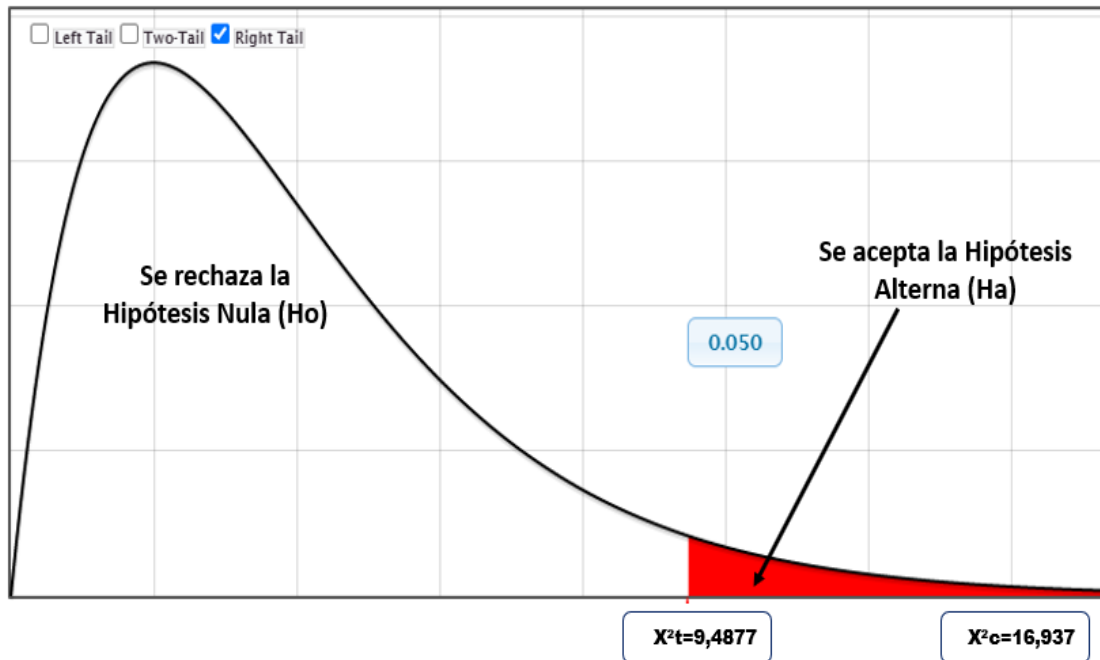


Figura 9: Contraste de la Hipótesis Específica 4

Tabla 18.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 5.

		COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL			Total	
		Regular	Alto	Muy Alto		
HABILIDADES BLANDAS	Regular	(fi)	2	6	4	12
		%	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
	Bueno	(fi)	4	26	19	49
		%	8,2%	53,1%	38,8%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	(fi)	6	32	37	75	
	%	8,0%	42,7%	49,3%	100,0%	

Fuente. Spss v25.

Correspondiente a la tabla 18, se puede observar que en el nivel regular de la variable habilidades blandas al 100%, da un resultado de 16,7% que se encuentra en el nivel “regular”, un 50,0% nivel “alto” y el 33,3% en un nivel “muy alto” del comportamiento individual. El segundo nivel se puede demostrar que el 100% de habilidades blandas del nivel “bueno” corresponde el 8,2% al nivel “regular”, 53,1% “alto” y el 38,8% “muy alto” de la dimensión del comportamiento individual. Y el tercer nivel al 100% de las habilidades blandas se encuentran en un nivel “excelente” las cuales corresponde al 100,0% nivel “muy alto” con relación a la dimensión del comportamiento individual.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0,05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0,05$

Tabla 19.

Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 5.

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	18,629 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	23,835	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,795	1	,001
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c = 18,629$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 4 grados de libertad es $X^2t = 9,4877$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del Archivo General de la Nación

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor= $0,001 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas

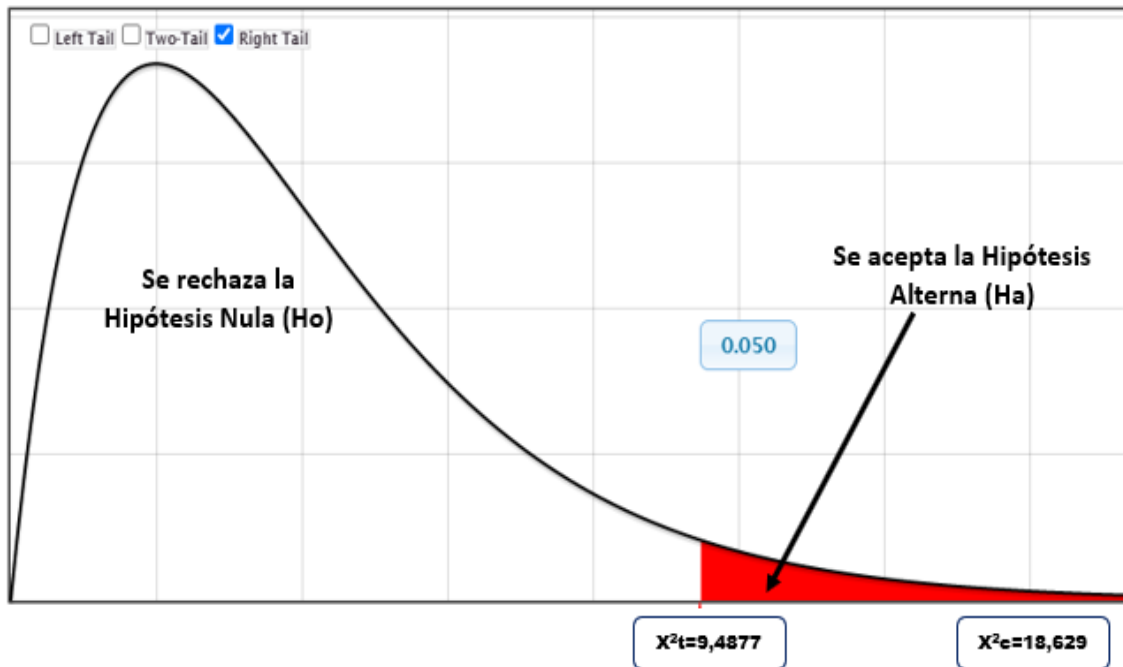


Figura 10: Contraste de la Hipótesis Específica 5

Tabla 20.

Contingencia de la prueba de Hipótesis Específica 6.

		COMPORTAMIENTO GRUPAL			Total	
		Regular	Alto	Muy Alto		
HABILIDA DES BLANDAS	Regular	(fi)	1	8	3	12
		%	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%
	Bueno	(fi)	4	23	22	49
		%	8,2%	46,9%	44,9%	100,0%
	Excelente	(fi)	0	1	13	14
		%	0,0%	7,1%	92,9%	100,0%
Total	(fi)	5	32	38	75	
	%	6,7%	42,7%	50,7%	100,0%	

Fuente. Spss v25.

La tabla 20 nos indica, que en el nivel “regular” de la variable habilidades blandas al 100% da un resultado 8,3% correspondiente al nivel “regular”, con un 66,7% al nivel “alto” y un 25,0% en el nivel “muy alto”, referente a la dimensión del comportamiento grupal. A continuación, en el segundo nivel se deduce, que el 100% de habilidades blandas en el nivel “bueno” corresponde al 8,2% en el nivel “regular”, 46,9% nivel “alto” y el 44,9% con un nivel “muy alto” del comportamiento grupal. Por último, en el nivel “excelente” al 100% de la variable habilidades blandas, corresponde al 7,1% de nivel “alto” y el 92,9% a un nivel “muy alto” correspondiente al comportamiento grupal.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

Ho: No existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). En caso contrario, X^2_t fuese mayor que X^2_c , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Chi cuadrado de Pearson: $0,000 < 0.05$

Tabla 21.*Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 6.*

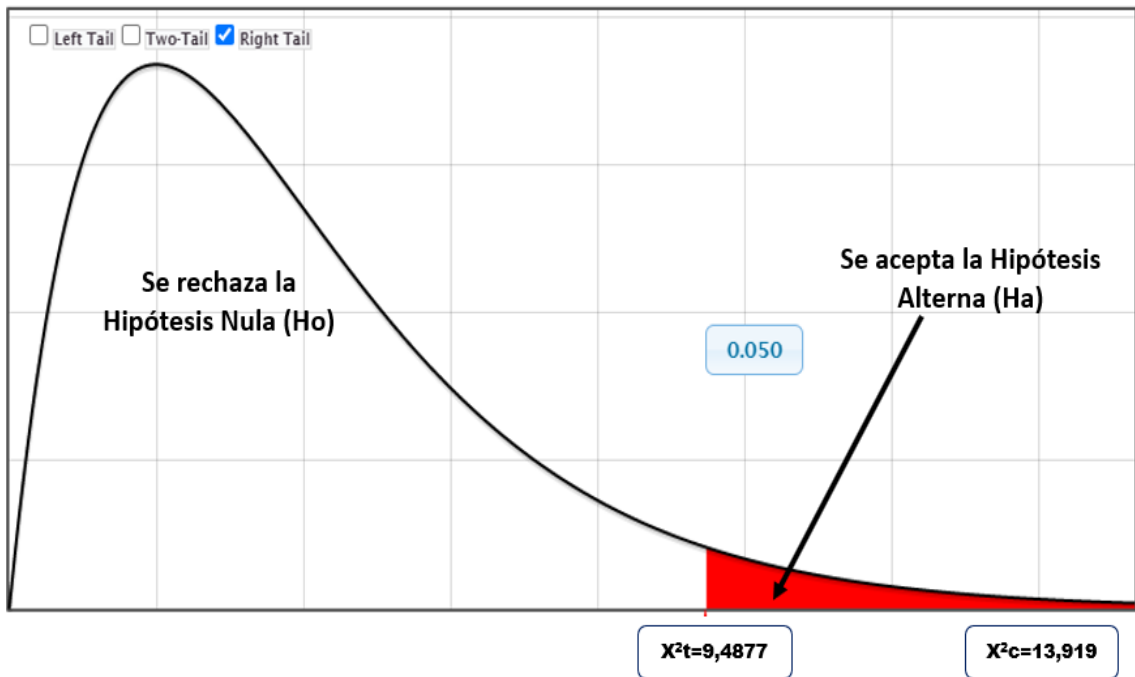
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	13,919 ^a	4	,008
Razón de verosimilitud	16,216	4	,003
Asociación lineal por lineal	10,256	1	,001
N de casos válidos	75		

Fuente. Spss v25.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado es $X^2c = 13,919$; mientras que el valor teórico con el 95% del nivel de confianza y 4 grados de libertad es $X^2t = 9,4877$. De esta manera, cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre las habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del Archivo General de la Nación

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor=0,008<0,05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Figura 11: Contraste de la Hipótesis Específica 6



V. DISCUSIÓN

En la presente investigación la finalidad es determinar la relación de Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021. Para conseguir los resultados, el cuestionario fue aplicado a 75 trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021, el instrumento fue validado mediante el juicio de cuatro (04) expertos. Asimismo, la fiabilidad del cuestionario se realizó a través del “Alfa de Cronbach”. El instrumento nos brindó un valor confiable para su aplicación.

En la Hipótesis General (Hg), se determina que existe relación significativa entre Habilidades Blandas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021. Esta hipótesis se confirma dado el valor de $X^2_c = 17,426$, y el $X^2_t = X^2_t = 9,4877$; con el 95% del nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces se cumple que $X^2_t < X^2_c$.

Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,002 < 0,05$ y se concluye que ambas variables son significativas estadísticamente. Este resultado es relacionado con la investigación de Zanabria, Sedano (2019), en su investigación determina la relación entre habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de provincia. Cómo también Fernández (2021), determina al investigar la relación de habilidades blandas con el desempeño laboral en una municipalidad provincial.

En la primera hipótesis específica, no hay relación significativa entre adaptación al cambio y desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima – 2021. Esta hipótesis se confirma ya que el valor de $X^2_c = 6,181$; y el valor $X^2_t = 9,4877$; con 95% de confianza y 4 gl; en conclusión, se cumple que $X^2_t > X^2_c$. Además, con un nivel de significancia de P - Valor = $0,186 < 0,05$ entonces se concluye que ambos criterios no son significativos estadísticamente. Se puede justificar el resultado hallado por Vargas M. A, & Vargas M. S (2015), donde menciona que su investigación de habilidades blandas destaca la adaptación al cambio.

Con relación a la segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Esta hipótesis se confirma ya que el valor de $X^2c = 24,615$, y el valor de, es $X^{2t} = 12,5916$, al 95% de confianza y 6 gl entonces $X^{2t} < X^2c$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ entonces se concluye que existe relaciones estadísticamente significativas. Este resultado coincide con la investigación de Cáceres, Peña, Ramos (2018), los cuales fundamentan que el trabajo en equipo que se mantiene un nivel alto.

Con relación a la tercera hipótesis específica, la relación existente entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Esta hipótesis se confirma ya que el valor de $X^2c = 18,934$, y el valor de, es $X^{2t} = 12,5916$, al 95% del nivel de confianza y 6 gl. entonces $X^{2t} < X^2c$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,004 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas. Los investigadores Ortiz, Alemán y Bolívar (2020), identifican que la motivación permite lograr el éxito profesional en cualquier ámbito laboral.

Con relación a la cuarta hipótesis específica, existe relación significativa entre habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima – 2021. Esta hipótesis se confirma, ya que el valor $X^2c = 16,937$, y el valor de $X^{2t} = 9,4877$, al 95% de confianza y 4 grados de libertad entonces $X^{2t} < X^2c$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,002 < 0,05$ entonces se concluye que ambas son estadísticamente significativas. Confirmado por la investigación de Vargas M. A, & Vargas M. S (2015), empoderar a los trabajadores, que tienen actitudes laborales, dentro de la institución con la finalidad de acrecentar sus habilidades blandas.

En relación a la quinta hipótesis específica, existe una relación significativa entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Esta hipótesis se confirma ya que el valor $X^2c = 18,629$, y el valor de $X^{2t} = 9,4877$, al 95% nivel de confianza y 4 grados de libertad entonces $X^{2t} < X^2c$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,001 < 0,05$

entonces se concluye que ambas al nivel estadístico son significativas. Los resultados del aporte de Vargas M. A, & Vargas M. S (2015), sobre el comportamiento organizacional, dentro de la institución aporta individualmente sus experiencias profesionales para la mejora del desempeño laboral y además refieren Robbins & Coulter (2013) para tener éxito en una organización son imprescindibles las capacitaciones para un mejor comportamiento individual de los trabajadores, que favorecen a las habilidades blandas de los trabajadores de la institución.

Con relación a la sexta hipótesis específica, existe significancia en la relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021. Esta hipótesis se confirma ya que el valor $X^2c = 13,919$, y el valor de $X^2t = 9,4877$, al 95% de confianza y 4 grados de libertad entonces $X^2t < X^2c$. Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,008 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas. Robbins & Coulter (2013), referente a la investigación de los autores anteriormente mencionados, señala que el comportamiento grupal es influenciado por el jefe directo, ya que es el referente de las expectativas y las prácticas aceptables del comportamiento ético en la institución.

VI. CONCLUSIONES

General:

Se determinó que existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación - Lima 2021; esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 17,426$. Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,002 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

Específica 1: Se determinó que no hay relación significativa entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima – 2021; cómo podemos observar en la tabla N° 11, esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 6,181$. Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,186 < 0,05$, entonces se concluye que ambas variables no relación significativa.

Específica 2: Se comprobó que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021; cómo podemos observar en la tabla N° 13, esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 24,615$. Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,000 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

Específica 3: Se demostró que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021; cómo podemos observar en la tabla N° 15, esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 18,934$. Además, con un nivel de significancia de P - valor = $0,004 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

Específica 4: Se estableció que existe relación significativa entre habilidades blandas y las actitudes laborales de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021; cómo podemos observar en la tabla N° 17, esto se confirma

ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 16,937$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,002 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

Específica 5: Se evaluó que existe relación significativa entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021; cómo podemos observar en la tabla N° 19, esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 18,629$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,001 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

Específica 6: Se explicó que existe relación significativa entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.; cómo podemos observar en la tabla N° 21, esto se confirma ya que el CHI cuadrado de Pearson es de $X^2c = 13,919$. Además, con un nivel de significancia de $P - \text{valor} = 0,008 < 0,05$ entonces se concluye que ambas variables son estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados de la investigación realizada al Archivo General de la Nación, Lima – 2021. se recomienda:

- Se recomienda capacitar en habilidades blandas a los trabajadores del archivo general de la nación, la cual permitiría un mejor desempeño laboral en la institución.
- Se recomienda desarrollar programas de Integración Familiar con el objetivo de fortalecer la Identidad Institucional.
- Se recomienda realizar capacitaciones de inducción al personal nuevo que ingresa a laboral en el archivo general de la nación, dándoles a conocer el manual de organización y funciones.
- Se recomienda a la institución reforzar las actitudes laborales para mejorar el comportamiento grupal de los trabajadores y que puedan tener un mejor desempeño laboral.
- Se recomienda capacitaciones al personal sobre herramientas digitales actuales, talleres grupales, inteligencia emocional, empoderamiento – empowerment, talleres de actividades físicas y recreativas.
- Se recomienda a la asistente social y al personal del área de recursos humanos trabajar en equipo a fin de detectar los casos de trabajadores que actualmente perdieron familiares por COVID para reintegrarlos al ámbito laboral institucional.

REFERENCIAS

- Burga, G. y W. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque (Tesis de grado). Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf
- Cáceres, E., Peña, P., Ramos, L. (2018) Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Pacífico. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2495>
- Castillo, L. (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46170>
- Chiavenato, I. (2001). Proceso administrativo. Recuperado de <https://cupdf.com/document/administracion-proceso-administrativo-3ra-ed-idealberto-chiavenato3.html>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. Recuperado de <https://1library.co/document/eqo1xrmz-gestion-del-talento-humano-idealberto-chiavenato-edicion.html>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M., Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- Espinoza, M., Gallegos, Doris del Pilar (marzo, 2020). Revista Espacios (vol. 41) "Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador".

- Recuperado de
<http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Fernández, J. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz - Ancash-2020 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" Recuperado de
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4544>
- Fernández, M. (2021). Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67828>
- Flores, C., Vigila, R. (2021). Las habilidades blandas y su orientación hacia la gestión de calidad en el nuevo escenario laboral de la empresa agrícola Puemape S.A.C - año 2020. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/7697>
- Hidalgo, N. (2020). Influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, para la elaboración de la relación bimestral de usuarios – RBU. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3967>
- Huallpa, P. (enero, 2021). Revistas Universidad José Carlos Mariátegui "Habilidades Blandas del Practicante de Contabilidad y el Comportamiento Organizacional en Moquegua". Recuperado de
<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/167>
- Madrigal, B. (2018). Habilidades directivas. Recuperado de
<https://docplayer.es/7192969-Habilidades-directivas.html>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (9.a ed.). Recuperado de
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Ñaña, C., Sainin, A. (2017). Comportamiento Organizacional. Recuperado de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Ortiz, M., Aleman, P., Bolivar, S. (2020). Las competencias blandas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT Sistemas

de Información SAS (Tesis de grado). Repositorio de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1996>

Ramos, P. (2015). Motivación para el trabajo en equipo. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/518638803/58-Motivacion-Para-EI-Trabajo-en-Equipo>

Ramos, P. (2015). Desarrollo de habilidades directivas. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/518638803/58-Motivacion-Para-EI-Trabajo-en-Equipo>

Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2521-27372018000100004&script=sci_arttextf

Riaño, E. (2019). Habilidades Blandas en el entorno laboral globalizado (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35921/Ria%c3%b1oAnzolaEstefania2019.pdf>

Toro, F., Sainin, A. (2013). Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf

Ubillus, K. M. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial del Perú, 2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/27556>

Vadillo, J. (01 de junio del 2021). Central. Diario Oficial El Peruano. Editora Perú. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/121803-noticias-de-la-memoria-los-160-anos-del-archivo-general-de-la-nacion>

Valadés, M. (2019). Efectos de las soft skills y la innovación del entorno laboral en la productividad y el bienestar de los empleados de PYMES y multinacionales. Repositorio Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/28771>

- Valenzuela, G., Araoz, P. (2019). La motivación como factor determinante en el rendimiento de los Vendedores de Seguros (Tesis de grado). Repositorio de la Universidad de San Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9440/1/2019_Valenzuela-Avalos.pdf
- Whetten, D., Cameron, K. (2017). Desarrollo de habilidades directivas. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Zanabria, G., Sedano, S (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Amarilis - Huánuco, 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan". Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5428>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima – 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa favorable entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>VARIABLE</p> <p>Variable 1:</p> <p>Habilidades blandas:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Adaptación al cambio. · Trabajo en equipo. · Motivación. / 	<p>MÉTODO:</p> <p>Deductivo</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Determinar si existe la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hi1: Existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Actitud laboral · Comportamiento individual · Comportamiento grupal 	<p>TIPO:</p> <p>Aplicado</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental Transversal</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PE2: ¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?</p>	<p>OE2: Comprobar si existe la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>Hi2: Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>		<p>NIVEL: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 102 trabajadores del Archivo General de la Nación.</p>
<p>PE3: ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?</p>	<p>OE3: Demostrar si existe la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>Hi3: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>		<p>MUESTRA: 75 trabajadores del Archivo General de la Nación.</p>
<p>PE4: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y la actitud laboral de los trabajadores del archivo general de la nación?</p>	<p>OE4: Establecer si existe la relación entre habilidades blandas y la actitud laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>Hi4: Existe relación entre habilidades blandas y la actitud laboral de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>		<p>MUESTREO: No probabilístico</p>
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA

<p>PE5: ¿Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación?</p> <p>PE6: ¿Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación?</p>	<p>OE5: Evaluar si existe la relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p> <p>OE6: Explicar si existe la relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>	<p>Hi5: Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento individual de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p> <p>Hi6: Existe relación entre habilidades blandas y el comportamiento grupal de los trabajadores del archivo general de la nación, Lima - 2021.</p>		<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS: SPSS-25</p>
---	--	---	--	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de Estudio Nº 01: Habilidades Blandas

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<p>Los autores Vargas M. A, & Vargas M. S (2015) han definido las habilidades blandas relacionándolos con los valores, las actitudes y las emociones; las cuales son también habilidades sociales, que podrían empoderar a los trabajadores del sector público en la vida diaria, a nivel profesional y en el desempeño laboral.</p>	<p>Para medir las habilidades blandas en el archivo general de la nación se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 15 preguntas, subdivididos en dimensiones e indicadores.</p>	Adaptación al cambio	Inserción	01. Cuando ingresó usted a la institución, recibió inducción. 02. Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo. 03. Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución.	Escala Ordinal
			Asimilación	04. Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.	
			Aceptación	05. Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.	
		Trabajo en equipo	Cooperación	06. Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo.	
			Cumplimiento	07. Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución.	
			Comunicación efectiva	08. Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.	
		Motivación	Compensación	09. Recibe reconocimiento por el trabajo realizado.	
			Seguridad en el trabajo	10. La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo. 11. Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

			El trato recibido	<p>12. Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución.</p> <p>13. La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.</p> <p>14. Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral.</p> <p>15. Crees que existe discriminación dentro de la institución.</p>	
--	--	--	-------------------	--	--

Variable de Estudio N° 02: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Para medir las habilidades blandas en el archivo general de la nación se ha elaborado un cuestionario como instrumento de medición compuesto por 15 preguntas, subdivididos en dimensiones e indicadores.	Actitudes Laborales	Compromiso	<p>01. Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.</p> <p>02. La institución aprecia mis opiniones.</p> <p>03. Como trabajador, estas comprometido con la misión de la institución.</p>	Escala Ordinal
			Participación	<p>04. Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.</p> <p>05. Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.</p> <p>06. Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.</p>	
			Eficiencia	<p>07. Cumple con su trabajo en el tiempo programado.</p> <p>08. Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.</p> <p>09. Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz.</p> <p>10. Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales.</p>	

		Comportamiento Individual	Conducta	<p>11.Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.</p> <p>12.Actúa con empatía hacia su entorno laboral.</p>
		Comportamiento Grupal	Liderazgo	<p>13.Considera que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.</p> <p>14.Siendo jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo.</p> <p>15.Como su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional.</p>

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL

El Archivo General de la Nación, en apoyo a la investigación con fines educativos que el estado peruano impulsa, pide la colaboración de todos sus servidores y servidoras realizando la encuesta virtual de manera anónima sobre "Habilidades blandas y desempeño laboral" solicitada por los estudiantes Juan Jorge Torres Minaya y Marisol Rosalynn Pinto Reyes para optar el grado de licenciados en la carrera profesional de Administración, Finanzas y Negocios Globales en la universidad Cesar Vallejo.

Para acceder a la referida encuesta virtual clic aquí.



Lima, 29 de noviembre de 2021

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN



ARCHIVO GENERAL
DE LA NACIÓN

ANEXO: Instrumento De Recolección De Datos

OBJETIVO: Analizar la relación que existe entre “**HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, LIMA – 2021**”.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan las preguntas y afirmaciones con respuestas alternativas en este presente cuestionario anónimo.

Por favor marcar con una “**X**”, en el recuadro de cada ítem que contiene cinco posibles respuestas, agradeceremos responda con sinceridad según su experiencia en la institución.

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Adaptación al cambio						
1	Cuando ingresó usted a la institución, recibió inducción.					
2	Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo.					
3	Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución.					
4	Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.					
5	Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
6	Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo.					
7	Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución.					

8	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.					
----------	--	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Motivación		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
9	Recibe reconocimiento por el trabajo realizado.					
10	La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo.					
11	Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted.					
12	Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución.					
13	La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.					
14	Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral.					
15	Cree que existe discriminación dentro de la institución.					

Le agradecemos el tiempo y las respuestas que brindó al presente.

OBJETIVO: Analizar la relación que existe entre “HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, LIMA – 2021”.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan las preguntas y afirmaciones con respuestas alternativas en este presente cuestionario anónimo.

Por favor marcar con una “X”, en el recuadro de cada ítem que contiene cinco posibles respuestas, agradeceremos responda con sinceridad según su experiencia en la institución.

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Actitudes laborales						
16	Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.					
17	La institución aprecia mis opiniones.					
18	Como trabajador, estas comprometido con la misión de la institución.					
19	Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.					
20	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.					
21	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.					
22	Cumple con su trabajo en el tiempo programado.					
23	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.					
24	Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz.					

25	Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales.					
----	--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Comportamiento Individual		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
26	Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.					
27	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.					
Dimensión 3: Comportamiento Grupal		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
28	Considera que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.					
29	Siendo jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo.					
30	Como su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional.					

Le agradecemos el tiempo y las respuestas que brindó al presente.



ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene por finalidad saber qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021.

Le agradeceremos el tiempo y las respuestas que brinden al presente.

https://docs.google.com/forms/d/16exbOXFx_iWcJHqwUSzssB6hZORwJIVeucdNBewwMvQ/edit

***Obligatorio**

1. SEXO

Marca solo un óvalo.

FEMENINO

MASCULINO

2. EDAD

Marca solo un óvalo.

18-20

20-30

30-40

40-50

50-60

60-70

70 a más

3. Régimen laboral

Marca solo un óvalo.

D.L. N° 276

D.L. N°

1057

Otro D.L.

N°

4. ¿Cuándo ingresó usted a la institución, recibió inducción?

Marca solo un óvalo.

1. Nunca

2. Casi Nunca

3. Regularmente

4. Casi Siempre

5. Siempre

5. ¿Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo?

Marca solo un óvalo.

1. Nunca

2. Casi Nunca

3. Regularmente

4. Casi Siempre

5. Siempre

6. ¿Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución?

Marca solo un óvalo.

1. Nunca

2. Casi Nunca

3. Regularmente

4. Casi Siempre

5. Siempre

7. ¿Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

8. ¿Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

9. ¿Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

10. ¿Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

11. ¿Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

12. ¿Recibe reconocimiento por el trabajo realizado?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

13. ¿La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

14. ¿Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

15. ¿Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

16. ¿La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

17. ¿Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

18. ¿Crees que existe discriminación dentro de la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

19. ¿Cuándo me asignan una nueva función actúo con responsabilidad?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

20. ¿La institución aprecia mis opiniones? *

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

21. ¿Cómo trabajador, estas comprometido con la misión de la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

22. ¿Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

23. ¿Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

24. ¿Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

25. ¿Cumple con su trabajo en el tiempo programado?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

26. ¿Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

27. ¿Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

28. ¿Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

29. ¿Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

30. ¿Actúa con empatía hacia su entorno laboral?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

31. ¿Considera que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

32. ¿Siendo jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

33. Cómo su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional?

Marca solo un óvalo.

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. Regularmente
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021”.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1							
	INSERCIÓN							
a	Cuando ingresó ud. a la institución, recibió inducción.	x		x		x		
b	Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo.	x		x		x		
c	Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución.	x		x		x		
	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No	
2	ASIMILACIÓN							
a	Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No	
3	ACEPTACIÓN							
a	Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.	x		x		x		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COOPERACIÓN							
a	Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	CUMPLIMIENTO							
a	Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución..	x		x		x		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	COMUNICACIÓN EFECTIVA							
a	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución..	x		x		x		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPENSACIÓN							
a	Recibe reconocimiento por el trabajo realizado.	x		x		x		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
2	SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
a	La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo.	x		x		x		
b	Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted.	x		x		x		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	TRATO RECIBIDO							
a	Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución.	x		x		x		
b	La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.	x		x		x		
c	Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral.	x		x		x		
d	Creer que existe discriminación dentro de la institución.	x		x		x		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO							
a	Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.	x		x		x		
b	La institución aprecia mis opiniones.	x		x		x		
c	Como trabajador, estas comprometido con la misión de la institución.	x		x		x		

	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
2	PARTICIPACION						
a	Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.	x		x		x	
b	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.	x		x		x	
c	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.	x		x		x	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
3	EFICIENCIA						
a	Cumple con su trabajo en el tiempo programado.	x		x		x	
b	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.	x		x		x	
c	Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz..	x		x		x	
d	Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales.	x		x		x	
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No
1	CONDUCTA						
a	Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.	x		x		x	
b	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.	x		x		x	
	DIMENSION 6	Si	No	Si	No	Si	No
1	LIDERAZGO						
a	Consideras que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.	x		x		x	
b	Siendo su jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo.	x		x		x	
c	Como su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Dios Zárate, Luis Enrique**
DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021”.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	INSERCIÓN							
a	Cuando ingresó usted a la institución, recibió inducción.	√		√		√		
b	Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo.	√		√		√		
c	Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
2	ASIMILACION							
a	Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
3	ACEPTACIÓN							
a	Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COOPERACIÓN							
a	Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	CUMPLIENTO							
a	Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución..	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	COMUNICACIÓN EFECTIVA							
a	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución..	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPENSACIÓN							
a	Recibe reconocimiento por el trabajo realizado.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
2	SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
a	La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo.	√		√		√		
b	Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	TRATO RECIBIDO							
a	Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución.	√		√		√		
b	La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.	√		√		√		
c	Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral.	√		√		√		
d	Cree que existe discriminación dentro de la institución.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO							
a	Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.	√		√		√		
b	La institución aprecia mis opiniones.	√		√		√		

c	Como trabajador, estas comprometido con la misión de la institución.	√		√		√	
---	--	---	--	---	--	---	--

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
2	PARTICIPACIÓN						
a	Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.	√		√		√	
b	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.	√		√		√	
c	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
3	EFICIENCIA						
a	Cumple con su trabajo en el tiempo programado.	√		√		√	
b	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.	√		√		√	
c	Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz.	√		√		√	
d	Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
1	CONDUCTA						
a	Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.	√		√		√	
b	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
1	LIDERAZGO						
a	Considera que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.	√		√		√	
b	Siendo jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo.	√		√		√	
c	Como su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **López Landauro Rafael Arturo** DNI: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

25 de setiembre de 2021

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima - 2021”.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	INSERCIÓN							
a	Cuando ingresó ud. a la institución, recibió inducción.	x		x		x		
b	Le indicaron cuales eran sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo.	x		x		x		
c	Recibió el apoyo de sus compañeros al ingresar a laborar en la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
2	ASIMILACIÓN							
a	Se incorporó con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
3	ACEPTACIÓN							
a	Acepto las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COOPERACIÓN							
a	Ha tenido oportunidad de innovación en su trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	CUMPLIMIENTO							
a	Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	COMUNICACIÓN EFECTIVA							
a	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPENSACIÓN							
a	Recibe reconocimiento por el trabajo realizado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
2	SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
a	La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo.	x		x		x		
b	Existen manuales de funciones para las actividades que desempeña usted.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	TRATO RECIBIDO							
a	Cree usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución.	x		x		x		
b	La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.	x		x		x		
c	Existe el respeto de la institución para realizar un buen desempeño laboral.	x		x		x		
d	Creer que existe discriminación dentro de la institución.							
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO							
a	Cuando me asignan una nueva función actúo con responsabilidad.	x		x		x		
b	La institución aprecia mis opiniones.	x		x		x		
c	Como trabajador, estoy comprometido con la misión de la institución.	x		x		x		

	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
2	PARTICIPACION						
a	Se fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.	x		x		x	
b	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.	x		x		x	
c	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.	x		x		x	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
3	EFICIENCIA						
a	Cumple con su trabajo en el tiempo programado.	x		x		x	
b	Cuenta con las herramientas para realizar un trabajo con eficiencia.	x		x		x	
c	Cree usted que realiza sus funciones de manera eficaz.	x		x		x	
d	Aporta soluciones para las mejoras en las actividades laborales.	x		x		x	
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No
1	CONDUCTA						
a	Los trabajadores, respetan las normas internas de la institución.	x		x		x	
b	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.	x		x		x	
	DIMENSION 6	Si	No	Si	No	Si	No
1	LIDERAZGO						
a	Consideras que puedes asumir el rol de jefe directo para trabajar en equipo.	x		x		x	
b	Siendo su jefe directo, respeta las opiniones del equipo de trabajo.	x		x		x	
c	Como su jefe directo, identifica las fortalezas de sus trabajadores para promover su crecimiento profesional.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Campos HUAMÁN JUAN MARTIN

DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

25 de octubre de 2021

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

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


 Firma del Experto Informante.

SPSS

*HBDL_MPJT_V3.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2	V2D3
1	49	21	9	19	63	40	10	13
2	68	25	14	29	69	45	10	14
3	65	22	15	28	69	45	9	15
4	40	15	7	18	52	34	6	12
5	60	23	12	25	62	40	10	12
6	48	21	10	17	60	40	7	13
7	44	21	7	16	49	30	8	11
8	57	21	13	23	65	44	6	15
9	52	19	11	22	67	43	10	14
10	50	20	10	20	65	43	8	14
11	53	21	10	22	58	39	9	10
12	63	22	14	27	67	45	9	13
13	56	19	12	25	59	37	7	15
14	56	20	13	23	62	41	7	14
15	50	22	9	19	57	38	7	12
16	59	22	12	25	60	40	8	12
17	65	23	14	28	61	41	9	11
18	58	25	13	20	61	42	8	11
19	57	20	12	25	60	40	8	12
20	52	21	11	20	53	36	7	10
21	45	15	11	19	62	37	10	15

The screenshot displays the SPSS Statistics Editor de datos interface. A dialog box for creating a histogram is open for variable V1D1. The dialog includes the following fields and options:

- Variable actual:** V1D1 (ADAPTACIÓN AL CAMBIO)
- Variable asignada:** SUMA2 (ADAPTACIÓN AL CAMBIO (agrupado))
- Etiquetas:** 12
- Mostrar alternativa:** (Desactivado)
- Crear puntos de corte:** (Desactivado)
- Crear etiquetas:** (Desactivado)
- Invertir la escala:** (Desactivado)

The histogram shows a distribution of values for V1D1, with a peak around 10. The background shows a Zoom Meeting interface with participants Juan Torres and Tú.

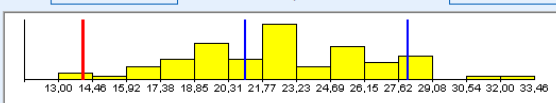
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	HABILIDADES BLANDAS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1D1	Númérico	8	0	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1D2	Númérico	8	0	TRABAJO EN EQUIPO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1D3	Númérico	8	0	MOTIVACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2D1	Númérico	8	0	ACTITUDES LABORALES	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V2D2	Númérico	8	0	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V2D3	Númérico	8	0	COMPORTAMIENTO GRUPAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9											
10											

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	HABILIDADES BLANDAS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1D1	Númérico	8	0	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1D2	Númérico	8								Entrada
4	V1D3	Númérico	8								Entrada
5	V2	Númérico	8								Entrada
6	V2D1	Númérico	8								Entrada
7	V2D2	Númérico	8								Entrada
8	V2D3	Númérico	8								Entrada
9	SUMA1	Númérico	5								Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Agrupación visual

Lista de variables exploradas:
 ADAPTACIÓN AL CAM...
 TRABAJO EN EQUIPO...
 MOTIVACIÓN [V1D3]

Variable actual: Etiqueta:
 Variable agrupada: Etiqueta:
 Mínimo: Valores no perdidos Máximo:



Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:	Valor	Etiqueta
1	14,0	DEFICIENTE
2	21,0	REGULAR
3	28,0	BUENO
4		HIGH EXCELENTE
5		

Casos explorados: 75
 Valores perdidos: 0

Puntos finales super...
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Invertir la escala

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	HABILIDADES BLANDAS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1D1	Númérico	8	0	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1D2	Númérico	8	0	TRABAJO EN EQUIPO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1D3	Númérico	8	0	MOTIVACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2D1	Númérico	8	0	ACTITUDES LABORALES	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V2D2	Númérico	8	0	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V2D3	Númérico	8	0	COMPORTAMIENTO GRUPAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	SUMA1	Númérico	5	0	HABILIDADES BLANDAS (Agrupada)	{1, DEFICIE...}	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SUMA2	Númérico	5	0	ADAPTACIÓN AL CAMBIO (Agrupada)	{1, DEFICIE...}	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	SUMA3	Númérico	5	0	TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	{1, DEFICIE...}	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SUMA4	Númérico	5	0	MOTIVACIÓN (Agrupada)	{1, DEFICIE...}	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SUMA5	Númérico	5	0	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SUMA6	Númérico	5	0	ACTITUDES LABORALES (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SUMA7	Númérico	5	0	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	SUMA8	Númérico	5	0	COMPORTAMIENTO GRUPAL (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											

SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONARIO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Dra. Karín Cáceres Durango
SECRETARÍA GENERAL DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN.

Yo Juan Jorge Torres Minaya, identificado con DNI 25764737 y Marisol Rosalynn Pinto Reyes, identificada con DNI 25843183, con el debido respeto nos presentamos ante su despacho para exponerle lo siguiente:

Que mediante el presente documento, y siendo Bachilleres de la carrera de Administración, Finanzas y Negocios Globales, actualmente estudiantes del taller de Tesis en la Universidad César Vallejo, solicitamos a usted la autorización para realizar el trabajo de investigación que lleva como título "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN – LIMA 2021", ya que el estudio que se realizará nos permitirá culminar con los requisitos para lograr nuestra titulación.

Por lo expuesto:

Rogamos a su digno despacho, ordene a quien corresponda brindarnos las facilidades para el éxito de nuestro trabajo de investigación.

Callao, 09 de octubre de 2021



Juan Jorge Torres Minaya
DNI 25764737



Marisol Rosalynn Pinto Reyes
DNI 25843183

CARTA AUTORIZACIÓN APLICAR CUESTIONARIO



PERÚ

Ministerio de Cultura

Archivo General de la Nación



Firmado digitalmente por:
CERRO SEMINARIO Luis
Enrique FAU 20131370726 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/11/2021 18:04:33-0500

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

23 de noviembre de 2021

CARTA N° 000027 – 2021 – AGN/SG – OA – ARH

Señores

Juan Jorge Torres Minaya

Marisol Rosalynn Pinto Reyes

Correo electrónico: juanjotomi74@gmail.com

Lima

Asunto : Solicitud para la aplicación de una encuesta virtual a los trabajadores del Archivo General de la Nación

Referencia : Carta S/N de fecha 09 de octubre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted y en relación al asunto expresar lo siguiente:

El Área de Recursos Humanos recibió el correo electrónico derivado de su solicitud presentada respecto a la aplicación de una encuesta virtual a los trabajadores del Archivo General de la Nación como desarrollo de su investigación "Habilidades blandas y desempeño laboral en los trabajadores del Archivo General de la Nación.

Mediante la presente carta se formaliza la viabilidad de la aplicación del cuestionario presentado, teniendo en cuenta que ya se habían realizado las coordinaciones para la difusión del mismo en la institución.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente

Luis Enrique Cerro Seminario

Jefe (e) del Área de Recursos Humanos

Cód. Doc. 00187432
Cód. Exp. 00095144

REGISTRO DIGITAL FOTOGRÁFICO



