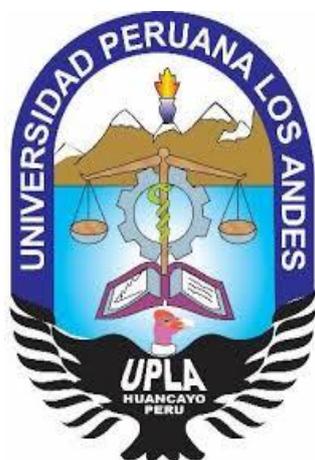


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores  
de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Gamboa Bermudo Ruth  
Bach. Vilcapoma Roman Jhudyt Magaly

Asesor : Mtro. Martínez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 03.08.2021 - 02.08.2022

Huancayo – Perú  
2022

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores  
de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autores : Bach. Ruth Gamboa Bermudo  
Bach. Jhudyt Magaly Vilcapoma Roman

Asesor : Mtro. Martínez Vitor Paul Denis

Línea de investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 03.08.2021/ 02.08.2022

**Huancayo – Perú**

**2022**

## Hoja de Conformidad de Jurados

---

**Presidente**

---

**Jurado 1**

---

**Jurado 2**

---

**Secretario**

Huancayo, ... de ..... del 2022

**Asesor**

Mtro. Martínez Vitor Paul Denis

## **Dedicatoria**

Se lo dedicamos a mi forjador del camino que he seguido, a Dios padre celestial, por su compañía y por siempre levantarnos en nuestros tropiezos, para nuestros padres por ser las personas que más amamos...

## **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad Peruana los Andes, por forjarnos el camino profesional. Agradecemos a los docentes por su guía ante todas nuestras inquietudes durante el desarrollo de la presente investigación, a la empresa por brindarnos toda la información necesaria para hacer posible la culminación de la investigación y a cada uno de las personas que aportaron su granito de arena para el desarrollo de la tesis.

Ruth & Jhudyt

## Contenido

Portada	i
Hoja de Conformidad de Jurados	iii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Contenido	vii
Contenido de Tablas	xii
Contenido de Figuras	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvii
Introducción	xix
CAPÍTULO I	22
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.1. Descripción de la realidad problemática	22
1.2. Delimitación del problema	24
1.2.1. Delimitación espacial	24
1.2.2. Delimitación temporal	24
1.3. Formulación del problema	25
1.3.1. Problema general	25
1.3.2. Problemas específicos	25
1.4. Justificación de la investigación	25
1.4.1. Justificación social	26
1.4.2. Justificación teórica	26
1.4.3. Justificación metodológica	26

1.5. Objetivos	27
1.5.1. Objetivo general	27
1.5.2. Objetivos específicos	27
CAPÍTULO II	28
MARCO TEÓRICO	28
2.1. Antecedentes del estudio	28
2.1.1. Ámbito internacional	28
2.1.2. Ámbito nacional	33
2.2. Bases teóricas	37
2.2.1. Habilidades blandas	37
A. Concepto de soft skills.	38
B. Exigencia de fomentar las habilidades blandas.	39
C. Desarrollo de las habilidades blandas.	40
D. Habilidades blandas en el entorno laboral.	41
E. Dimensiones de las habilidades blandas.	41
2.2.2. Desempeño laboral	45
A. Retribuciones monetarias y no monetarias.	45
B. Satisfacción en relación con las tareas asignadas.	46
C. Capacitación constante de los empleados.	46
D. Clima organizacional.	47
E. Cultura organizacional.	47
F. Expectativa del empleado.	47
2.3. Marco conceptual de variables y dimensiones	48
CAPÍTULO III	51
HIPÓTESIS	51

3.1. Hipótesis general	51
3.2. Hipótesis específicas	51
3.3. Variables	51
3.3.1. Variable 1: Habilidades blandas	52
3.3.2. Variable 2: Desempeño laboral	52
3.3.3. Operacionalización de variables	54
CAPÍTULO IV	56
METODOLOGÍA	56
4.1. Método de investigación	56
4.1.1. Método general	56
4.1.2. Método específico	56
A. Método inductivo-deductivo.	56
4.2. Tipo de investigación	57
4.2.1. Investigación aplicada	57
4.3. Nivel de investigación	57
4.3.1. Método correlacional	57
4.4. Diseño de investigación	57
4.4.1. Descriptiva correlacional	57
4.5. Población y muestra	58
4.5.1. Población	58
4.5.2. Muestra	58
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
4.6.1. Técnica de recolección de datos	61
4.6.2. Instrumento	61
A. Cuestionario.	61

4.7. Procesamiento de recolección de datos	61
4.7.1. Encuesta	61
4.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos	62
CAPÍTULO V	63
RESULTADOS	63
5.1. Descripción de resultados	63
5.1.1. Confiabilidad de los instrumentos	63
A. Confiabilidad del instrumento de habilidades blandas.	63
B. Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral.	64
5.1.2. Niveles de Baremos para frecuencia de datos	64
A. Frecuencia de datos para habilidades blandas.	64
B. Frecuencia de datos para desempeño laboral.	66
C. Frecuencia de datos para las dimensiones de habilidades blandas.	67
D. Frecuencia de datos para las dimensiones de desempeño laboral.	68
5.2. Contraste de hipótesis	70
5.2.1. Coeficiente de correlación Rho de Spearman	70
5.2.2. Pruebas de contraste de hipótesis	71
A. Contraste de hipótesis general.	71
B. Contraste de hipótesis específica 1.	74
C. Contraste de hipótesis específica 2.	78
D. Contraste de hipótesis específica 3.	81
E. Contraste de hipótesis específica 4.	84
F. Contraste de hipótesis específica 5.	89
G. Contraste de hipótesis específica 6.	92
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	96

CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS	109
Anexo 01. Matriz de Consistencia	110
Anexo 02. Matriz de Operacionalización de Variables	112
Anexo 03. Matriz de Operacionalización del Instrumento	114
Anexo 04. Instrumento de investigación	116
Anexo 05. Consentimiento informado	119
Anexo 06. Evidencias Fotográficas	121

## Contenido de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.	54
Tabla 2. Interpretación de confiabilidad.	63
Tabla 3. Confiabilidad de instrumento para habilidades blandas.	63
Tabla 4. Confiabilidad de instrumento para desempeño laboral.	64
Tabla 5. Frecuencia de datos habilidades blandas.	65
Tabla 6. Frecuencia de datos de desempeño laboral.	66
Tabla 7. Frecuencia de datos de dimensiones de habilidades blandas.	67
Tabla 8. Frecuencia de datos de dimensiones de desempeño laboral.	69
Tabla 9. Interpretación del coeficiente de correlación.	70
Tabla 10. Matriz cruzada hipótesis general.	71
Tabla 11. Correlación de hipótesis general.	73
Tabla 12. Matriz cruzada hipótesis específica 1.	75
Tabla 13. Correlación de hipótesis específica 1.	77
Tabla 14. Matriz cruzada hipótesis específica 2.	78
Tabla 15. Correlación de hipótesis específica 2.	80
Tabla 16. Matriz cruzada hipótesis específica 3.	81
Tabla 17. Correlación de hipótesis específica 3.	84
Tabla 18. Matriz cruzada hipótesis específica 4.	86
Tabla 19. Correlación de hipótesis específica 4.	88
Tabla 20. Matriz cruzada hipótesis específica 5.	89
Tabla 21. Correlación de hipótesis específica 5.	91
Tabla 22. Matriz cruzada hipótesis específica 6.	92
Tabla 23. Correlación de hipótesis específica 5.	94
Tabla 24. Anexo 1 - Matriz de consistencia.	110

Tabla 25. Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables.	112
Tabla 26. Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.	114

## Contenido de Figuras

Figura 1. Sede de la EMpresa Bioingeniería S.A.C.	24
Figura 2. Diagnóstico de liderazgo en dirección.	44
Figura 3. Método de autoevaluación personal.	45
Figura 4. Frecuencias para habilidades blandas.	65
Figura 5. Frecuencias para desempeño laboral.	66
Figura 6. Frecuencias para dimensiones de habilidades blandas.	68
Figura 7. Frecuencias para dimensiones de desempeño laboral.	69
Figura 8. Chi-cuadrada crítica de hipótesis general.	73
Figura 9. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 1.	76
Figura 10. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 2.	80
Figura 11. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 3.	83
Figura 12. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 4.	87
Figura 13. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 5.	90
Figura 14. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 6.	94

## Resumen

La capacidad de manejar al personal y poder alcanzar objetivos, mediante la administración y gestión del talento humano, esto va de la mano con la capacitación pertinente para la obtención de resultados óptimos y de gran envergadura en cuanto al manejo y pertinencia del conocimiento académico. Se deduce que estos conocimientos nos son suficientes, pues aquí entra a tallar las habilidades blandas, bajo la necesidad de mejorar y capacitar al personal en cuanto la importancia que esta tiene en cuanto a la conjugación tanto de las habilidades duras con las habilidades blandas, que finalmente deducimos, que un profesional renombrado con los grados, no siempre es sinónimo de calidad de persona, es por ello que las organizaciones ponen énfasis en este tema, y se tiene como antecedentes de otras empresas que aplicaron esta manera de explotar estas habilidades con la única finalidad de que la empresa trascienda en el tiempo así mismo tener en cuenta a la contratación del personal, generalmente no hay una manera más óptima de poder saber si el personal que se contrata es el idóneo, en este caso se ve en el transcurso del desempeño de colaborador, es por ello que se busca acoplar, concientizar con referencia a explotar sus habilidades a modo reducir las brechas y contribuir en cuanto a la fusión de ambas habilidades blandas como duras, de la organización Bioingeniería S.A.C.. Las habilidades blandas son una gran herramienta para determinar la trascendencia en el mercado empresarial, porque es un valor que no muchas empresas lo ven como un factor de valorado. Y poco valorado, conocidas también como habilidades socioemocionales o no cognitivas, habilidades conductuales, habilidades conductuales, competencias blandas, más conocidas como SOFT SKILLS. El objetivo fundamental de las habilidades blandas se enfoca a impulsar la inteligencia emocional, Habilidades transversales o socioemocionales, enfocadas en el desarrollo de los valores y rasgos que fomentaran la comunicación entre los colaboradores en cuanto a su ámbito laboral, de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería. Así además muestra conceptos básicos sobre las habilidades duras

y el costo que le han estado dando todos estos años, sobre las más importantes habilidades blandas. cuya metodología se usó el diseño detallado Correlacional, utilizando la técnica de la encuesta para la colección de datos y la técnica cualitativa la observación directa. Los procedimientos que se utilizaron en la tesis son: Deductivo – Inductivo. Del mismo modo la siguiente averiguación ve el valor de conocer las habilidades blandas, y como esta refuerza el buen manejo gremial, puesto que las empresas más que las habilidades duras o técnicas, definen con más trascendencia a las habilidades blandas, como una forma de mejorar y sistematizar la composición de sus organizaciones, lo cual al final busca averiguar cuáles son los efectos de una sabiduría emocional y el aprendizaje formal e informal, todo lo mencionado enmarcado en el manejo gremial, en las organizaciones que brindan servicios. El costo primordial de este análisis radica en cuanto se puede contribuir en el mejoramiento de procesos de reclutamiento y selección, mediante programas de capacitación persistente y la medición del funcionamiento gremial. La conclusión a la que se llega en la presente investigación, una vez realizado los análisis estadísticos correspondientes, se obtiene como resultado que el grado de correlación entre ambas variables es directamente perfecta con un valor de  $R=1.000$ , a su vez, se comprueba que la relación es significativa con un valor de  $p=0.000$ ; Por lo cual se recomienda la realización cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos del Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

**Palabras Clave:** Habilidades blandas, Desempeño laboral, Correlación Spearman.

## **Abstract**

The ability to manage staff and be able to achieve objectives, through the administration and management of human talent, this goes hand in hand with the relevant training to obtain optimal and far-reaching results in terms of the management and relevance of academic knowledge. It follows that this knowledge is not enough for us, because here comes to carve the soft skills, under the need to improve and train the staff in terms of the importance that this has in terms of the conjugation of both hard skills with soft skills, which Finally, we deduce that a renowned professional with degrees is not always synonymous with quality of person, which is why organizations emphasize this issue, and there is a history of other companies that applied this way of exploiting these capabilities with the sole purpose that the company transcends time as well as take into account the hiring of personnel and a latent problem for organizations at the time of hiring. This search seeks to contribute in showing the great distance or percentage gap between the soft skills of the workers of the Bioingeniería SAC organization, presenting hard data on a fundamental topic that has been little studied in the territory and Latin America until now: soft skills, also known as soft skills. socio-emotional or non-cognitive skills, behavioral skills, soft skills or social skills, SOFT SKILLS. The fundamental objective of soft skills is focused on promoting emotional intelligence, transversal or socio-emotional skills, focused on the development of values and traits that will promote communication between employees in terms of their work environment, of the Collaborators of the Bioengineering Company. Thus, it also shows basic concepts about the hard skills and the cost that they have been giving it all these years, about the most important soft skills. whose methodology was used the detailed Correlational design, using the survey technique for data collection and the qualitative technique direct observation. The procedures used in the investigation work are: Deductive - Inductive. In the same way, the following investigation sees the value of knowing soft skills, and how it reinforces good union management, since

companies, more than hard or technical skills, define soft skills more transcendently, as a way to improve and systematize the composition of their organizations, which in the end seeks to find out what are the effects of emotional wisdom and formal and informal learning, everything mentioned framed in union management, in the organizations that provide services. The primary cost of this analysis lies in how much it can contribute to the improvement of recruitment and selection processes, through persistent training programs and the measurement of union performance. The conclusion reached in the present investigation, once the corresponding statistical analysis has been carried out, is obtained as a result that the degree of correlation between both variables is directly perfect with a value of  $R=1,000$ , in turn, it is verified that the relationship is significant with a value of  $p=0.000$ ; Therefore, it is recommended to make positive changes in the processes of Soft Skills, it will have positive repercussions in the processes of Labor Performance in the collaborators of the Company Bioingeniería S.A.C. – 2021.

Keywords: Soft skills, Job performance, Spearman Correlation.

## Introducción

La capacidad de llevar a cabo fines mediante las personas, mediante la administración de talentos, resulta una rapidez muchísimo más querida que el grado de conocimientos académicos que posea un profesional, entendiéndose existente una urgente necesidad de desarrollo de habilidades blandas y un problema latente para las empresas en el momento de contratar. Auxilia en enseñar la enorme distancia o brecha porcentual en medio de las habilidades blandas de los trabajadores de la organización Bioingeniería S.A.C, presentando datos duros sobre un asunto importante hasta ahora poco estudiado en el territorio y Latinoamérica: las habilidades blandas, además conocidas como habilidades socioemocionales o no cognitivas, habilidades conductuales, competencias blandas o capacidades sociales, SOFT SKILLS. De esta forma además muestra conceptos básicos sobre las habilidades duras y el precio que le estuvieron dando todos dichos años, sobre las más relevantes habilidades blandas.

El problema que tiene esta empresa es que no hay tolerancia entre compañeros de trabajo, poco asertividad en cuanto a determinar una solución, carece de trabajo en equipo, no se puede formar equipos para un trabajo en común, no existe tolerancia bajo presión, falta de liderazgo, reacios al cambio, todo esto bloquea la creatividad dentro de ella. El objetivo primordial fue ver el valor de conocer las habilidades blandas, y como esta refuerza el buen manejo del personal, puesto que las empresas más que las habilidades duras o técnicas, se definen con más trascendencia a las habilidades blandas, como una forma de mejorar y sistematizar la composición de sus organizaciones, lo cual al final busca averiguar cuáles son las consecuencias de una sabiduría emocional y el aprendizaje formal e informal, todo lo mencionado enmarcado en el manejo gremial, en las organizaciones que brindan servicios. El costo primordial de este análisis radica en cuanto se puede contribuir en el mejoramiento de procesos de reclutamiento y selección, mediante programas de capacitación persistente y la medición del funcionamiento de las relaciones humanas y como estas ayudan a mejorar a una

empresa. El presente trabajo de investigación, se usó de la metodología: el método general científico, método específico inductivo deductivo, tipo de investigación la básica, de nivel correlacional, y de diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta para la colección de datos y el método cuantitativo. El resultado fue al final buscar y determinar cuáles son las consecuencias de una sabiduría emocional y el aprendizaje formal e informal, todo lo mencionado enmarcado en el manejo del personal, en las organizaciones que brindan servicios. La conclusión a la que se llegó en la presente investigación, una vez realizado los análisis estadísticos correspondientes, se obtiene como resultado que el grado de correlación entre ambas variables es directamente perfecta con un valor de  $R=1.000$ , a su vez, se comprueba que la relación es significativa con un valor de  $p=0.000$ ; Por lo cual se recomienda la realización cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos del Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. La tesis que comprende como sigue:

**El capítulo I.** Se desarrollo y definió la realidad Problemática y la formulación del problema, la justificación y objetivos de la tesis.

**El capítulo II** Se desarrollo los antecedentes de la investigación que contiene las tesis nacionales e internacionales, Así mismo están fundamentadas de manera técnica, científica. De la misma manera estas se plasman en las bases teóricas las cuales afianzan la realidad problemática y la formulación de los problemas, objetivos e hipótesis.

**El capítulo III** Se desarrollo la hipótesis general y específicas y se describirán las variables habilidades blandas y el desempeño laboral.

**El capítulo IV** Se desarrollo el marco metodológico en el cual se expuso las variables, la operacionalización de variables. (metodología, tipo de estudio, diseño de investigación).

**El capítulo V** Aquí se desarrolló los resultados mediante análisis estadísticos descriptivos e inferenciales de las variables estudiadas y sus dimensiones.

Al final se podrá visualizar el análisis y discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones, junto a la bibliografía usada en toda la tesis el cual nos sirvió como antecedentes y conocimiento que nos permitió el desarrollo del ya antes en la mencionada tesis.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las Habilidades Blandas, se han convertido en esenciales, porque de esta manera se puede mejorar todo un sistema, a favor de una organización, y lo que el mundo laboral exige, Es ser competitivo, el cual no solo requiere de conocimientos y experiencia, sino también de contar con la capacidad para mantener la comunicación clara, como también mostrar empatía y la convivencia con sus compañeros, aún más en un entorno marcado por la tecnología, la automatización y el cambio a la digitalización. El contar con estas destrezas para una óptima relación y adaptarse a la situación cual fuera, a eso se le llama tener las habilidades blandas, la cual en esta época es muy valorado.

Gestion (2020). “Existe información que resalta la importancia de las habilidades blandas en el sector laboral, como los datos que han presentado el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon: A largo plazo, el 75% del éxito laboral se debe a las habilidades blandas. El porcentaje restante, apenas el 25%, es resultado de las habilidades duras o cognitivas. A esta información podemos sumar un estudio de The World Económica Forum publicado en 2016, que pronosticaba que para 2020 sucederían dos cosas: La tercera parte de habilidades requeridas para la mayoría de profesiones serían aptitudes sociales que en ese entonces no eran cruciales en dichas áreas. Las ‘soft skills’ serían competencias exigidas por encima de los conocimientos” ... (pg. 2).

(Lydia Arbaiza, 2020). ““El triunfo gremial se constituye por medio de la composición interna de una compañía, La demanda creciente en el mercado gremial peruano, incita a ejecutivos obtener un nivel de especialización más grande para lograr

regir de forma completa y eficiente la compañía u organización en donde se hallan. Según un análisis llevado a cabo por la consultora DNA Human Capital en el año 2019, muestra que solo el 38% de gerentes de Perú tienen MBA (Maestría en Gestión de Organizaciones, por sus siglas en inglés); una cifra baja a diferencia de Chile que tiene 62%, casi el doble de expertos. “Uno de los motivos del ya que poseemos una cifra baja se debería a que tenemos un mercado no bastante maduro”, indicó Alfonso Ochoa Country Manager de DNA Human Capital” ... (pg. xx).

En la empresa hace dos años se implementó un sistema “SISMAC”, por la cual nos encontramos en constante cambio, a medida de eso los técnicos no se ADAPTAN con facilidad, les cuesta comprender, se les complica ir al ritmo que el trabajo requiere, de acuerdo a los lineamientos que brinda el sistema, la empresa carece de liderazgo por parte del jefe responsable del área, no encuentra la manera de solucionar los problemas que se presenta en el trabajo. La empresa BIOINGENIERIA S.A.C, no se responsabiliza de los trabajadores, no son empáticos con los trabajadores (salud física y mental), de tal manera la desmotivación es grande por parte del trabajador, generando un bajo rendimiento laboral, falta de trabajo en equipo, falta de compañerismo, no existe empatía, cada quien trabaja de manera individual desconfiando de sus compañeros, lo cual genero el estrés laboral, desunión en el grupo de trabajo.

Es por esta problemática, que vemos por conveniente este proyecto de investigación, a fin de reducir de manera progresiva y finalmente tener un mejor ambiente y clima laboral, se dio la importancia a las habilidades blandas y con respecto al desempeño laboral. Lo que buscamos es desarrollar métodos y estrategias para potenciar y elevar el desempeño laboral.

Ante esta situación se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S. A.C – 2021?

## 1.2. Delimitación del problema

### 1.2.1. Delimitación espacial

Este proyecto de investigación se realizará en el ámbito de la entidad privada, tal es el caso de la empresa Bioingeniería S.A.C.

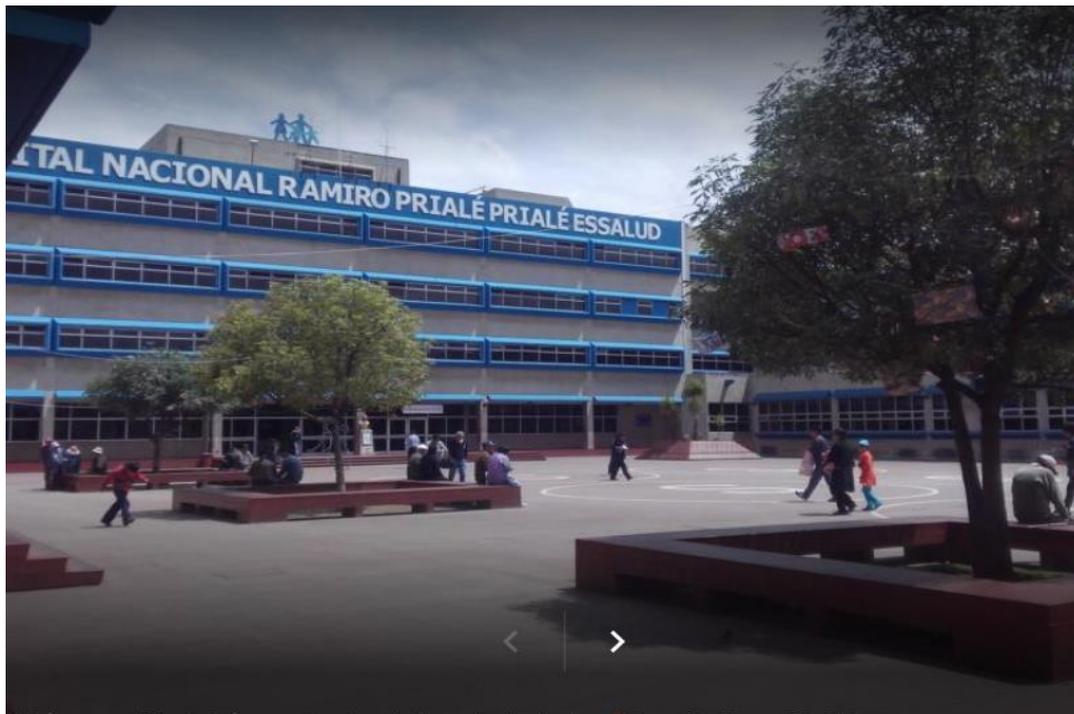


Figura 1. mapcarta (2022)Sede de la Empresa Bioingeniería S.A.C.

Fuente. Google Maps.

### 1.2.2. Delimitación temporal

El proyecto de investigación se realizó de la fecha siguiente el mes de octubre del 2020 hasta el mes de abril del 2021, esto permitirá la obtención de resultados que sean fehacientes, que permitirán un estudio óptimo para así mejorar el ámbito laboral con un mejor manejo de las habilidades blandas, en beneficio de la empresa y de un mejor manejo de los colaboradores.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?
6. ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación social**

El presente trabajo de investigación se demostrará la importancia de analizar, aplicar y la recomendación de mejorar e impulsar las habilidades blandas, a fin de mejorar el desempeño laboral, de esta manera buscaremos plantear la mejora de la empresa en cuanto a la administración de las habilidades blandas, este proyecto busca el beneficio directo de los trabajadores con el manejo eficiente de esta área frente a estas dos variables.

### **1.4.2. Justificación teórica**

Esta investigación se elaboró con la finalidad de mejorar las habilidades blandas, con el único propósito de mejorar el desempeño laboral, con el uso de las diferentes herramientas que nos ofrecen estas variables a fin mejorar el liderazgo dentro de la empresa, pues carece de ello, lo que se busca es tener un mejor manejo por parte de la parte administrativa a fin de mejorar y reducir los problemas que acarrea la poca empatía que existe dentro de la empresa.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

El estudio de este proyecto tiene importancia, porque busca reducir los problemas que tiene esta empresa, con el uso de métodos, técnicas y procedimientos que están inmersos dentro de la investigación científica, el método de estudio es aplicada, donde propondremos finalmente maneras de cómo solucionar los problemas que tiene esta empresa, por medio de la correlación de las variables.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
2. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
3. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
4. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
5. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
6. Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. Ámbito Nacional

Según. Cáceres (2018) en su tesis *“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 para optar el grado de Académico de Magíster en Dirección de Personas de la universidad el Pacifico Escuela de Posgrado.

“El objetivo de esta averiguación es encontrar, por un lado, cuál es el impacto del aprendizaje formal (H1a) e informal (H1b) sobre el funcionamiento gremial a grado personal. Sin embargo, reconocer el impacto de la sabiduría emocional sobre esa variable dependiente (H2) en 2 organizaciones presta-doras de servicios del Perú. Para lograr medir las cambiantes de aprendizaje formal (6 ítems) e informal (7 ítems), se empleó una habituación de Park y Choi (2016) de diferentes formularios (Choi y Jacobs 2011, y Rowden 2002), cuyo título ha sido Small Business Workplace Learning Survey. Asimismo, para la medición de sabiduría emocional, se usó una habituación de Ahmad y Saeed (2015), del cuestionario de Salovey y Mayer (2008), que está compuesto de 4 magnitudes: 1) evaluación auto emocional (4 ítems), 2) evaluación del sentimiento de otros (4 ítems), 3) uso de los sentimientos (4 ítems) y 4) regulación de los sentimientos (4 ítems). Al final, para lograr evaluar el manejo gremial, se usó la habituación del Park y Choi (2016) sobre el modelo de funcionamiento de Rotundo y Sackett (2002), que está formado por 3 magnitudes. Ahora bien, para las metas este trabajo, únicamente se usó el rendimiento de labores

(4 ítems) en forma de auto informe. Para cada una de las cambiantes, se empleó una escala Likert de 7 puntos de vista, en un rango de 1 (complemente en desacuerdo) a 7 (completamente de acuerdo). Destinados a llevar a cabo con las metas de la presente indagación, se desarrolló un análisis de tipo cuantitativo, de alcance correlacional-exploratorio, no empírico y de corte transversal, con una muestra positiva de 75 ayudantes en medio de las 2 organizaciones prestadoras de servicios. De esta forma, los hallazgos de esta indagación demuestran que la variable aprendizaje formal perjudica e impacta de forma significativa a la variable manejo gremial. Sin embargo, el aprendizaje informal no perjudica de manera directa el manejo gremial, sino que actúa de manera indirecta por medio del aprendizaje formal sobre el mismo. Esto, paralelamente, muestra una totalmente nueva interacción en medio de las cambiantes de análisis que difieren a la iniciativa original al comenzar la indagación. De otra parte, con en relación a la variable sabiduría emocional, se observa que cumple con lo planteado en la premisa, al dañar de manera positiva en el manejo gremial. De modo que, se explica que, a una más grande sabiduría emocional, se lograrían superiores resultados en el manejo”.

Según Silvestre (2017). El tema de la presente tesis se titula “*Las Habilidades Blandas y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Financiera Crediscotia del Distrito de Trujillo - 2017*”. tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Trujillo- Perú.

“La presente tesis tiene como finalidad, dictaminar de qué forma influyen las habilidades blandas en el manejo laboral de los asistentes de la financiera CrediScotia al 2017. La exploración tiene como variable independiente a las

“habilidades blandas” y como variable dependiente al “Desempeño laboral”. Se utilizó el diseño transeccional descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta para la recolección de datos y la técnica cualitativa la observación directa. Los métodos que se usaron en el trabajo de indagación son: Deductivo – Inductivo, Estadístico, Analítico y Sintético. La población, está conformada por 29 asistentes de la Financiera CrediScotia al 2017, la muestra estuvo representada por un total de 29 asistentes. Entre los resultados más relevantes se establece que el porcentaje mayoritario de los asistentes encuestados confirma sentir que las habilidades blandas contribuyen al desempeño laboral. Los elementos que inciden en el desempeño laboral son: Retribución laboral, ambiente laboral, incentivos, capacitaciones constantes, trato igualitario en la entidad. Frente a esta situación se da a la entidad financiera mantener actualizada y muy bien difundida el Manual de Organización y Funciones (MOF) a fin de que el colaborador se sienta identificado con la entidad”. Según Cabrejos (2020) en la presente investigación que lleva por título “*Desarrollo de Habilidades Blandas y su Contribución al Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Piura Año 2020*”. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración de Empresas.

Propósito: La presente investigación, tuvo como objetivo principal Determinar de qué manera las habilidades blandas contribuyen al desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Piura año 2020. “El inicio de la investigación fue el desarrollo de la problemática de estudio, con la cual se llegó a la siguiente interrogante ¿De qué manera las habilidades blandas contribuyen al desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Piura año 2020?, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: Las habilidades blandas contribuyen de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de la Caja Piura año 2020. Se plantearon los

siguientes objetivos específicos: Identificar las habilidades blandas de los colaboradores de la Caja Piura año 2020, Determinar el desempeño laboral, según las dimensiones organización, calidad, iniciativa y competencias de los colaboradores de la Caja Piura año 2020. y Establecer un nivel de asociación entre las habilidades blandas y desempeño de los colaboradores de la Caja Piura año 2020. Esta investigación es de tipo básica explicativa-causal, para la recolección de datos se utilizó la encuesta, a través de su instrumento el cuestionario. La muestra objeto de estudio fue de 30 colaboradores. Y principalmente se concluyó que el desarrollo de habilidades blandas contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo al valor de la chi-cuadrada 22,599 lo cual significa que tiene un grado de contribución moderado en este sentido se aprobó la hipótesis afirmativa”.

Según Guerrero. (2019) El tema de la presente tesis se titula “Programa de desarrollo de competencias blandas para la mejora del clima laboral en la empresa CHEMOTO S.A.C. Chiclayo”. tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Psicología Organizacional, Chiclayo - Perú.

“La investigación tuvo como objetivo determinar los efectos del programa de desarrollo de competencias blandas en la mejora del clima laboral en la empresa Chemoto S.A.C., el diseño fue pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio y el tipo de investigación fue explicativa, aplicada y transversal. La Población fueron los 54 colaboradores de la Planta Industrial Chemoto. Para la recolección de datos utilizo la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, que tiene una confiabilidad de 0.926. Los resultados refieren que el 46% de los trabajadores de la planta industrial consideran que el clima laboral se ha fortalecido después de haber implementado el programa de competencias blandas. Por lo tanto la aplicación del programa de competencias blandas en la empresa Chemoto si tiene efectos

significativos sobre el clima laboral en la organización, de hecho el clima laboral en la empresa subió el nivel de 2,6 a 3,2 y por lo tanto justifica la aplicación de un programa de competencias blandas a los trabajadores de la empresa Chemoto S.A.C. Se recomienda poner en práctica el Programa de Desarrollo de Competencias Blandas, con la finalidad de desarrollar habilidades de autocontrol emocional, habilidades sociales, habilidades de negociación, habilidades de manejo de conflictos, habilidades de toma de decisiones, habilidades de liderazgo, habilidades de trabajo en equipo y habilidades de adaptación al cambio; y de esta manera la organización logre sus metas corporativas propuestas por la gerencia general de la empresa” ...

Según Ramírez (2020). El tema de la presente tesis se titula “Gestión organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020”. tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, Lima - Perú.

“La presente indagación es titulada “Gestión Organización para mejorar el funcionamiento gremial en una clínica Oftalmológica, Lima 2020” la finalidad del análisis ha sido hacer un estudio profundo del problema manejo gremial y plantear tácticas de optimización. Para el análisis se empleó el sintagma holístico, enfoque mixto, tipo proyectivo, grado comprensivo, procedimiento inductivo, deductivo. La población estuvo constituida por trabajadores de la organización, la muestra fueron 30 trabajadores de la organización, las entrevistas fueron llevadas a cabo a las unidades informantes como por ejemplo: El responsable de averiguación operativa, personal de confianza y el responsable de precio y presupuestos. Las herramientas para recopilar datos fueron la entrevista por medio de una guía de entrevista de 07 cuestiones, y el cuestionario de 20 preguntas con la escala Likert, para el

procesamiento de los datos en el nivel cuantitativo se utilizó el Microsoft Excel en las representaciones gráficas, análisis del diagrama de Pareto y para el nivel cualitativo se transcribió en Microsoft Word seguidamente se usó el programa Altas Ti 8, posteriormente se realizó un análisis mixto en el programa Altas Ti 8. Los resultados mostraron que la entidad tiene tres puntos problemáticos muy marcados en el desempeño laboral, como son: La carencia de evaluaciones de desempeño y programas de desarrollo, ausencia de una cultura organizacional al no haber identidad con la organización, además de una estructura organizacional rígida y burocrática, dado que la estructura organizacional es vertical. La propuesta está enfocada en la implementación de un sistema de evaluación de desempeño y un programa de desarrollo, además de rediseñar la cultura y la estructura organizacional, todo ello mediante la gestión organizacional” ...

### **2.1.2. Ámbito Internacional**

Según. Padilla (2018) en su “*Habilidades Blandas para Mejorar la Interrelación de los Líderes Gerenciales en su Recurso Humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde De Madrid*”; sustentado en la Universidad EAN de Colombia para optar el título profesional de Maestro en Administración de Empresas de Salud:

“Nos indica que la mayoría de nosotros, incluso los menos dotados, tendremos que aprender a gestionarnos a nosotros mismos, lo que significa saber cómo y en qué instante cambiar el trabajo que hacemos. Es por esto que a medida que las tareas se automatizan por la evolución de todo el planeta y aumentan las responsabilidades de trabajo la capacidad de entender a otras personas se torna en una ventaja competitiva dominante sobre la tecnología, por lo que se debe salir del área de 5 confort para desarrollar las habilidades blandas y adaptar comportamientos o prácticas que apoyen el enfoque de las organizaciones de salud

y construyan liderazgos al interior de ellas. Sin embargo, estos esfuerzos no pueden ser ajenos a la realidad del Sistema de Salud en Colombia. De acuerdo con la Agrupación De Colombia de Hospitales y Clínicas (2017) el territorio ocupa el puesto 48 del ranking de 99 países de acuerdo con el estudio “Rasgos distintivos de los sistemas de salud en el mundo. Actualización 2017”. La investigación concluye que los países de mejor manejo se caracterizan por gastar en salud un promedio entre 10,07% y 9,85% de su PIB, lo cual se relaciona con el índice de desarrollo humano y los bajos niveles de corrupción. Entre tanto, Colombia gasta el 7,20% del PIB que, aunque muestra una fundamental mejoría en los “niveles de cobertura, incrementos en la expectativa de vida y reducciones en la mortalidad infantil, [...] sigue demostrando una gran brecha ante los niveles alcanzados por los países posicionadas en el top del ranking” ...

Según. Rea (2017) en su tesis “*Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa importadora y comercializadora de la ciudad de QUITO – ECUADOR- 2017*”. La presentada para optar al título de Magister en Seguridad y Salud laboral. De la universidad Central del Ecuador.

“Trabajo de posgrado en Seguridad y Salud Laboral, riesgos en puestos de Trabajo y Desempeño Laboral. Objetivo: Determinar si los riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Aromcolor S.A. La problemática gira alrededor de la presencia de los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral y la productividad de la empresa. Investigación no experimental, cuantitativa, transversal, deductiva, analítica. Se fundamenta en el estudio científico de la identificación de riesgos y su posible relación con la variable dependiente de desempeño laboral para ello se identificó, evaluó y

jerarquizo los riesgos profesionales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y se correlaciono con el desempeño laboral el mismo que se obtuvo a través del Método 180°. El cuestionario SUSESO/ISTAS21 determino que la organización se encontraba en un nivel de riesgo bajo, mientras que la evaluación del desempeño estableció que el 78% del personal cumplía las expectativas que la empresa esperaba de su trabajo. Como resultado de la investigación haciendo la comprobación de las hipótesis por medio del X2 se determinó que la presencia de los riesgos psicosociales si influyen en el desempeño laboral ya que al tener un nivel bajo de riesgos psicosociales su cuenta también con un desempeño laboral de acuerdo a las expectativas que la empresa tiene de sus colaboradores”.

Según. Vargas (2020). En su tesis “*Las habilidades blandas en los directivos de las empresas del sector turístico de Manizales*” de la Universidad Nacional de Colombia”. La presentada para optar al título de Magíster en Administración (MSc).

“Se observa que el 83 % de los directivos encuestados estudiaron una carrera diferente a turismo o no tiene formación profesional en el área, lo que influye en las percepciones que tienen de los procesos de gestión que adelantan, las decisiones que toman y el sector turístico que se desarrolla en la región. Adicionalmente, se observa que solo el 33 % de los docentes encuestados, y que forman a los profesionales de turismo en la región, estudiaron turismo. En la tabla 23 se lograron identificar las habilidades blandas que comprometen la labor de los directivos en las empresas del sector turístico de Manizales. Se evidencia que desde las perspectivas de las unidades de análisis hay coincidencia en torno a la jerarquización de los núcleos de habilidades blandas o clúster que comprometen la función de los directivos del sector turístico de Manizales, como se observa en la

figura 14, que establece que las habilidades de equipo (directivos 37 % y docentes 33 %), las habilidades de liderazgo (directivos 56 % y docentes 33) y las habilidades de comunicación (directivos 40 % y docentes 44 %), son los clústeres que se consideran con mayor influencia en la función y gestión de los directivos. Se resalta que, a pesar de que coinciden en la jerarquización general, en el análisis de cada uno de los clústeres y sus componentes se observó que, en los clústeres de comunicación, profesionalismo, toma de decisiones y experiencias, en las categorías internas, no existe la misma alineación, lo que prueba diferentes perspectivas y jerarquizaciones (Succi, 2019). Esto contrasta con los resultados de las investigaciones de Crawford et al. (2011a) y Wesley et al. (2017), en las que se aprecian valoraciones diferentes por parte de empresarios y docentes, y los planteamientos de Heckman y Kautz (2012) sobre la falibilidad de las pruebas para capturar con precisión las habilidades blandas”.

Según. Neira (2020) en su *“Incidencia del Estrés y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa NEIRASOLVEN S.A De Guayaquil”*; sustentado en la Universidad de Guayaquil, para optar el título profesional de psicólogo en Administración de Empresas de Salud:

“Se considera al estrés como una reacción del organismo ante las demandas del ambiente. Si estas exceden los recursos que el propio entorno aporta o que el individuo es capaz de generar, la persona experimenta estrés. La finalidad de esta investigación es dar a conocer de qué forma incide el estrés y cuál es el desempeño laboral en la empresa privada Neirasolven. El tipo de investigación es cuali-cuantitativa con un diseño de investigación no experimental y los métodos a emplear son el deductivo-inductivo, analítico-sintético y el hipotético-deductivo. Para este trabajo se plantearon diversos objetivos los cuales permiten manejar de

forma clara y concisa la idea central del proyecto, cabe destacar que los resultados serán obtenidos mediante entrevistas, encuestas y test formulados a 22 colaboradores de la empresa mencionada” ...

Según. Pinto (2019) en su “*Habilidades Blandas En El Ambiente Áulico Propuesta: Manual de Procesos Formativos*”; sustentado en la Universidad de Guayaquil para optar el título profesional de mercadotecnia y publicidad.

“La relevancia de este proyecto está reflejada en las habilidades blandas, las cuales se han convertido en el fundamento del desarrollo de la adolescencia, esto permite un mejor desempeño en el ámbito educativo y laboral, proporcionando información de valor educativo que ayuden a los estudiantes, docentes a comprender las mencionadas aptitudes. En la actualidad los estudiantes no tienen un conocimiento adecuado sobre como esto los ayuda a comprender los conocimientos que se les transmiten en clases diariamente; para conocer la veracidad del problema implementaremos métodos de recolección de datos, así obtendremos información valiosa a través de la implementación de propuestas acorde a resolver la problemática que se presenta en Unidad Educativa Francisco Huerta Rendón , con la utilización de herramienta como lo es el Manual de Procesos que nos permitirá transmitir valiosa información a los estudiantes y docentes con el fin de mejorar su desarrollo dentro de las aulas”...

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Habilidades blandas**

Luna (2020). “Las habilidades blandas son un indicador poderoso que motiva el potencial, por lo que el individuo probablemente tendrá éxito”.

Según Peiró (2020) “Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas” ...

Según Branward (2020) “Las habilidades blandas son aquellas que impulsan la inteligencia emocional. También llamadas soft skills, habilidades transversales o socioemocionales, enfocadas en desarrollar ciertos valores y rasgos que fomentan la comunicación y la relación efectiva de una persona con aquellas que le rodean” ...

Según (Branward, 2020) “Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva. Se trata de habilidades transversales que incluyen desde nuestras habilidades sociales hasta nuestros hábitos de trabajo” ...

#### **A. Concepto de soft skills.**

Según skills (2020). “Hace años, en los procesos de selección sólo se valoraban cualidades meramente intelectuales, como la titulación académica, la media del expediente, la experiencia laboral, etc. Sin embargo, con el paso del tiempo las empresas empezaron a ser conscientes de que un empleado es algo más que intelecto. Las Soft Skills -también conocidas como habilidades blandas son aquellas cualidades personales que están relacionadas con la perspectiva emocional y social. Se adquieren en la vida día a día y forman parte del bagaje social del trabajador. Entender la importancia que tienen estas cualidades para la empresa es vital para entender el valor del trabajo en equipo, y la necesidad de encontrar trabajadores dispuestos a integrarse con el resto de compañeros. Y es

que, de nada sirve un empleado modelo a nivel de capacitación intelectual que es incapaz de saber comunicar y entender lo que los demás necesitan de él en su puesto de trabajo. Esta es una de las razones principales por las que, en la actualidad, las habilidades blandas se valoran tanto más que las duras” ...

## **B. Exigencia de fomentar las habilidades blandas.**

Según skills (2020). “Las actividades productivas han experimentado una transformación radical durante el último siglo: desde la incorporación de tecnologías de la información, hasta nuevas formas, ambientes y modalidades de trabajo. Las nuevas generaciones requieren desarrollar habilidades blandas a temprana edad para satisfacer esas demandas, algo que difícilmente se ha contemplado dentro de la enseñanza tradicional en las escuelas. La tendencia en el mundo laboral es encontrar personal especializado, particularmente en el sector tecnológico; aunque todas las industrias requieren de talento adecuado dotado con habilidades socioemocionales, tales como” ...:

Trabajo en equipo. Empatía. Adaptación. Resolución de conflictos. Comunicación, entre otras.

¿Qué son y cuáles son las habilidades blandas?

Según Bravo (2020). “Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria. No son sólo un ingrediente en particular, sino que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Las

habilidades blandas tienen relación con lo que se conoce como inteligencia emocional; la relación y comunicación efectiva se ve afectada principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros mismos como en los demás. También se puede utilizar el término de soft skills, habilidades transversales o socioemocionales para agrupar a estas habilidades en una persona. Lo primero que quiero aclararte es que no hay un listado oficial de soft skills. Estas competencias no están del todo bien definidas. Para unas personas o empresas, algunas son habilidades blandas y para otras, no” ...

### **C. Desarrollo de las habilidades blandas.**

Según Bravo (2020). “Sin duda alguna las habilidades blandas pueden desarrollarse, aunque probablemente algunos nazcan ya con alguna ventaja. Basta con verlo día a día en la universidad o en los ambientes empresariales. En mi experiencia personal puedo decir que las he ido desarrollando a lo largo de mi carrera. Tener un trabajo ayudó mucho más que estudiar en la universidad. Y déjame decirte que cuanto más en inferioridad de condiciones estuve, más desarrollé estas habilidades blandas. Si sientes que careces de estas competencias, yo te recomiendo que consigas un empleo en una empresa pequeña. Estar expuesto a muchas situaciones te obligará a desarrollar este tipo de habilidades blandas. Si en cambio te blindas en un puesto fijo en una empresa demasiado grande, encontrarás seguridad y comodidad, pero no las podrás desarrollar” ...

Según Bravo (2020). “Hay dos motivos principales para preocuparse por desarrollar las soft skills: Te acercan al éxito. Como mencioné antes, la clave del éxito profesional no pasa por las habilidades técnicas, que son necesarias, pero no garantizan nada. En cambio, un buen repertorio de soft skills te pueden acercar más al éxito profesional. Las empresas buscan postulantes con habilidades

blandas. Cada vez más las compañías buscan incorporar empleados que tengan desarrolladas estas competencias. En el día de hoy es algo a lo que le dan mucha importancia. Basta ver los anuncios en redes como LinkedIn”.

#### **D. Habilidades blandas en el entorno laboral.**

Según Bravo (2020). “Aprender a desarrollar habilidades blandas en el trabajo es imprescindible para conseguir un crecimiento profesional óptimo y adecuado. Es importante tener en cuenta que, aunque las habilidades blandas no formen parte de la formación reglada ni con nada relacionado con el sector académico, gracias a la evolución y al nuevo conocimiento de herramientas en la psicología del trabajo, las Soft Skills se han convertido en un factor fundamental para desarrollarnos mejor como profesionales dentro de una empresa y un equipo. También se les conoce popularmente como soft skills y son capacidades interpersonales que se ejercitan a través del trato y las relaciones con los demás, formando parte de la inteligencia emocional de la persona. Son muchos los factores personales que se vinculan a las habilidades personales que no pueden faltar en tu CV como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la solución de problemas, el liderazgo, la comunicación y el manejo del estrés” ...

#### **E. Dimensiones de las habilidades blandas.**

##### **a. Comunicación asertiva.**

Según Peiró (2020). “Llamamos comunicación asertiva a las formas de comunicación diseñadas o pensadas para transmitir de manera mucho más eficaz un mensaje, sacando provecho a factores propios del proceso comunicativo y a otros que, aun siendo externos al mismo, lo acompañan e inciden en su eficacia” ...

**b. Flexibilidad.**

Según Peiró (2020). “La flexibilidad, es un conjunto de capacidades que le permiten a la organización adaptarse al entorno. La flexibilidad empresarial u organizacional se define como la capacidad de respuesta rápida, eficiente y variada para adaptarse y/o anticiparse a los distintos tipos de cambio que continuamente están afectando a la organizaciones debido a la evaluación de sus circunstancias internas y externas, desarrollando o manteniendo de esta forma la ventaja competitiva, hace referencia a las habilidades de la organización para responder de forma adecuada y en el momento preciso a los cambios del entorno que puedan afectar significativamente a los resultados empresariales. Por ello, debe moverse a las organizaciones para que adopten los cambios necesarios, lo cual requiere un recurso humano abierto y dispuesto, teniendo en cuenta que el cambio en las organizaciones está condicionado por el comportamiento de las personas” ...

**c. Integridad.**

Según Peiró (2020). “El concepto de integridad proviene de su raíz etimológica de ser íntegro en el sentido de una unidad indisoluble. Básicamente se trata de hacer lo que se dice y se promete. Al crearse una expectativa (le vamos a comprar/vender tanto de producto a tal precio en tal fecha, bajo determinadas condiciones de calidad; nos vamos a reunir en tal día para trata tal tema; hijo, te paso a recoger a la salida del colegio) también se está creado un pasivo por incumplimiento en la contraparte (el cliente no puede a su vez cumplir con sus propias órdenes de compra; la reunión se pospone o se convierte en una pérdida de tiempo en la cual se trata cualquier tema menos el de la agenda; el hijo espera hasta que oscurece y regresa caminado solo a su

casa). Dicho pasivo algunas veces no se puede provisionar de tal manera que la contraparte está explícitamente asumiendo el riesgo de cumplimiento. El incumplimiento tendrá necesariamente un costo, ya sea monetario o de pérdida de imagen y confianza” ...

**d. Actitud positiva.**

Según Peiró (2020). “Muchas veces hablamos del perfil que ha de tener un Buen Gestor de RRHH, que formación o preparación para dirigir una empresa, pero yo pregunto ¿qué formación hace falta para dirigir una administración? Si echamos una mirada a la estructura que conforma la administración, comprobamos que, por la forma de acceso a la misma, solo hace falta pasar unas oposiciones que garanticen los méritos e igualdad para el acceso al empleo. Este hecho, que es muy importante para garantizar la transparencia, ha de ser completado con la garantía de hacernos con los mejores trabajadores para ocupar los puestos de la administración” ...

**e. Responsabilidad.**

Según Peiró (2020). “El concepto de responsabilidad hace referencia a un valor presente en la conciencia de la persona que estudia la ética sobre una base moral. Además, este concepto también menciona que es un aprendizaje que puede adquirir un individuo a nivel de su inteligencia emocional a lo largo de los años. La responsabilidad es una meta competencia nutrida por atributos poderosos que requieren un entrenamiento disciplinado y sistemático. Por esta razón, no muchas personas están dispuestas a pagar este precio para alcanzar la responsabilidad” ...

## f. Trabajo en equipo.

Según Peiró (2020). “El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo. Los equipos se crean para aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que desarrolla cada miembro. La pretensión que se intenta conseguir a la hora de trabajar en equipo es unir esfuerzos y aptitudes, maximizar estos, y disminuir el tiempo de ejecución de tareas. Cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán con la puesta en práctica de sus trabajos”.

	1/A Práctico / Idealista		2/B Juicioso / Comprensivo		3/C H. acción / Flexible	
	Si se identificó como 1, prefiere o percibe en primer lugar	Si se identificó con A, prefiere o percibe en primer lugar	Si se identificó como 2, prefiere o percibe en primer lugar	Si se identificó con B, prefiere o percibe en primer lugar	Si se identificó como 3, prefiere o percibe en primer lugar	Si se identificó con C, prefiere o percibe en primer lugar
ESTRATEGIA /VENTAJAS COMPETITIVAS	Peligro Versión Incremental	Oportunidad Visión radical	Estrategia Mercado Puntos débiles	Cultura Clientes Puntos fuertes	Aislar Soluciones Rivales	Integrar Problemas Socios
CULTURA /VALORES EXPECTATIVAS COMPARTIDAS	Instrucción Controlar	Inspiración Habilitar	Autoridad Programas Política Constancia	Influencia Personas Ejemplo Compromiso	Uniformidad GPO Despedir	Unidad GMEP Retener
CAMBIO /INTERNO, EXTERNO	Duplicar Reacción Reorganizar Refinar	Crear Anticipación Reflexionar Revolucionar	Atar Complejidad	Desatar Simplicidad	Estabilidad Comprometerse Planes	Crisis Polarizar Experimentar
EFICIENCIA /ESTILOS INDIVIDUALES	Pensamiento lógico. Escepticismo. Obligaciones.	Pensamiento lateral. Optimismo. Sueños	Métodos Jerarquía Ciencia	Motivos Igualdad Arte	Suavizar Hacerse cargo Formalidad	Enfrentar Dejarlo correr Informalidad
RENDIMIENTO /RESULTADOS BÁSICOS	Presente Corto Plazo Bueno	Futuro Corto Plazo Mejor	Compensación tangible	Satisfacción intangible	Rendimiento dependencia Conservar	Potencial independencia Arriesgar

Figura 2. Diagnóstico de liderazgo en dirección.

Fuente. Elaboración propia.

PRÁCTICO LÓGICO		CONCEPTUAL IDEALISTA	
1	Prefiere lo práctico.	A	Prefiere la Ingenuidad.
1	Le gustan los libros cuyo mensaje viene expresado con sencillez y forma literal y, además, dan en el clavo.	A	Le gustan los libros que estimulan la imaginación, mediante un lenguaje fuera de lo normal o que invita a la reflexión.
1	Prefiere ser realista	A	Prefiere ser imaginativo
1	Es Usted sensible	A	Es Usted original
1	Usted es una persona que tiene los pies en el suelo, centrada en el presente.	A	Usted es una persona previsora, con visión de futuro. Centrada en el futuro.

**Figura 3. Método de autoevaluación personal.**

**Fuente. Elaboración propia.**

### 2.2.2. Desempeño laboral

ControlGroup (2020). “La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar” ...

### Dimensiones de Desempeño Laboral

#### A. Retribuciones monetarias y no monetarias.

Jiménez (2018). “Cada vez es más frecuente que los empleados presten atención a varios aspectos de su trabajo, además de tener en cuenta el salario. Son muchas las empresas que se suman cada día a tratar de fomentar el bienestar y la felicidad de sus trabajadores, como medio para conseguir retener y potenciar el talento. Existen, incluso, ocasiones en las que una persona renuncia a un salario más alto a cambio de estar en una empresa en la que se siente más feliz, más a gusto. Pasamos la mayor parte de nuestro día trabajando, por eso sentirnos bien es fundamental, una vez tenemos asegurada una mínima remuneración. Para

propiciar esta buena sensación, entre otras cosas, se diseñan y aplican sistemas de incentivos no monetarios en las empresas” ...

### **B. Satisfacción en relación con las tareas asignadas.**

Llerena (2019). “De acuerdo a las investigaciones de diversos autores, la satisfacción del personal influye positivamente en su desempeño laboral, así como en el desempeño global de la empresa. Sin embargo, numerosos estudios sobre diversos puestos de trabajo presentan conclusiones contrarias respecto a esta relación. Asimismo, la bibliografía es muy escasa acerca de esta relación en el caso de la empresa de seguridad” ...

### **C. Capacitación constante de los empleados.**

Cota (2016). Se estima a la capacitación como un instrumento positivo para mejorar el manejo de los empleados, por excelencia, nos puede contribuir a tener sistematizadamente un proceso en el cual nos podría facilitar el cambio primordial para que el personal de la compañía tenga mejor perspectiva de los beneficios y beneficios del mismo. El disponer de una capacitación eficiente posibilita a la organización tener innovación, el desarrollo de tácticas competitivas, corporativas y funcionales, secundado en la utilización de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social. La capacitación no debería visualizarse como una obligación, que tiene la compañía con sus empleados, ya que lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la compañía y a el individuo que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se proporcionan, es contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas. La capacitación al ser una actividad planeada beneficia a elaborar y conformar al recurso humano que necesita y trabaja en la actualidad en una organización” ...

**D. Clima organizacional.**

Niebles (2019). “El clima organizacional representa, pese a los múltiples estudios que ha inspirado, una inquietud latente para los científicos sociales del mundo. Por consiguiente, continúa despertando el interés en los ámbitos académicos, tras la búsqueda de mayor productividad y eficiencia por parte del talento humano, en quienes reposa el compromiso del trabajo en equipo. Tanto el clima organizacional como el conformar equipos de trabajo, hacen parte de la administración, ciencia que ha experimentado durante su evolución histórica trascendentales cambios, marcados por la experiencia humana del trabajo conjunto; del día a día el cual genera la denominada convivencia, que sin duda alguna incide en el desenvolvimiento organizacional y su efectividad. Sin embargo, pese a la prolífera investigación sobre estos temas, resulta insuficiente la literatura consolidada en cuanto a los mismos.” ...

**E. Cultura organizacional.**

Fierro (2013). “La cultura organizacional es un conjunto de creencias, hábitos, costumbres y valores, conocidos por todos los colaboradores de la organización y es una variable importante de conocer como futuros gerentes y para los que actualmente lo son, ya que a través de una cultura organizacional dominante se obtiene una ventaja competitiva” ...

**F. Expectativa del empleado.**

Lovering, (2021). “Así como una empleada necesita una descripción de sus tareas para saber de qué se trata su rol, ella podría necesitar saber cuáles son las expectativas respecto de sus logros para concentrarse en ellos. Pese a que cada compañía tiene su propio nivel de exigencia sobre el rendimiento de sus empleados, obtener el mejor trabajo de cada uno de ellos requiere conocer sus

puntos fuertes y las técnicas que los motivan. Los empleados normalmente empiezan un trabajo queriendo rendir bien; los gerentes deberían trabajar con ellos para ayudarlos a motivar su entusiasmo hacia el trabajo cada día” ...

### 2.3. Marco conceptual de variables y dimensiones

**Actitud positiva:** Peiró (2020). Este suceso, que es primordial para asegurar la transparencia, ha de ser completado con la garantía de hacernos con los superiores trabajadores para usar los puestos de la gestión.

**Auto liderazgo:** ControlGroup (2020). Capacidad para dirigir la propia vida Pasión y auto motivación: energía para alcanzar las mestas.

**Clima organizacional:** Niebles (2019). “Es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales.

**Comunicación asertiva:** Peiró (2020) Llamamos comunicación asertiva a las formas de comunicación diseñadas o pensadas para transmitir de manera mucho más eficaz un mensaje, sacando provecho a factores propios del proceso comunicativo y a otros que, aun siendo externos al mismo, lo acompañan e inciden en su eficacia.

**Comunicación y escucha activa:** Peiró (2020) Habilidad para intercambiar mensajes a los demás y entenderlos.

**Creatividad:** Bravo (2020). Capacidad para crear, innovar e imaginar.

**Cultura organizacional:** Fierro (2013). Es un conjunto de creencias, hábitos, costumbres y valores, conocidos por todos los colaboradores de la organización y es una

variable importante de conocer como futuros gerentes y para los que actualmente lo son, ya que a través de una cultura organizacional dominante se obtiene una ventaja competitiva.

**Desempeño laboral:** ControlGroup (2020). La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales.

**Flexibilidad:** Peiró (2020) La flexibilidad empresarial u organizacional se define como la capacidad de respuesta rápida, eficiente y variada para adaptarse y/o anticiparse a los distintos tipos de cambio que continuamente están afectando a las organizaciones debido a la evaluación de sus circunstancias internas y externas.

**Habilidades blandas:** Peiró (2020) Son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas”.

**Totalidad:** Peiró (2020) El término de totalidad nace de su raíz etimológica de ser entero en el sentido de una unidad indisoluble. Prácticamente hablamos de hacer lo cual se cuenta y se promete.

**Pensamiento crítico:** skills (2020) Aprender a pensar y llevar a cabo nuestros juicios  
Negociación y administración de conflictos: mentalidad “ganar-ganar” y reacción mediadora.

**Responsabilidad:** Peiró (2020) El término de responsabilidad se refiere a un costo presente en la conciencia del individuo que estudia la ética sobre una base moral.

**Soft Skills:** skills (2020) Conocidas como habilidades blandas son esas cualidades particulares que permanecen en relación con el punto de vista emocional y social. Se adquieren en la vida día a día y son parte del bagaje social del trabajador.

**Valores y principios personales:** Solarte (2009). Responsabilidad, compromiso, perseverancia, humildad, integridad, etc.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
2. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
3. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
4. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
5. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
6. Existe una relación significativa entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

### 3.3. Variables

#### 3.3.1. Variable 1: Habilidades blandas

Luna (2020). “Las habilidades blandas son un indicador poderoso que motiva el potencial, por lo que el individuo probablemente tendrá éxito”.

Dimensiones:

- Comunicación asertiva.
- Flexibilidad.
- Integridad.
- Actitud positiva.
- Responsabilidad.
- Trabajo en equipo.

#### 3.3.2. Variable 2: Desempeño laboral

(ControlGroup, 2020). “La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar” ...

**Dimensiones:**

- Retribuciones monetarias y no monetarias.
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas.
- Capacitación constante de los empleados.
- Clima organizacional.

- Cultura organizacional.
- Expectativas del empleado.

### 3.3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Habilidades blandas</b>	Luna (2020). “Las habilidades blandas son un indicador poderoso que motiva el potencial, por lo que el individuo probablemente tendrá éxito”	Comunicación asertiva	X.1. Facilidad de expresión	1
			X.2. Explicar y exponer ideas	2
			X.3. Escuchar y enfocarse en su interlocutor	3
		Flexibilidad	X.4. Relacionado a la capacidad de adaptación	4
			X.5. Las cosas nuevas, y reajustes	5
		Integridad	X.6. Relacionado a ser honesto, ético, y hacer lo que es correcto.	6
		Actitud positiva	X.7. Ser optimista	7
			X.8. Alentador y entusiasta.	8
		Responsabilidad	X.9. Tener disciplina	9
			X.10. Hacer el trabajo	10
			X.11. Sentido de conciencia	11
		Trabajo en equipo	X.12. Demuestra cooperación	12
			X.13. Demuestra cooperación con sus pares	13
			X.14. Trabajo en equipo	14
<b>Desempeño laboral</b>	(ControlGroup, 2020). “La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional	Estímulos positivos hacia el trabajador cuando obtiene el trabajador un logro beneficioso para la empresa	Y.1. Realización de gastos aprobados	1
			Y.2. Restricciones de gastos	2
		Orientados al logro de la eficiencia y eficacia	Y.3. Uso de recursos	3
			Y.4. Desempeño	4
		Capacitación constante de los empleados	Y.5. Proceso de formación	5
			Y.6. Implementado por el área de recursos humanos	6

de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar” ...		Y.7.Objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.	7
		Y.8.Percepción de los empleados de su lugar de trabajo	8
		Y.9.Toma de decisiones	9
		Y.10.Relaciones interpersonales entre los empleados (jefes y compañeros)	10
		Y.11.Condiciones ambientales físicas, entre otros.	11
		Y.12.Relacionado a creencias.	12
		Y.13.Ideologías y actitudes.	13
		Y.14.Relacionado a lo que el empleado espera	14
		Y.15.La empresa como su proyecto de futuro, que desarrolle una cultura que permita crecer en valores.	15
		Clima organizacional	
		Cultura organizacional	

**Fuente. Elaboración propia.**

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

##### **4.1.1. Método general**

Según (Ruiz, 2007) “El procedimiento científico es exclusivo, tanto en su generalidad como en su particularidad. Al procedimiento científico además se le caracteriza como un rasgo característico de la ciencia, tanto de la pura como de la aplicada; y por su familiaridad puede mejorarse por medio de la estimación de los resultados a los que lleva por medio de la exploración directa. (y un paso bastante más de "retroalimentación"). (pág. 113).

Se vio de forma acertada este procedimiento ya existente estudios que resultaron y a la vez garantizan nuestra tesis. Pues se usó precedentes, bases teóricas entre otras.

##### **4.1.2. Método específico**

###### **A. Método inductivo-deductivo.**

Según Jimenez (2017) “El procedimiento inductivo-deductivo está formado por 2 métodos inversos: inducción y deducción. La inducción es una manera de razonamiento en la que se pasa del entendimiento de casos particulares a cualquier entendimiento más general, que refleja lo cual hay de común en los fenómenos personales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica” ...

## **4.2. Tipo de investigación**

### **4.2.1. Investigación Básica**

Según Tan (2008) “También recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.” ...

## **4.3. Nivel de investigación**

### **4.3.1. Correlacional**

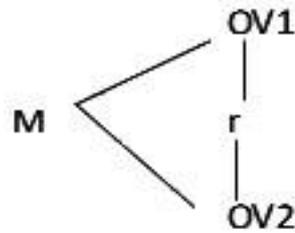
Según Ayala (2017) “Consiste en la búsqueda de algún tipo de relación entre dos o más variables, y en qué medida la variación de una de las variables afecta a la otra, sin llegar a conocer cuál de ellas puede ser causa o efecto. La información que se recoja sobre las variables involucradas en la relación comprobará o no esa relación, en cuando a su magnitud, dirección y naturaleza” ...

## **4.4. Diseño de investigación**

### **4.4.1. No experimental**

Hernández (2014) “El diseño de indagación seleccionado es no empírico, debido a que como lo menciona; el diseño de averiguación no empírico se da al no manipular de manera deliberada las cambiantes estudiadas por parte del investigador. Además, se selecciona como transversal debido que el proceso de recolección de los datos se hace en un solo instante”.

Esquemáticamente es expresada de esta forma



Dónde:

- M = Muestra.
- O1= Habilidades Blandas.
- O2= Desempeño Laboral.
- r = Relación entre las variables de estudio.

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población

Según (Valderrama, 2016) “Es un conjunto finito o infinitos de elementos, seres o cosas, que tienen tributos o características comunes, susceptibles de ser observados”.

(Franco, 2014) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de la población posee una característica común la cual se estudia y da origen los datos de la investigación”. (pág. 114).

Para la presente tesis lo constituye a los 17 colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C.

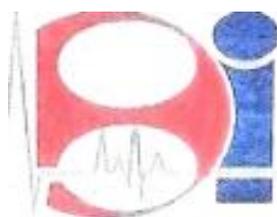
### 4.5.2. Muestra

Según CEPAL (2015). “El método utilizado por los Censos de Población y Vivienda para obtener la información es la localización de las viviendas, en las que se identifica a los hogares y personas que las componen. Para cada hogar que compone la vivienda se dispone de un cuestionario censal donde el empadronador

registrará los datos de la vivienda a la que pertenece el hogar; datos del hogar en cuestión e información para cada una de las personas que lo integran, todo esto a partir de las respuestas entregadas por el jefe de hogar o, en su defecto, otra persona calificada para responder a las preguntas que se le formulen” ...

### **Muestra Censal**

Para la presente investigación, se considera una muestra censal porque solo se cuenta con una reducida cantidad de trabajadores, los cuales son solo 17 los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C.



# BIOINGENIERIA S.A.C.

EQUIPOS MEDICOS HOSPITALARIOS SERVICIOS - VENTA MANTENIMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA

## EMPRESA BIOINGENIERÍA S.A.C

### RELACIÓN DEL PERSONAL BIOMÉDICO:

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO
Mucha Ugarte, José Antonio	20053337	Ingeniero (a) Electricista Colegiado
		ing. Responsable del servicio
Vilcapoma Román, Jhudy Magaly	70344084	Asistente Administrativo
Vilcapoma Román, Tatiyana Candy	48958220	Asistente Administrativo
Quispe Tomas, Michael Frandyf	43856584	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Condezo Rutti, Walter	20016286	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Almidon López, Ricardo	19870421	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Ponce Acosta, Brian Charles	48603231	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Osono Useda, Edwin	20062765	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
De La Cruz Nuñez, Luis Angel	71018963	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Porras Yance, Edgar	07976553	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"
Paucar López, Nilton Luis	41545129	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"
Araujo Laureano, Brayan Cesar	70401414	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"
Machuca Bautista, Jose Eduardo	41495839	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Cámac Toribio, Henry Elvis	21259941	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"
Cunyas Alcantara, Christian Edwin	70237740	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"
Condezo Cárdenas, Carlos	44835242	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "A"
Torres Contreras, Jhonatan	46526315	Técnico Electrónico o Electricista Biomédico "B"

BIOINGENIERIA S.A.C.

*José Antonio Mucha Ugarte*  
 Ing. José Antonio Mucha Ugarte  
 RESIDENTE - JUNIN SERVICIO BIOMÉDICO  
 CIP 164306



## **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnica de recolección de datos**

Según Arias (2007) “Parte de la investigación consistió en recolectar los datos relacionados con las variables involucradas en el estudio de las estrategias de aprendizaje sobre la inteligencia emocional las técnicas de recolección de datos” ...

### **4.6.2. Instrumento**

#### **A. Cuestionario.**

Según Muñoz (2000) “El cuestionario es cualquier procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de indagación y como instrumento de evaluación de individuos, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede comprender puntos de vista cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que, para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos fuerte e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Simultáneamente, permite consultar a una población vasta de una manera inmediata y económica” ...

## **4.7. Procesamiento de recolección de datos**

### **4.7.1. Encuesta**

Ucha (2008). “Se llama encuesta al grupo de cuestiones en especial diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se estima por determinadas situaciones funcionales al trabajo, representativa de dicha población, con el objeto de conocer la crítica de la población sobre determinadas preguntas corrientes y ya que no además para medir la temperatura de la población sobre cualquier producido específico que se ocurre en una sociedad definida y que

despierta particular atención entre la crítica pública y que capaz necesita de la ejecución de una encuesta para conocer más a fon-do cuál es la sensación de la población y de esta forma proceder”...

Según Arias (2012). “Son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos”.

Gonzalez (2009) “Aquí se da utilizo el Software SPSS versión 25, para lo cual se elaboraron las tablas de frecuencia para los datos cualitativos, mediante la escala ordinal, este trabajo se realizará por dimensiones, para la variable en estudio y visualizar las tablas se utilizarán los gráficos de barras que son indicados para este tipo de variable, así mismo se utilizaran las tablas de contingencia para analizar la intervención de las variables intervinientes” ...

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación**

El presente plan estima puntos éticos a considerar por parte del investigador:

**Confidencialidad:** se garantiza la custodia de la identidad de los encuestados, por medio de formularios anónimos.

**Reflexividad:** los resultados conseguidos avalan la autenticidad de las descripciones llevadas a cabo por los encuestados.

**Consentimiento:** los competidores se hallan según ser valorados, permitiéndoles conocer sus responsabilidades y derechos ante la ejecución del presente plan.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

##### 5.1.1. Confiabilidad de los instrumentos

El análisis de confiabilidad de los instrumentos empleados para la recolección de los datos se realizó mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach; la siguiente tabla muestra la escala de confiabilidad para interpretar el coeficiente Alfa de Cronbach.

**Tabla 2. Interpretación de confiabilidad.**

Rango de valores	Interpretación de Fiabilidad
0.00 – 0.60	Fiabilidad inaceptable
0.61 – 0.70	Fiabilidad mínimamente aceptable
0.71 – 0.80	Fiabilidad respetable
0.81 – 0.90	Fiabilidad buena
0.91 – 1.00	Fiabilidad muy buena

Fuente. (Bisquerra, 1989).

Como se puede apreciar en la anterior tabla, para que los datos recopilados por un instrumento sean confiables deben superar el 0.81 en el valor del coeficiente del Alfa de Cronbach.

#### A. Confiabilidad del instrumento de habilidades blandas.

En la siguiente tabla se muestra el análisis de confiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach para el instrumento empleado en la recolección de datos para la variable habilidades blandas.

**Tabla 3. Confiabilidad de instrumento para habilidades blandas.**

Alfa de Cronbach	#Elementos
0.983	17

Fuente. Elaboración propia.

La anterior tabla muestra el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach, con el valor de 0.983 de confiabilidad, significa que los datos obtenidos por el instrumento gozan de muy buena confiabilidad.

### **B. Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral.**

En la siguiente tabla se muestra el análisis de confiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach para el instrumento empleado en la recolección de datos para la variable desempeño laboral.

**Tabla 4. Confiabilidad de instrumento para desempeño laboral.**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>#Elementos</b>
<b>0.984</b>	<b>17</b>

**Fuente. Elaboración propia.**

La anterior tabla muestra el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach, con el valor de 0.984 de confiabilidad, significa que los datos obtenidos por el instrumento gozan de muy buena confiabilidad.

### **5.1.2. Niveles de Baremos para frecuencia de datos**

Los niveles de Baremos es un análisis estadístico descriptivo para conocer las frecuencias de datos cualitativos convertidos en cuantitativos, los niveles utilizados en la presente investigación serán; para ambas variables: Deficiente, Regular, Eficiente.

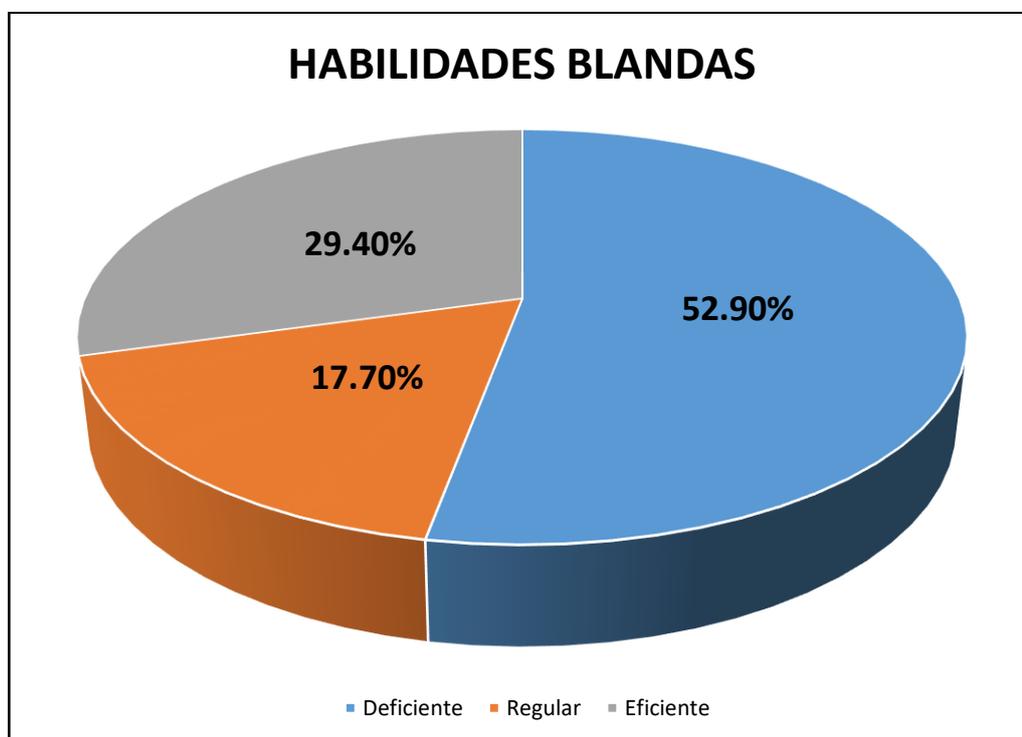
#### **A. Frecuencia de datos para habilidades blandas.**

En la tabla 5 se muestran las frecuencias en cada nivel de Baremos, según indican las percepciones de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021 con respecto a las habilidades blandas.

**Tabla 5. Frecuencia de datos habilidades blandas.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	52.90%
Regular	3	17.70%
Eficiente	5	29.40%
Totales	17	100.00%

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 4. Frecuencias para habilidades blandas.**

Fuente. Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 5 y en la figura 4, se muestra la frecuencia de los niveles de Baremos para la variable habilidades blandas, donde se puede apreciar que el 52.90% de los encuestados consideran que las habilidades blandas tienen un nivel deficiente, mientras que el 17.70% consideran que su nivel es regular y el restante 29.40% creen que las habilidades blandas tienen un nivel eficiente.

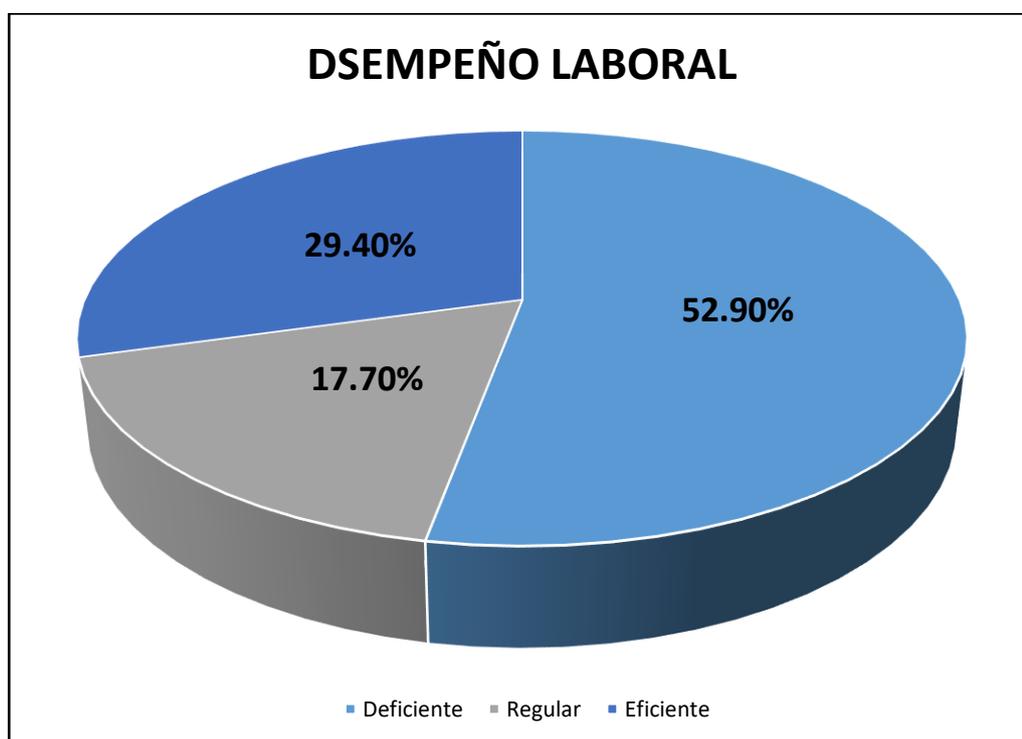
## B. Frecuencia de datos para desempeño laboral.

En la tabla 6 se muestran las frecuencias en cada nivel de Baremos, según indican las percepciones de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021 con respecto al desempeño laboral.

**Tabla 6. Frecuencia de datos de desempeño laboral.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	52.90%
Regular	3	17.70%
Eficiente	5	29.40%
Totales	17	100.00%

Fuente. Elaboración propia.



**Figura 5. Frecuencias para desempeño laboral.**

Fuente. Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 6 y en la figura 5, se muestra la frecuencia de los niveles de Baremos para la variable desempeño laboral, donde se puede apreciar que el 52.90% de los encuestados consideran que las habilidades blandas tienen un nivel deficiente, mientras que el 17.70% consideran

que su nivel es regular y el restante 29.40% creen que las habilidades blandas tienen un nivel eficiente.

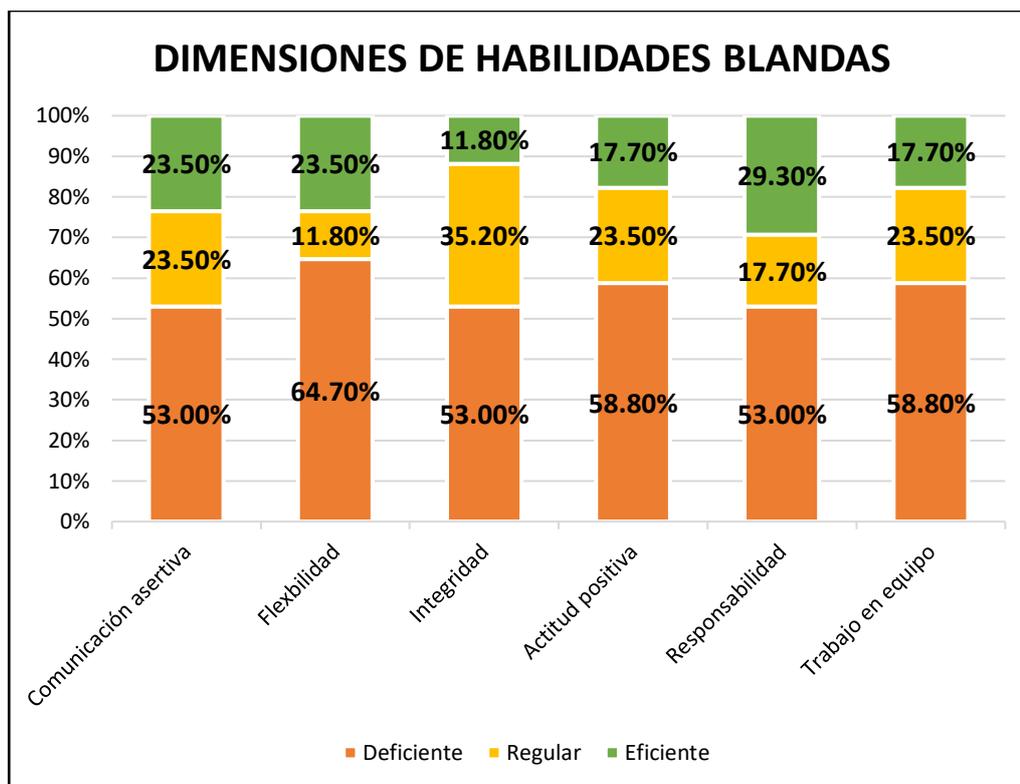
### C. Frecuencia de datos para las dimensiones de habilidades blandas.

En la tabla 7 se muestran las frecuencias en cada nivel de Baremos, según indican las percepciones de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021 con respecto a las dimensiones de las habilidades blandas.

**Tabla 7. Frecuencia de datos de dimensiones de habilidades blandas.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Comunicación asertiva</b>	Deficiente	9	53.00%
	Regular	4	23.50%
	Eficiente	4	23.50%
<b>Flexibilidad</b>	Deficiente	11	64.70%
	Regular	2	11.80%
	Eficiente	4	23.50%
<b>Integridad</b>	Deficiente	9	53.00%
	Regular	6	35.20%
	Eficiente	2	11.80%
<b>Actitud positiva</b>	Deficiente	10	58.80%
	Regular	4	23.50%
	Eficiente	3	17.70%
<b>Responsabilidad</b>	Deficiente	9	53.00%
	Regular	3	17.70%
	Eficiente	5	29.30%
<b>Trabajo en equipo</b>	Deficiente	10	58.80%
	Regular	4	23.50%
	Eficiente	3	17.70%
<b>Totales</b>		17	100.00%

**Fuente. Elaboración propia.**



**Figura 6. Frecuencias para dimensiones de habilidades blandas.**

**Fuente. Elaboración propia.**

Como puede apreciarse en la tabla 7 y en la figura 6, la mayoría de los encuestados creen que el nivel en la comunicación asertiva de los trabajadores, en la flexibilidad, integridad, actitud positiva, responsabilidad y el trabajo en equipo son deficientes; siendo un promedio del 58%; mientras que el 20% de los encuestados creen que dichas dimensiones tienen un nivel eficiente.

#### **D. Frecuencia de datos para las dimensiones de desempeño laboral.**

En la tabla 8 se muestran las frecuencias en cada nivel de Baremos, según indican las percepciones de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021 con respecto a las dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 8. Frecuencia de datos de dimensiones de desempeño laboral.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Logro beneficioso	Deficiente	10	58.80%
	Regular	2	11.80%
	Eficiente	5	29.40%
Logro de eficiencia	Deficiente	10	58.80%
	Regular	5	29.40%
	Eficiente	2	11.80%
Capacitación	Deficiente	9	53.00%
	Regular	5	29.40%
	Eficiente	3	17.60%
Clima organizacional	Deficiente	9	53.00%
	Regular	4	23.50%
	Eficiente	4	23.50%
Cultura organizacional	Deficiente	9	53.00%
	Regular	4	23.50%
	Eficiente	4	23.50%
<b>Totales</b>		17	100.00%

Fuente. Elaboración propia.

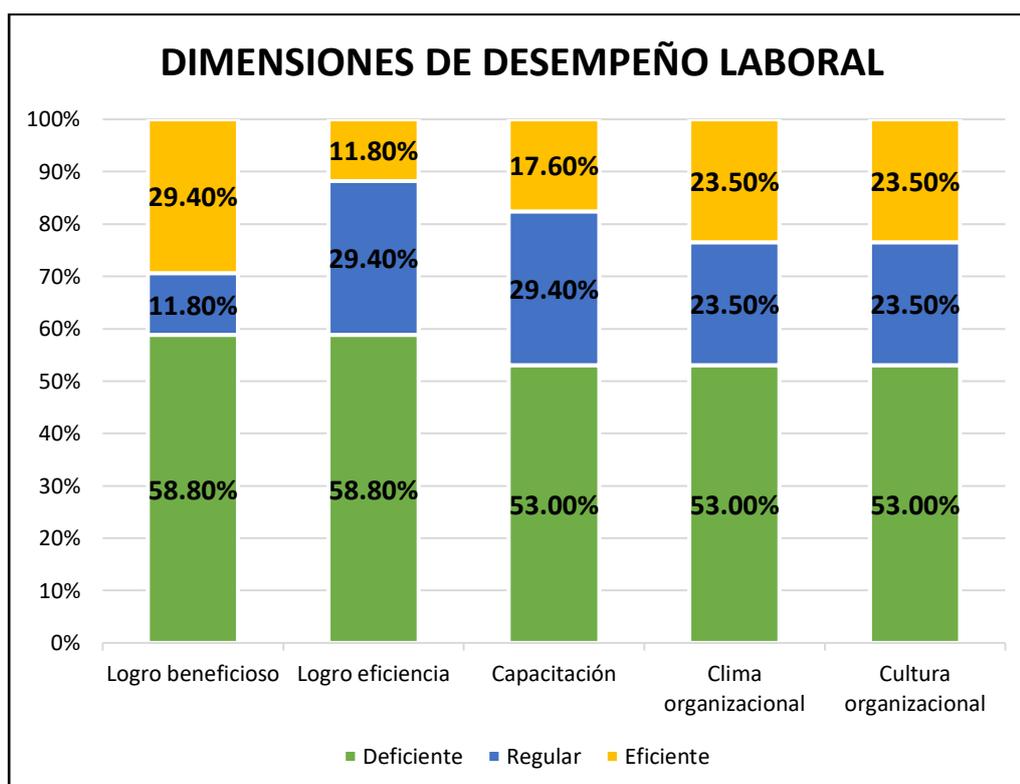


Figura 7. Frecuencias para dimensiones de desempeño laboral.

Fuente. Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 8 y en la figura 7, la mayoría de los encuestados creen que el nivel en el logro beneficioso, logro de eficiencia, capacitación, clima organizacional, cultura organizacional son deficientes; siendo un promedio del 58%; mientras que el 20% de los encuestados creen que dichas dimensiones de desempeño laboral tienen un nivel eficiente.

## 5.2. Contraste de hipótesis

### 5.2.1. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para conocer el nivel de correlación entre las variables, se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; la siguiente tabla muestra la escala de valores y la interpretación de dichos valores en el coeficiente de Spearman.

**Tabla 9. Interpretación del coeficiente de correlación.**

<b>Rango de valores</b>	<b>Interpretación de correlación</b>
<b>-1.00 – -0.95</b>	Correlación inversamente perfecta
<b>-0.94 – 0.76</b>	Correlación inversamente fuerte
<b>-0.75 – -0.51</b>	Correlación inversamente moderada
<b>-0.50 – -0.26</b>	Correlación inversamente débil
<b>-0.25 – -0.01</b>	Correlación inversamente escasa
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0.01 – 0.25</b>	Correlación directamente escasa
<b>0.26 – 0.50</b>	Correlación directamente débil
<b>0.51 – 0.75</b>	Correlación directamente moderada
<b>0.76 – 0.94</b>	Correlación directamente fuerte
<b>0.95 – 1.00</b>	Correlación directamente perfecta

**Fuente: (Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu, & Cánovas, 2009)**

Como se muestra en la anterior tabla; si el valor del coeficiente de correlación es negativo, entonces la relación entre las variables analizadas es negativa; mientras que, si el valor de dicho coeficiente es positivo, entonces la relación será directa.

### 5.2.2. Pruebas de contraste de hipótesis

A continuación, se realiza el contraste de las hipótesis planteadas en capítulos previos; dichos análisis van desde el recuento de las frecuencias mediante tablas cruzadas, seguido de un análisis estadístico inferencial, siendo la prueba de chi-cuadrada la empleada en la presente investigación y culmina dicho contraste con el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

#### A. Contraste de hipótesis general.

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 10 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y desempeño laboral; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

**Tabla 10. Matriz cruzada hipótesis general.**

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	4.80	1.60	2.60	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	0	3	0	3
		Frecuencia Esperada	1.60	0.50	0.90	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	0	5	5
		Frecuencia Esperada	2.60	0.90	1.50	5.00
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	9	3	5	17
		Frecuencia esperada	9.00	3.00	5.00	17.00

**Fuente. Elaboración propia.**

**a. Planeamiento de hipótesis.**

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

**b. Planeamiento de hipótesis.**

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

**c. Prueba chi-cuadrada.**

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X_{calculado}^2 = \sum \frac{(frec. observada - frec. esperada)^2}{frec. esperada}$$

$$X_{calculado}^2 = 34$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 8. Chi-cuadrada crítica de hipótesis general.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 8, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 11 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

Tabla 11. Correlación de hipótesis general.

		Desempeño laboral	
Rho Spearman	Habilidades blandas	Coficiente correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

Fuente. Elaboración propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=1.000$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica

que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

**e. Conclusión.**

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos del Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

**B. Contraste de hipótesis específica 1.**

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 12 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

Tabla 12. Matriz cruzada hipótesis específica 1.

		Retribuciones monetarias y no monetarias			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	4.80	2.10	2.10	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	0	3	0	3
		Frecuencia Esperada	1.60	0.70	0.70	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	0	4	5
		Frecuencia Esperada	2.60	1.20	1.20	5.00
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	9	3	5	17
		Frecuencia esperada	9.00	3.00	5.00	17.00

Fuente. Elaboración propia.

#### a. Planeamiento de hipótesis.

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con las retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con las retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### b. Planeamiento de hipótesis.

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

### c. Prueba chi-cuadrada.

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X_{calculado}^2 = \sum \frac{(frec. observada - frec. esperada)^2}{frec. esperada}$$

$$X_{calculado}^2 = 27.2$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 9. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 1.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 9, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con las retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y las retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 13 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

**Tabla 13. Correlación de hipótesis específica 1.**

		<b>las retribuciones monetarias y no monetarias</b>	
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Coeficiente correlación	0.979
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

**Fuente. Elaboración propia.**

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=0.979$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y las retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

#### e. Conclusión.

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y las retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de la comunicación asertiva en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

### C. Contraste de hipótesis específica 2.

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 14 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

**Tabla 14. Matriz cruzada hipótesis específica 2.**

		La satisfacción en relación con las tareas asignadas			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	5.80	1.10	2.10	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	2	1	0	3
		Frecuencia Esperada	1.90	0.40	0.70	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	1	4	5
		Frecuencia Esperada	3.20	0.60	1.20	5.00
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	11	2	4	17
		Frecuencia esperada	11.00	2.00	4.00	17.00

**Fuente. Elaboración propia.**

#### a. Planeamiento de hipótesis.

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

**b. Planeamiento de hipótesis.**

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

**c. Prueba chi-cuadrada.**

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X^2_{calculado} = \sum \frac{(frec. observada - frec. esperada)^2}{frec. esperada}$$

$$X^2_{calculado} = 17.103$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 10. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 2.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 10, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 15 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

Tabla 15. Correlación de hipótesis específica 2.

		La satisfacción en relación con las tareas asignadas	
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Coefficiente correlación	0.893
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

Fuente. Elaboración propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=0.893$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y la satisfacción en

relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente buena; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

#### e. Conclusión.

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de la satisfacción en relación con las tareas asignadas en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### D. Contraste de hipótesis específica 3.

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la capacitación constante de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 16 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y capacitación constante; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

**Tabla 16. Matriz cruzada hipótesis específica 3.**

			la capacitación constante			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades blandas	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9

	Frecuencia Esperada	4.80	3.20	1.10	9.00
Regular	Frecuencia Observada	0	3	0	3
	Frecuencia Esperada	1.60	1.10	0.40	3.00
Eficiente	Frecuencia Observada	0	3	2	5
	Frecuencia Esperada	2.60	1.80	0.60	5.00
<b>Total</b>	Frecuencia observada	9	6	2	17
	Frecuencia esperada	9.00	6.00	2.00	17.00

**Fuente. Elaboración propia.**

#### **a. Planeamiento de hipótesis.**

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con la capacitación constante de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con la capacitación constante de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### **b. Planeamiento de hipótesis.**

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

#### **c. Prueba chi-cuadrada.**

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X^2_{\text{calculado}} = \sum \frac{(\text{frec. observada} - \text{frec. esperada})^2}{\text{frec. esperada}}$$

$$X^2_{\text{calculado}} = 20.4$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$\text{grado libertad} = (\# \text{filas} - 1)(\# \text{columnas} - 1)$$

$$\text{grado libertad} = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 11. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 3.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 11, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con la capacitación constante de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y la capacitación constante de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación

mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 17 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

**Tabla 17. Correlación de hipótesis específica 3.**

		<b>El clima organizacional</b>	
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Coeficiente correlación	0.955
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

**Fuente. Elaboración propia.**

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=0.955$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y la capacitación constante de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

#### **e. Conclusión.**

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y la capacitación constante de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de la capacitación constante en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### **E. Contraste de hipótesis específica 4.**

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 18 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y clima organizacional; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

Tabla 18. Matriz cruzada hipótesis específica 4.

		El clima organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	5.30	2.10	1.60	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	1	2	0	3
		Frecuencia Esperada	1.80	0.70	0.50	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	2	3	5
		Frecuencia Esperada	2.90	1.20	0.90	5.00
<b>Total</b>	Frecuencia observada	10	4	3	17	
	Frecuencia esperada	10.00	4.00	3.00	17.00	

Fuente. Elaboración propia.

#### a. Planeamiento de hipótesis.

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con el clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación el clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### b. Planeamiento de hipótesis.

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

### c. Prueba chi-cuadrada.

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X^2_{calculado} = \sum \frac{(frec. observada - frec. esperada)^2}{frec. esperada}$$

$$X^2_{calculado} = 18.133$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 12. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 4.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 12, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con el clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y el clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 19 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

**Tabla 19. Correlación de hipótesis específica 4.**

		<b>El clima organizacional</b>	
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Coeficiente correlación	0.920
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

**Fuente. Elaboración propia.**

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=0.920$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y el clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

#### e. Conclusión.

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

## F. Contraste de hipótesis específica 5.

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 20 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y la cultura organizacional; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

**Tabla 20. Matriz cruzada hipótesis específica 5.**

		La cultura organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	4.80	1.60	2.60	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	0	3	0	3
		Frecuencia Esperada	1.60	0.50	0.90	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	0	5	5
		Frecuencia Esperada	2.60	0.90	1.50	5.00
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	9	3	5	17
		Frecuencia esperada	9.00	3.00	5.00	17.00

**Fuente. Elaboración propia.**

### a. Planeamiento de hipótesis.

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

### b. Planeamiento de hipótesis.

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ); en caso contrario se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### c. Prueba chi-cuadrada.

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X^2_{calculado} = \sum \frac{(frec.observada - frec.esperada)^2}{frec.esperada}$$

$$X^2_{calculado} = 34$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 13. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 5.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 13, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 21 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

**Tabla 21. Correlación de hipótesis específica 5.**

		<b>La cultura organizacional</b>	
		Coeficiente correlación	1.000
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

**Fuente. Elaboración propia.**

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=1.000$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

#### e. Conclusión.

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las

Habilidades Blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de la cultura organizacional en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

### G. Contraste de hipótesis específica 6.

“Existe una relación significativa entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021”.

A continuación, se muestra la tabla 22 que presenta la tabla cruzada entre las variables habilidades blandas y las expectativas; dicha tabla contiene el recuento de las frecuencias entre dichas variables.

**Tabla 22. Matriz cruzada hipótesis específica 6.**

		Las expectativas			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Habilidades blandas</b>	Deficiente	Frecuencia Observada	9	0	0	9
		Frecuencia Esperada	5.30	2.10	1.60	9.00
	Regular	Frecuencia Observada	1	2	0	3
		Frecuencia Esperada	1.80	0.70	0.50	3.00
	Eficiente	Frecuencia Observada	0	2	3	5
		Frecuencia Esperada	2.90	1.20	0.90	5.00
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	10	4	3	17
		Frecuencia esperada	10.00	4.00	3.00	17.00

**Fuente. Elaboración propia.**

**a. Planeamiento de hipótesis.**

- **Ho:** Las habilidades blandas no tienen relación con las expectativas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.
- **Ha:** Las habilidades blandas si tienen relación con las expectativas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

**b. Planeamiento de hipótesis.**

Para el presente contraste de hipótesis, el nivel de significancia empleado será de 0.05.

Si el valor de la chi-cuadrada calculada es mayor a la chi-cuadrada crítica, entonces se acepta la hipótesis alternativa (Ha); en caso contrario se acepta la hipótesis nula (Ho).

**c. Prueba chi-cuadrada.**

Para hallar el valor de chi-cuadrada calculado se emplea la siguiente ecuación.

$$X^2_{calculado} = \sum \frac{(frec. observada - frec. esperada)^2}{frec. esperada}$$

$$X^2_{calculado} = 18.133$$

En caso de obtener el valor de la chi-cuadrada crítica; se hace uso de la siguiente ecuación:

$$grado\ libertad = (\#filas - 1)(\#columnas - 1)$$

$$grado\ libertad = 4$$

Como se obtiene un valor de libertad de 4 con un nivel de significancia de 0.05; entonces el valor de la chi-cuadrada crítica es:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 14. Chi-cuadrada crítica de hipótesis específica 6.

Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 14, el valor de la chi-cuadrada crítica para un grado de libertad 4 con un nivel de significancia de 0.05; equivale a 9.4877. Por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que las habilidades blandas si tienen relación con las expectativas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

#### d. Prueba de correlación.

Para conocer el grado de relación existente entre las habilidades blandas y las expectativas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, se procede a realizar el análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman. La tabla 23 muestra los resultados de dicha prueba realizada mediante el software SPSS.

Tabla 23. Correlación de hipótesis específica 5.

		las expectativas	
<b>Rho Spearman</b>	<b>Habilidades blandas</b>	Coefficiente correlación	0.920
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	17

Fuente. Elaboración propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación ( $R=0.920$ ), esto nos demuestra que las habilidades blandas y las expectativas de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021 es directamente perfecta; y con un valor de significancia ( $p=0.000$ ) lo cual indica

que es significativo debido a que el valor es menor al nivel de significancia ( $p < \alpha$ ).

**e. Conclusión.**

En conclusión, se acepta la hipótesis alterna mediante evidencias estadísticas mostrando que existe una relación directamente perfecta entre las Habilidades Blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; esto indica que, al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de las expectativas en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo cual respecta al objetivo general propuesto que busca establecer la interacción existente entre Habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021; al hacer los exámenes estadísticos que corresponden, se recibe como consecuencia que el nivel de correlación entre las dos cambiantes es de manera directa perfecta con un costo de  $R=1.000$ , paralelamente, se comprueba que la interacción es significativa con un costo de  $p=0.000$ ; lo cual sugiere que al desarrollarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, va a tener implicaciones positivas en los procesos del Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. Esto puede contrastarse con los resultados conseguidos por (Padilla Martínez, 2018) en su tesis “Habilidades Blandas para Mejorar la Interrelación de los Dirigentes Gerenciales en su Recurso Humano en la E.S.E Nosocomio Santa Matilde De Madrid”; donde se concluye que los países de mejor manejo se caracterizan por gastar en salud un promedio entre 10,07% y 9,85% de su PIB, lo cual se relaciona con el índice de desarrollo humano y los bajos niveles de corrupción. Entre tanto, Colombia gasta el 7,20% del PIB que, aunque muestra una fundamental mejoría en los “niveles de cobertura, incrementos en la expectativa de vida y reducciones en la mortalidad infantil, [...] sigue mostrando una gigantesca brecha frente a los niveles alcanzados por las naciones posicionadas en los primeros lugares del ranking.

Con en interacción a primer objetivo específico que busca establecer la interacción existente entre Habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; una vez llevado a cabo los estudios estadísticos, se recibe el costo de correlación  $R=0.979$  y un costo de significancia de  $p=0.000$ , lo que sugiere que la relación que existe en medio de las Habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, es de manera directa perfecta y significativa; lo cual sugiere que al desarrollarse cambios

positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, va a tener implicaciones positivas en los procesos de Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. Esto se prueba con los logrados por **Rea** (2017) en su tesis “Riesgos Psicosociales y su predominación en el Manejo Gremial de los trabajadores de una organización importadora y comercializadora de la localidad de QUITO – ECUADOR- 2017”, donde que se recibe como consecuencia de la indagación realizando la comprobación de las premisas por medio del X<sup>2</sup> se concluyó que la existencia de los peligros psicosociales si influyen en el funcionamiento gremial debido a que al tener un grado bajo de peligros psicosociales su cuenta además con un manejo gremial según las expectativas que la organización tiene de sus ayudantes.

Con respecto al objetivo específico 2 que busca establecer la interacción existente entre Habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; llegando a los resultados de  $R=0.893$  y  $p=0.000$  lo cual supone que la interacción que existe entre la variable Habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas es de manera directa bastante buena y significativa; esto sugiere que al desarrollarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, va a tener implicaciones positivas en los procesos de la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. Estos resultados tienen la posibilidad de evidenciarse con los logrados por (Río, 2020) en su tesis “Las habilidades blandas en los directivos de las organizaciones del sector turístico de Manizales” de la Universidad Nacional de Colombia”; donde que se prueba que a partir de las perspectivas de las unidades de estudio hay coincidencia alrededor de la jerarquización de los núcleos de habilidades blandas o clúster que comprometen la capacidad de los directivos del sector turístico de Manizales, como se observa en la figura 14, que instituye que las capacidades de equipo (directivos 37 % y maestros 33 %), las capacidades de liderazgo (directivos 56 % y

profesores 33) y las capacidades de comunicación (directivos 40 % y profesores 44 %), son los clústeres que se piensan con más predominación en la funcionalidad y administración de los directivos. Se remarca que, pese a que concuerdan en la jerarquización general, en la exploración de todos los clústeres y sus elementos se vio que, en los clústeres de comunicación, profesionalismo, toma de elecciones y vivencias, en las categorías internas, no existe la misma alineación, lo cual prueba diferentes perspectivas y jerarquizaciones.

En lo cual respecta al tercer objetivo específico propuesto, donde se busca decidir la interacción existente entre Habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; donde se llega a los resultados de que el costo de correlación que existe en medio de las Habilidades blandas y la capacitación constante es de forma directa perfecta con un costo de  $R= 0.955$  y esa interacción es significativa, obteniendo un costo de  $p=0.000$ ; lo cual sugiere que al desarrollarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, va a tener implicaciones positivas en los procesos de la capacitación constante en los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. Dichos resultados tienen la posibilidad de contrastarse con los conseguidos por Cáceres (2018) en su tesis “Las Habilidades Blandas y el Funcionamiento gremial: Un Análisis Exploratorio del Efecto del Aprendizaje Formal e Informal y la Sabiduría Emocional en el Manejo Gremial de Ayudantes de 2 Organizaciones Prestadoras de Servicios en el Perú”; donde que los hallazgos de esta indagación demuestran que la variable aprendizaje formal afecta e impacta de manera significativa a la variable funcionamiento laboral. No obstante, el aprendizaje informal no afecta de forma directa el desempeño laboral, sino que actúa de forma indirecta por medio del aprendizaje formal sobre el mismo. Esto, al mismo tiempo, muestra una nueva relación entre las variables de estudio que difieren a la idea original al iniciar la indagación. De otra parte, con respecto a la variable inteligencia emocional, se observa que cumple con lo propuesto en la hipótesis, al influir positivamente en el funcionamiento laboral.

Debido a lo cual, se explica que, a una más enorme inteligencia emocional, se lograrían mejores resultados en el funcionamiento.

Cuarto objetivo específico sobre determinar la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021; al analizar estadísticamente se obtuvo un valor de correlación de  $R = 0,920$  y un valor de significación de  $p = 0,000$ , indicando que las habilidades blandas existen una relación entre la clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. - El 2021 es un año completo y significativo, demuestra que la implementación de cambios positivos en el proceso de habilidades blandas tendrá un impacto positivo en el proceso del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C. - 2021. Estos resultados pueden ser corroborados por (Silvestre Hilario, 2017) en el trabajo “Soft Skills and Their Impact on Labor Performance of Labor Work of Trujillo County Financial Credit Institution Employees - 2017”; entre los resultados más importantes, la mayoría de los Asistentes encuestados afirmaron creer en soft. habilidades contribuyeron al desempeño sindical. Los factores que inciden en el funcionamiento de los sindicatos son: salario sindical, ambiente sindical, mecanismo de incentivos, formación continua e igualdad de trato dentro de la unidad. En este caso, es recomendable que el departamento financiero actualice su Manual de Organización y Funciones (MOF) y lo publique bien para que los empleados se sientan reconocidos por la entidad.

En cuanto al objetivo 5, determinar la relación entre las habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, el resultado  $R = 1.000$ ,  $p = 0,000$ , lo que indica que la relación entre la variable habilidades blandas y la cultura organizacional es perfecta y tiene significancia directa; esto muestra que en el Implementar cambios positivos en el proceso de habilidades blandas tendrá un impacto positivo en el proceso de rendición de cuentas del socio corporativo Bioingeniería S.A.C. – 2021.

Cabrejos (2020) Se pueden destacar los resultados obtenidos en la encuesta titulada “Desarrollo de habilidades blandas y su aporte al desempeño laboral de los empleados” Empleado Caja Piura 2020, la cual concluyó que según el valor de chi-cuadrado de 22.599, la contribución del desarrollo de habilidades blandas al desempeño de los empleados significa que tiene una contribución moderada en este sentido, se acepta la hipótesis positiva.

En lo que respecta al objetivo específico 6, donde se busca determinar la relación que existe entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021; donde se llega a los resultados de que el valor de correlación existente entre las habilidades blandas y las expectativas es directamente perfecta con un valor de  $R= 0.920$  y dicha relación es significativa, obteniendo un valor de  $p=0.000$ ; lo que indica que al realizarse cambios positivos en los procesos de las Habilidades Blandas, tendrá repercusiones positivas en los procesos de las expectativas en los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021. Los resultados pueden contrastarse con los obtenidos por Cabrejos (2020) en la investigación titulada “*Desarrollo de Habilidades Blandas y su Contribución al Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Piura Año 2020*”, donde se concluyó que el desarrollo de habilidades blandas contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo al valor de la chi-cuadrada 22,599 lo cual significa que tiene un grado de contribución moderado en este sentido se aprobó la hipótesis afirmativa.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una correlación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los empleados Bioingeniería S.A.C. - 2021, mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman se obtiene el valor del coeficiente  $R=1.000$ , lo que indica directamente que la relación es perfecta, significativamente El valor de significación es  $0.000$ , lo que significa que es significativo.
2. Se concluyó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y las Retribuciones monetarias y no monetarias de los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C. - En 2021, debido a que existe un valor de correlación de  $R = 0,979$  y un nivel de significación de  $p = 0,000$ , la relación entre las dos variables es perfecta y tiene un significado inmediato.
3. Se concluyó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de Bioingeniería S.A.C. - En 2021, demostrado por la prueba estadística Rho de Spearman con un valor  $R = 0,893$  y un valor de significación de  $p = 0,000$ , lo que significa que la relación directo-ahora es muy buena y significativa. Se concluyó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C. - En 2021, la evidencia es una prueba de correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman, valor  $R = 0,955$ , valor de significación  $p = 0,000$ , lo que indica que la correlación entre las dos variables directas es perfecta, perfecta y significativa.
4. Se concluyó que existe una asociación directa entre las habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de Bioingeniería S.A.C. - 2021, ya que existe un valor de correlación de  $R = 0,920$  y un nivel de significancia de  $p = 0,000$ , ilustrando

la diferencia entre ambas variables La relación es perfecta y tiene un significado inmediato.

5. Se concluyó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021, valor  $R = 1,000$  y valor de significación  $p = 0,000$ , como lo demuestra la prueba estadística Rho de Spearman, lo que significa que la relación actual es perfecta y directamente significativa.
6. Se concluyó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y las expectativas de los colaboradores de Bioingeniería S.A.C. - En 2021, la evidencia es una prueba de correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman, valor  $R = 0,920$ , valor de significación  $p = 0,000$ , lo que indica que la correlación entre las dos variables directas es perfecta, perfecta y significativa.

## RECOMENDACIONES

1. Los estudios de diseño deben seguir un enfoque cuantitativo que prediga el tipo de interpretación que permita la escalabilidad y otorgue mayor valor a los resultados.
2. Como se trata de un estudio auto informado, se recomienda mantener este enfoque e incluir una evaluación 360° de jefes, colegas, subordinados y clientes a través de la cual se recopilan y validan los datos directamente. A través de la investigación.
3. Para futuras investigaciones, se deben considerar las siguientes variables: compromiso de desempeño, compromiso conductual y compromiso laboral. En general, todos estos ayudan a extender el tiempo de estudio. Asimismo, se pueden estudiar variables que inciden en la motivación y el desempeño laboral.
4. Se recomienda que, a través de una comunicación efectiva, se podrá entender mejor a nuestro equipo por determinar la personalidad de cada persona.
5. Se recomienda del mismo modo, tener reuniones de seguimiento regular es muy importante la cual ayudara para sondear a la empresa y el uso correcto de las herramientas con la que cuenta para optimizar el rendimiento de sus colaboradores.
6. La comunicación interna permitirá a los miembros del equipo Comunicarse con los demás para generar confianza en el equipo. Este Aplicar retroalimentación adecuada y suficiente crea motivación. y animarlos a ser más productivos.
7. El trabajo en equipo permitirá un avance significativo en la organización, con la guía de las capacitaciones, mensuales dirigidas para ello, por parte de la administración.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andres Rodriguez Jimenez, P. J. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Revistas EAN Revista Escuela de Administración de Negocios.

Arias. (2007). *Marco Metodologico*. Mexico: Metodologia de la Administracion.

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigacion introduccion a la metodologia científica*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial episteme.

Ayala-Jiménez, J. D. (2017). *DEPORTES DE AVENTURA REALIZADOS POR COMPETIDORES DE ÉLITE DE RAIDS*. Nuevo León, México: 3Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México.

Bisquerra, R. (1989). *Método de investigación educativa - Guía práctica*. Barcelona: CEAC.

Branward. (2020). *Branding*. Q&A.

Bravo García, M. D. (2020). *Habilidades blandas: qué son y cómo desarrollarlas*. EE.UU: Cognifit Salud, Cerebro & Neurociencia.

Cabrejos Vásquez, A., & Sarango Ramírez, F. I. (2020). *“Desarrollo de Habilidades Blandas y su Contribución al Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Piura Año 2020*. Piura, Perú: Privada Antenor Orrego.

Caroy, R. (2021). *El método científico*. EE. UU: Khan Academy.

CEPAL. (2015). *Uso y procesamiento de datos censales para la generación de indicadores sociodemográficos utilizando REDATAM+SP*. Chile Argentina: Naciones Unidas CEPAL .

- ControlGroup. (2020). *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. oficial de: Sage, HP, Konica Minolta, Docuware, Sonicwall, Mobility live y Makro Paper.
- Cota Luévano, J. A. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Sonora, México: Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México.
- Edwin Germán Rea Montero, F. R. (2017). *“Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajado-res de una empresa importadora y comercializadora de la ciudad de QUITO – ECUADOR- 2017”*. . QUITO ECUADOR: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- Ernesto Cáceres Francia, P. P. (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”*. . Lima Peru: Universidad del Pacífico Escuela de Pos Grado.
- Fierro, M. G. (2013). *La Cultura Organizacional, Variable Importante Para Obtener Ventaja Competitiva*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas.
- Franco, Y. (2014). *Tesis de Investigación Población y Muestra*. Venezuela: Tamayo y Tamayo.
- Gestion. (2020). *7 habilidades blandas necesarias en el mundo laboral de hoy*. Lima Peru: Redacción ContentLab COPYRIGHT© GESTIÓN.PE - GRUPO EL COMERCIO.
- Gonzalez, J. (2009). *Manual Básico SPSS Manual de introducción a SPSS*. Universidad de Talca Centro de Inserción Laboral Programa Jóvenes Profesionales.

- Guerrero Palacios, H. R. (2019). *Programa de desarrollo de competencias blandas para la mejora del clima laboral en la empresa CHEMOTO S.A.C. Chiclayo*. CHICLAYO – PERÚ: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, J. (2018). *Estos son los incentivos no monetarios que más valoran los trabajadores* . Roman Samborskyi, Shutterstock.
- Jorge Tan Malaga, G. V. (2008). *Tipos, Metodos y Estrategias de Investigacion Cientifica*. Mexico: Universidad Ricardo Palma.
- Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Lima, Peru: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Lovering, C. (2021). *Cómo definir las expectativas sobre un empleado* . <https://www.cuidatudinero.com/>.
- LUNA ABANTO, F. U. (2020). *Las habilidades blandas y su relación con la productividad humana en el personal del área de caja de Plaza Vea – Real Plaza, Trujillo – 2020*. Trujillo, Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Lydia Arbaiza, P. (2020). *Habilidades Blandas, lo que el mundo laboral exige* . Lima Peru: Revista Mundo Empresarial - INTEGRA COMUNICACIÓN CORPORATIVA SAC.
- mapcarta. (7 de febrero de 2022). *Hospital Ramiro Priale Priale*. Obtenido de <https://mapcarta.com/es/W777343964>: <https://mapcarta.com/es/W777343964>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (abril-junio de 2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman

Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Muñoz, T. G. (2000). *EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN*. Mexico: Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN.

NEIRA RIVERA KATHERINE MICHELLE, M. D. (2020). *Incidencia del Estrés y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa NEIRASOLVEN S.A De Guayaquil*". GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

NIEBLES Nuñez, W. A., & MARTINEZ Bustos, P. S. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia*. Barranquilla: Espacios.

Padilla Martínez, F. S. (2018). *Creación de Marca a Través de Estrategias de Ebranding e Inbound Caso: Nutriplan Ecuador en el Distrito Metropolitano de Quito*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Matriz.

Peiró, R. (2020). *Trabajo en equipo*. Mexico: Economipedia.com.

PINTO, M. C. (2019). *Habilidades Blandas En El Ambiente Áulico Propuesta: Manual de Procesos Formativos*. GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Ramírez Andrada, B. (2020). *Gestión organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020*. LIMA - PERÚ: Universidad Norbert Wiener.

Río, A. d. (2020). *“Las habilidades blandas en los directivos de las empresas del sector turístico de Manizales” de la Universidad Nacional de Colombia*". . Colombia: Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales Facultad de Administración.

- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. México: El Método Científico y sus Etapas, \*\*\*Ramón Ruiz\*\*\*, México 2007. .
- Silvestre Hilario, Y. D. (2017). “*Las Habilidades Blandas y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Cola-boradores de la Financiera Crediscotia del Distrito de Trujillo - 2017*”. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- skills, s. (2020). *¿QUÉ SON LAS HABILIDADES BLANDAS?* Mexico: El mundo exige fomentar las habilidades blandas.
- Solarte, M. G. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali-Colombia: Universidad del Valle Sede San Fernando, Cali-Colombia.
- Ucha, F. (2008). *Definición de Encuesta*.  
<https://www.definicionabc.com/comunicacion/encuesta.php>.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elabrar proyectos de investigación científica; cuantitativa; cualitativa y Mixta*. Perú.

## **ANEXOS**

1. Matriz de consistencia.
2. Matriz de operacionalización de variables.
3. Matriz de operacionalización del instrumento.
4. Instrumento de investigación.
5. Consentimiento informado.
6. Evidencias fotográficas.
7. Validación de expertos

## Anexo 01. Matriz de Consistencia

### Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021

Tabla 24. Anexo 1 - Matriz de consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
PG: ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S. A.C - 2021?	<b>OG:</b> Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021	<b>HG:</b> Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C – 2021.	<b>Habilidades Blandas Dimensiones</b> •Comunicación asertiva •Flexibilidad •Integridad •Actitud positiva •Responsabilidad •Trabajo en equipo	<b>Método General:</b> Científica <b>Método Específico:</b> Inductivo-Deductivo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño de investigación.</b> No experimental <b>Población</b> 17 trabajadores <b>Muestra</b> censal.
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y Retribuciones monetarias y no monetarias de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	<b>Desempeño laboral Dimensiones</b> •Retribuciones monetarias y no monetarias •Satisfacción en relación con las tareas asignadas	<b>Técnicas</b> La Encuesta. <b>Instrumentos</b> El Cuestionario.
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la satisfacción en relación con las tareas asignadas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	•Capacitación constante de los empleados •Clima organizacional •Cultura organizacional	
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la capacitación constante de los empleados de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.		
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y el clima organizacional de los Colaboradores de		

---

la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	•Expectativas del empleado
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y la cultura organizacional de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	
¿Cuál es la relación que existe entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021?	Determinar la relación que existe entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	Existe una relación significativa entre habilidades blandas y las expectativas de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C. – 2021.	

---

**Fuente. Elaboración propia.**

## Anexo 02. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 25. Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Habilidades blandas</b>	Luna (2020). “Las habilidades blandas son un indicador poderoso que motiva el potencial, por lo que el individuo probablemente tendrá éxito”.	Comunicación asertiva	X.1. Facilidad de expresión	1
			X.2. Explicar y exponer ideas	2
			X.3. Escuchar y enfocarse en su interlocutor	3
		Flexibilidad	X.4. Relacionado a la capacidad de adaptación	4
			X.5. Las cosas nuevas, y reajustes	5
		Integridad	X.6. Relacionado a ser honesto, ético, y hacer lo que es correcto.	6
		Actitud positiva	X.7. Ser optimista	7
			X.8. Alentador y entusiasta.	8
		Responsabilidad	X.9. Tener disciplina	9
			X.10. Hacer el trabajo	10
			X.11. Sentido de conciencia	11
		Trabajo en equipo	X.12. Demuestra cooperación	12
			X.13. Demuestra cooperación con sus pares	13
			X.14. Trabajo en equipo	14
<b>Desempeño laboral</b>	(Control Group, 2020). “La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los parámetros de medición han	Estímulos positivos hacia el trabajador cuando obtiene el trabajador cuando obtiene un logro beneficioso para la empresa	Y.1. Realización de gastos aprobados	1
			Y.2. Restricciones de gastos	2
		Orientados al logro de la eficiencia y eficacia	Y.3. Uso de recursos	3
			Y.4. Desempeño	4
			Y.5. Proceso de formación	5

de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar” ...	Capacitación constante de los empleados	Y.6.Implementado por el área de recursos humanos	6	
		Y.7.Objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.	7	
		Y.8.Percepción de los empleados de su lugar de trabajo	8	
	Clima organizacional	Y.9.Toma de decisiones	9	
		Y.10.Relaciones interpersonales entre los empleados (jefes y compañeros)	10	
		Y.11.Condiciones ambientales físicas, entre otros.	11	
	Cultura organizacional	Y.12.Relacionado a creencias.	12	
		Y.13.Ideologías y actitudes.	13	
		Y.14.Relacionado a lo que el empleado espera	14	
		Y.15.La empresa como su proyecto de futuro, que desarrolle una cultura que permita crecer en valores.	15	
	<b>DIMENSIÓN ESPACIAL</b>			

**Z:** Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C.

**Fuente. Elaboración propia.**

### Anexo 03. Matriz de Operacionalización del Instrumento

Tabla 26. Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (según indicadores)	Respuestas (Likert)
<b>HABILIDADES BLANDAS</b>	<b>Variable X</b> <b>Habilidades Blandas</b> <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Actitud positiva</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>Indicadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Facilidad de expresión, de explicar y exponer ideas, de escuchar y enfocarse en su interlocutor.</li> <li>•Relacionado a la capacidad de adaptación, y al aceptar las cosas nuevas, y reajustes.</li> <li>•Relacionado a ser honesto, ético, y hacer lo que es correcto.</li> <li>•Ser optimista, alentador y entusiasta.</li> <li>•Tener disciplina en hacer el trabajo y con sentido de conciencia.</li> <li>•Demuestra cooperación con sus pares y trabajo en equipo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Considera que su nivel de locución expresiva es la adecuada?</li> <li>2. ¿Considera Ud. que tiene la habilidad necesaria de persuasión en el cliente?</li> <li>3. ¿Considera que sus comunicaciones escritas son persuasivas y entendibles?</li> <li>4. ¿Considera que no le cuesta adaptarse ante algún cambio o ajustes inmediatos de la empresa?</li> <li>5. ¿Si le cambian de área, o quizás de cargo, no le costaría adaptarte?</li> <li>6. ¿Considera Ud. que es lo suficientemente honesto y correcto en su trabajo?</li> <li>7. ¿Los problemas familiares o personales consideran que no tienen fuerte incidencia en su desempeño laboral?</li> <li>8. ¿Frente a algún incidente negativo en la Financiera, contribuye Ud. de manera alentadora para solucionarlo?</li> <li>9. ¿Considera que su trabajo implica mucha responsabilidad?</li> <li>10. ¿Considera que el fallar en algún aspecto del trabajo puede perjudicar en gran medida al cliente?</li> <li>11. ¿Considera que el fallar en algún aspecto del trabajo puede perjudicar en gran medida a la empresa?</li> <li>12. ¿Considera que recibe el apoyo que necesita de parte de sus compañeros de trabajo?</li> <li>13. ¿Considera que ha mejorado su desempeño laboral con la ayuda de sus compañeros de área de trabajo?</li> <li>14. ¿Considera que hay un alto grado de colaboración en su entorno laboral?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo.</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3.- Indiferente.</li> <li>4.- De acuerdo</li> <li>5.- Totalmente de acuerdo</li> </ol>

**DESEMPEÑO  
LABORAL**

**Variable Y:  
Desempeño laboral  
Dimensiones**

- Retribuciones monetarias y no monetarias
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas
- Capacitación constante de los empleados
- Clima organizacional
- Cultura organizacional
- Expectativas del empleado

**Indicadores**

- Estímulos positivos hacia el trabajador cuando obtiene un logro beneficioso para la empresa.
- Conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales
- Proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible
- Percepción de los empleados de su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los empleados (jefes y compañeros), condiciones ambientales físicas, entre otros.
- Relacionado a creencias, ideologías y actitudes.
- Relacionado a lo que el empleado espera de la empresa como su proyecto de futuro, que desarrolle una cultura que permita crecer en valores.

1. ¿Considera que recibe incentivo (remuneraciones, reconocimiento, etc.) por parte de la entidad cuando hace un buen trabajo?
2. ¿Considera que el sueldo que actualmente percibe va acorde con su productividad?
3. ¿Se siente muy satisfecho con las tareas que se le asigna en el trabajo?
4. ¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza, ya que le parece interesante y desafiante?
5. ¿Tiene la oportunidad de recibir capacitación constante en la empresa?
6. ¿La última capacitación que tuvo le ayudó en el desarrollo de su trabajo?
7. ¿Se siente totalmente capacitado para atender y orientar a los clientes de la empresa Bioingeniería S.A.C.?
8. ¿Cree Ud. que el trato que recibe y el que recibe sus compañeros es el mismo por parte de sus superiores?
9. ¿Considera que la relación que Ud. lleva con sus compañeros de trabajo es la adecuada?
10. ¿Ud. rechaza algún caso de acoso laboral en la empresa Bioingeniería S.A.C.?
11. ¿Las condiciones ambientales (iluminación, espacio, aire acondicionado, etc) de su lugar de trabajo consideran que son lo suficientemente cómodas?
12. ¿Cree Ud. que los trabajadores practican los valores que la entidad les inculca?
13. ¿Ud. rechaza haber sido testigo de algún incidente antivalor (robo, infidencias, etc) cometido por algunos trabajadores?
14. ¿Espera Ud. quedarse a trabajar mucho tiempo en la empresa?
15. ¿En el mediano plazo Ud. cree que la empresa le brindará la oportunidad de ascenso?
16. ¿Ud. cree que tiene oportunidad de hacer línea de carrera en la empresa Bioingeniería S.A.C.?

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
- 3.- Indiferente.
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

## Anexo 04. Instrumento de investigación

### CUESTIONARIO

#### INSTRUCCIONES:

Estimado señor(a) le presentamos una lista de ítems en el proyecto de investigación **“Las Habilidades Blandas y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Bioingeniería S.A.C”**. Lo cual se le solicita querido señor(a), es marcar con un aspa (x) en la opción de contestación que considere la más oportuna. La presente encuesta es anónima y confidencial. Anticipadamente le agradecemos su apoyo y le invocamos que sus respuestas sean lo más franco y veraz según la siguiente valoración:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N	HABILIDADES BLANDAS	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>						
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que su nivel de locución expresiva es la adecuada?					
2	¿Considera Ud. que tiene la habilidad necesaria de persuasión en el cliente?					
3	¿Considera que sus comunicaciones escritas son persuasivas y entendibles?					
<b>FLEXIBILIDAD</b>						
4	¿Considera que no le cuesta adaptarse ante algún cambio o ajustes inmediatos de la empresa?					
5	¿Si le cambian de área, o quizás de cargo, no le costaría adaptarte?					
<b>INTEGRIDAD</b>						
6	¿Considera Ud. que es lo suficientemente honesto y correcto en su trabajo?					
<b>ACTITUD POSITIVA</b>						
7	¿Los problemas familiares o personales consideran que no tienen fuerte incidencia en su desempeño laboral?					

8	¿Frente a algún incidente negativo en la Financiera, contribuye Ud. de manera alentadora para solucionarlo?					
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
9	¿Considera que su trabajo implica mucha responsabilidad?					
10	¿Considera que el fallar en algún aspecto del trabajo puede perjudicar en gran medida al Cliente?					
11	¿Considera que el fallar en algún aspecto del trabajo puede perjudicar en gran medida a la empresa?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
12	¿Considera que recibe el apoyo que necesita de parte de sus compañeros de trabajo?					
13	¿Considera que ha mejorado su desempeño laboral con la ayuda de sus compañeros de área de trabajo?					
14	¿considera que hay un alto grado de colaboración en su entorno laboral?					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>RETRIBUCIONES MONETARIAS Y NO MONETARIAS</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera que recibe incentivo (remuneraciones, reconocimiento, etc.) por parte de la entidad cuando hace un buen trabajo?					
2	¿Considera que el sueldo que actualmente percibe va acorde con su productividad?					
<b>SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON LAS TAREAS ASIGNADAS</b>						
3	¿Se siente muy satisfecho con las tareas que se le asigna en el trabajo?					
4	¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza, ya que le parece interesante y desafiante?					
<b>CAPACITACIÓN CONSTANTE DE LOS EMPLEADOS</b>						
5	¿Tiene la oportunidad de recibir capacitación constante en la empresa?					
6	¿La última capacitación que tuvo le ayudó en el desarrollo de su trabajo?					
7	¿Se siente totalmente capacitado para atender y orientar a los clientes de la empresa Bioingeniería S.A.C.?					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
8	¿Cree Ud. que el trato que recibe y el que recibe sus compañeros es el mismo por parte de sus superiores?					
9	¿Considera que la relación que Ud. lleva con sus compañeros de trabajo es la adecuada?					

10	¿Ud. rechaza algún caso de acoso laboral en la empresa Bioingeniería S.A.C.?					
11	¿Las condiciones ambientales (iluminación, espacio, aire acondicionado, etc.) de su lugar de trabajo consideran que son los suficientemente cómodas?					
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
12	¿Cree Ud. que los trabajadores practican los valores que la entidad les inculca?					
13	¿Ud. rechaza haber sido testigo de algún incidente antivalor (robo, infidencias, etc.) cometido por algunos trabajadores?					
14	¿Espera Ud. quedarse a trabajar mucho tiempo en la empresa?					
15	¿En el mediano plazo Ud. cree que la empresa le brindará la oportunidad de ascenso?					
16	¿Ud. cree que tiene oportunidad de hacer línea de carrera en la empresa Bioingeniería S.A.C.?					

**GRACIAS POR SU VALIOSO APOYO...**

## Anexo 05. Consentimiento informado

"Año de la Universalización de la Salud"



Huancayo, 12 de Octubre del 2020

Sr. JOSÉ ANTONIO MUCHA UGARTE  
ING. RESIDENTE DE LA EMPRESA BIOINGENIERÍA S.A.C

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR  
UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

De la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno.

Somos egresados de la Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la carrera profesional de Administración y Sistemas, estamos realizando un trabajo de investigación el cual será la Tesis que sustentaré para optar el Título Profesional de licenciado en Administración para lo cual solicito a su digno despacho me permitan aplicar el cuestionario a los colaboradores de la Empresa, para dicha tesis titulada:

**"LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BIOINGENIERÍA S.A.C"**

Conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de investigación, le solicitamos su colaboración ya que su empresa se verá beneficiada en la medida en que, una vez aprobada la tesis ayudará en la mejora de la organización.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,

Bach. Vilcapoma Román, Judyly Magaly  
DNI: 70344084

Bach. Ruth Gamboa Bermudo  
DNI: 48359208



**BIOINGENIERIA S.A.C.**

EQUIPOS MEDICOS HOSPITALARIOS SERVICIOS - VENTA MANTENIMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA

*"Año de la Universalización de la Salud"*

Huancayo, 15 de Octubre del 2020

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Srta:  
Bach. RUTH GAMBOA BERMUDO  
Bach. JHUDYT MAGALY VILCAPOMA ROMAN

Presento -

**ASUNTO:** Autorización para el desarrollo de trabajo de Investigación.

De mi consideración:

Por medio de la presente comunico a Usted que, en base a la solicitud presentada, la empresa BIOINGENIERÍA S.A.C, autoriza aplicar el cuestionario a los colaboradores de la Empresa, para dicha tesis titulada: "LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BIOINGENIERÍA S.A.C".

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

**BIOINGENIERIA S.A.C**

*[Firma manuscrita]*  
 Dr. Dr. *[Nombre]*  
 RESID. *[Nombre]* SERVICIO BIOMÉDICO  
 CIP 164398

C. c.  
Archivo  
JMU/jmvr

bio.ingenieria.servicios@gmail.com

Jr. León Velarde N° 341, Lince - Lima  
Teléf.: (01) 4095787

### Anexo 06. Evidencias Fotográficas





## Anexo 07. Validación de Expertos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

##### Datos generales:

Título de la Investigación, “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021”.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li> <li>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li> <li>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>4.-Los ítems son suficientes.</li> </ol>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El ítem no es claro</li> <li>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ol>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-No cumple con el criterio</li> <li>2.-Nivel bajo</li> <li>3.-Nivel moderado</li> <li>4.-<b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</li> <li>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ol>

<b>RELEVANCIA</b>		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado 4.-Nivel alto	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Evaluación del experto acerca de la encuesta, “**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021**”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
MTRO. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA	MG	16	NIVEL ALTO

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.



FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA

DNI: 44418032

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### Datos generales:

**Título de la Investigación, “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021”.**

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

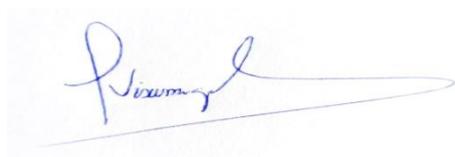
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p style="text-align: center;"><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li> <li>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li> <li>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>4.-Los ítems son suficientes.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El ítem no es claro</li> <li>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-No cumple con el criterio</li> <li>2.-Nivel bajo</li> <li>3.-Nivel moderado</li> <li>4.-<b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</li> <li>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> </ol>

		4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado 4.-Nivel alto	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Evaluación del experto acerca de la encuesta, “**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021**”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo	MTRO	16	Nivel Alto

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.



Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo

DNI: 20011640

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### Datos generales:

**Título de la Investigación, “Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021”.**

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

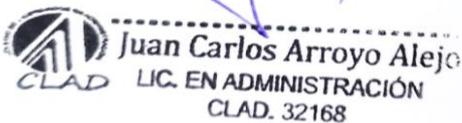
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p style="text-align: center;"><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<p>5. No cumple con el criterio</p> <p>6. Nivel bajo</p> <p>7. Nivel moderado</p> <p>8. <b>Nivel alto</b></p>	<p>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</p> <p>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</p> <p>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>4.-Los ítems son suficientes.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<p>5. No cumple con el criterio</p> <p>6. Nivel bajo</p> <p>7. Nivel moderado</p> <p>8. <b>Nivel alto</b></p>	<p>1.-El ítem no es claro</p> <p>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.-<b>Nivel alto</b></p>	<p>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>

<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.-Nivel alto</p>	<p>1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.</p> <p>3.-El ítem es relativamente importante.</p> <p>4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</p>
---	--	--

Evaluación del experto acerca de la encuesta, “**Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Bioingeniería S.A.C., 2021**”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
LIC. ARROYO ALEJO JUAN CARLOS	LIC	16	Nivel Alto

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

## Anexo 08. Bases de Datos

HABILIDADES BLANDAS. sav [Conjunto Datos] – IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
28	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3
29	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4
30	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
31	3	2	1	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
32	2	3	4	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
34	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	2	3	5	3	5	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4
36	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3
37	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	1	3	1
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3
39	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
40	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3
41	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	1	4	5	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
43	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	4	2	4	2	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4
45	3	5	5	5	5	3	1	3	4	3	2	2	2	2	1
46	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	5	2	2	4	2
48	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	1
49	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

DESEMPEÑO LABORAL. sav [Conjunto Datos] – IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: VARIABLE1\_ 3 Visible: 26 de 26 variables

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	5	2	2	4	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
8	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3
9	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
10	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	1
11	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2
12	1	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	1
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
14	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	1	4	4
15	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	1
17	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1
22	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON