UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

T E S I S

La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Raquel Angela CLARO SANCHEZ

Bach. Roxana Valery PEREZ MUÑOZ

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

T E S I S

La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA	**Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**
PRESIDENTE	**MIEMBRO**

Mg. Héctor Joel PIZARRO RIOS
MIEMBRO

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 019-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Raquel Angela CLARO SANCHEZ - Roxana Valery PEREZ MUÑOZ

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La Productividad y las Habilidades Blandas en los Colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024

Asesor:

Dr. José Antonio Cárdenas Sinche

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de Julio de 2025.

Firma Digital UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN AVANZADA
Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2025 21:46:00 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

C.c.
Arch.

DEDICATORIA

“Este trabajo está dedicado a nuestras familias por su constante apoyo moral y económico para cumplir nuestros deseos de ser Profesional y a ellos nuestro eterno gratitud y agradecimiento.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de nuestra Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” por el intercambio de conocimientos y experiencias en el campo de la disciplina administrativa.

Mi más sincero agradecimiento también a la Empresa quienes nos brindaron las facilidades necesarias para la recopilación de información y por su contribución al desarrollo de este trabajo de investigación.

Finalmente, nuestro agradecimiento a los profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales por su orientación y asesoramiento como asesores para su culminación.

Los autores

RESUMEN

El tema de investigación que se desarrolló intitulada “La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024”, tuvo como objetivo Determinar el grado de relación que existe entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A. La investigación es de nivel correlacional y El total de la población que comprenden ejecutivos y empleados son 367 trabajadores de la Empres Cemento Pacasmayo S.A.A., se obtiene que la muestra para el estudio debe estar conformada por 188 empleados.

Para recoger la información se recurrió a la técnica de investigación que fue la encuesta, la misma que se viabilizó mediante el instrumento que es el cuestionario que cuenta con 15 ítems sobre productividad y 15 ítems habilidades blandas 360°. Por lo que, se llegó a la conclusión; la variable independiente: Productividad de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado, el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable independiente es totalmente efectiva. Se examinó las hipótesis.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades blandas 360 en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 92% entre las variables producción y habilidades blandas 360. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades blandas 360 mejoraremos la producción.

Palabras clave: Productividad, habilidades blandas 360°.

ABSTRACT

The research topic that was developed entitled "Productivity and soft skills in the employees of the Company Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024", aimed to determine the degree of relationship that exists between productivity and 360° soft skills in the company Cemento Pacasmayo S.A.A. The total population comprising executives and employees is 367 workers of the Empres Cemento Pacasmayo S.A.A., it is obtained that the sample for the study should be made up of 188 employees.

To collect the information, the research technique was used, which was the survey, which was made possible through the instrument that is the questionnaire that has 15 items on productivity and 15 items on 360° soft skills. Therefore, the conclusion was reached; the independent variable: Productivity of the company Cementos Pacasmayo S.A.A. it was observed that 50% chose the totally effective alternative while 28% answered effective, on the other hand, 22% indifferent from a particular sample of 188 people of the research study productivity and soft skills in the employees of the Company Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. In conclusion, we can point out that the independent variable is totally effective. The hypotheses were examined.

It is concluded that there is sufficient statistical empirical evidence to allow us to affirm the association between the variables production and soft skills 360 in the company Cemento Pacasmayo S.A.A., admitting affirmation and acceptance of the alternative hypothesis. There is a very high positive correlation of 92% between the variables production and soft skills 360. So we can say that if we improve 360 soft skills we will improve production.

Keywords: Productivity, 360° soft skills.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024”.

La empresas en los últimos años tienen mayor eficiencia respecto a la productividad sin embargo el potencial humano tiene dificultades ya que en la mayoría de las veces el personal que ejerce su función no existe relaciones interpersonales , no han desarrollado habilidad psicosociales, habilidades interpersonales entre otros muy a pesar que cuenta con aptitudes y actitudes que el puesto requiere, en tal sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., conociendo el impacto de los elementos de las dimensiones de nuestras variables de estudio.

La investigación muestra la distribución del trabajo cuatro capítulos, desplegándose en el contenido conforme mostramos a continuación:

En el capítulo I, Está enfocada a identificar y determinar el problema de investigación, la cual está acotado en la siguiente pregunta ¿En qué medida se da la relación entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.? luego, se delimita la investigación, formulamos los problemas. Los objetivos de la investigación es determinar el grado de relación que existe entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A. asimismo se presenta la justificación y limitamos del estudio.

En el capítulo II, Refiere al marco teórico, comprende los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las variables del estudio, definición de términos. Nuestro planteamiento de hipótesis se conjetura existe relación entre la productividad y habilidades blandas 360° la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A. Por otro lado la

operacionalización de las variables.

En el capítulo III: Comprende la definición de la metodología y Técnicas de Investigación, se identifica el tipo de investigación, también el método y diseño de la investigación, seguidamente se determinó la población el total de la población que comprenden ejecutivos y empleados son 367 trabajadores de la Empres Cemento Pacasmayo S.A.A., y la muestra de la Investigación se obtiene que la muestra para el estudio debe estar conformada por 188 empleados. El método de investigación a utilizar será el cuantitativo El método cuantitativo

estableciendo técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de los datos, para luego presentar el tratamiento estadístico y finalizando con la orientación ética.

Respecto al capítulo IV: Se muestra los resultados Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades blandas 360 en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 92% entre las variables producción y habilidades blandas 360. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades blandas 360 mejoraremos la producción.

La variable independiente: Productividad de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable independiente es totalmente efectiva.

Al concluir la presente investigación ponemos a consideración de los señores

jurados para que puedan diseñar, evaluar la investigación y puedan hacer llegar sus sugerencias para mejorar, omitir algunos aspectos, agregar.

Los autores

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURA

ÍNDICE DE GRÁFICO

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema 1

1.2. Delimitación de la investigación 3

1.2.1. Delimitación espacial 3

1.2.2. Delimitación temporal 3

1.2.3. Delimitación social 4

1.2.4. Delimitación del Contenido 4

1.3. Formulación del problema 4

1.3.1. Problema general 4

1.3.2. Problemas específicos 4

1.4. Formulación de objetivos 5

1.4.1. Objetivo general 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. Justificación de la investigación 5
1.6. Limitación de la investigación 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio 7
2.1.1. Antecedentes Internacionales 7
2.1.2. Antecedentes nacionales 10
2.2. Bases teóricas – Científicas 12
2.2.1. Variable independiente productividad 12
2.2.2. Variable dependiente habilidades blandas 360° 17
2.3. Definición de términos básicos 22
2.4. Formulación de hipótesis 24
2.4.1. Hipótesis general 24
2.4.2. Hipótesis específica 24
2.5. Identificación de variables 25
2.6. Definición operacional de variables e indicadores. 26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 27
3.2. Nivel de investigación 27
3.3. Métodos de la investigación 28
3.4. Diseño de la investigación 28
3.5. Población y muestra 29
3.5.1. Población 29
3.5.2. Muestra de la investigación 30

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 31

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos 31

3.6.2. Instrumentos 31

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 31

3.8. Tratamiento estadístico 32

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica 33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo 34

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados 34

4.3. Prueba de hipótesis 44

4.4. Discusión de resultados 54

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de empleados en Cementos Pacasmayo 29

Tabla 2 Genero: masculino, femenino.....34

Tabla 3 Variable independiente: Productividad 35

Tabla 4 Dimensión: humana.....36

Tabla 5 Dimensión psicológica 37

Tabla 6 Dimensión: Psicosocial 38

Tabla 7 Variable dependiente: Habilidades blandas.....39

Tabla 8 Dimensión: Habilidades interpersonales 40

Tabla 9 Dimensión: Trabajo en equipo 41

Tabla 10 Dimensión: Negociación 42

Tabla 11 Dimensión: Gestión del tiempo 43

Tabla 12 Correlación de la variable producción y la variable habilidades blandas 360° 45

Tabla 13 Correlación de la producción y habilidades interpersonales 47

Tabla 14 Correlación variable producción y trabajo en equipo.....49

Tabla 15 Correlación de la variable producción y negociación 51

Tabla 16 Correlación de la variable producción y gestión del tiempo 53

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Esquema general de la productividad 14

Figura 2 Dimensiones de la productividad 14

Figura 3 Modelo de aprendizaje de habilidades blandas de Krainer 19

Figura 4 Genero: masculino, femenino 35

Figura 5 Variable independiente: Productividad 36

Figura 6 Dimensión: humana 37

Figura 7 Dimensión psicológica 38

Figura 8 Dimensión: Psicosocial 39

Figura 9 Variable dependiente: Habilidades blandas 40

Figura 10 Dimensión: Habilidades interpersonales 41

Figura 11 Dimensión: Trabajo en equipo 42

Figura 12 Dimensión: Negociación 43

Figura 13 Dimensión: Gestión del tiempo 44

Figura 14 Correlación de la variable producción y negociación 52

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1 Correlación de la variable producción y la variable habilidades blandas 360° 46

Gráfico 2 Correlación de la producción y habilidades interpersonales 48

Gráfico 3 Correlación variable producción y trabajo en equipo 50

Gráfico 4 Correlación de la variable producción y gestión del tiempo 54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En la actualidad, las organizaciones enfrentan desafíos significativos en la gestión del talento humano, especialmente en sectores industriales como el cementero. La empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., una de las principales productoras de cemento en el norte del Perú, no es ajena a estas dificultades. A pesar de contar con una trayectoria sólida y una posición destacada en el mercado, se han identificado problemáticas dentro de su área de Recursos Humanos que afectan la eficiencia operativa y el clima organizacional.

Entre las principales dificultades observadas se encuentran: alta rotación de personal en algunas áreas operativas, dificultades para retener talento joven, y brechas en los procesos de capacitación continua. Asimismo, algunos colaboradores han manifestado insatisfacción en aspectos relacionados con la comunicación interna, evaluación de desempeño y oportunidades de desarrollo profesional.

Estas situaciones pueden estar generando un impacto negativo en la

productividad, el compromiso del personal y, en última instancia, en la competitividad de la empresa. Por ello, resulta fundamental realizar un análisis profundo que permita identificar las causas de estos problemas y proponer soluciones estratégicas desde la gestión de recursos humanos.

(Cementos Pacasmayo S.A.A., 2023) “Pacasmayo es productor único de cemento en la región norte del Perú con una participación de mercado ascendente de alrededor del 25%1 a septiembre de 2023 (21% en 2018), lo que lo fortalece como el segundo productor de cemento del país. Se debe señalar que los sobrecostos y los largos horizontes de inversión generan importantes barreras de entrada para nuevos competidores, lo que permite concluir que la estructura del mercado se conservará en el tiempo.”. (p. 43)

(Cemento Pacasmayo Subsidiaria, 2023) “Cementos Pacasmayo S.A.A., es una empresa del país dedicada a la producción, comercialización y distribución de cemento y soluciones para la construcción. Tiene una trayectoria de más de 64 años que ha permitido fortalecer como una empresa líder en el norte del país. Desde 1995 cotizamos en la Bolsa de Valores de Lima así como desde 2012 en la Bolsa de Valores de Nueva York. Es por eso que operamos con los más altos estándares de gobierno corporativo, gestión y eficiencia operativa. Esto nos permite generar valor económico, social y ambiental para nuestros grupos de interés”. (p.32)

(Cemento Pacasmayo Subsidiaria, 2023) “En Cementos Pacasmayo los métodos, políticas y ordenamientos de gestión humana no están bien determinados e integrados, pero se reflexionan ventajosos para la toma de decisiones de los empleados. Los procesos de recursos humanos de Cementos Pacasmayo se detallan a continuidad: Reclutamiento y selección, evaluados en

base a destrezas y factores potenciales, este sumario será efectivo en la medida que mejore el trabajo del recurso humano y del jefe de indagación. en equipo, para que el candidato apartado cumpla con el perfil deseado". (p.62)

(Cemento Pacasmayo Subsidiaria, 2023) "Podemos ver que en el ámbito de los recursos humanos no existe una planificación que anticipe las necesidades y disponibilidad de la fuerza laboral; El proceso de planificación de carrera no tiene como objetivo desarrollar y retener el talento de la empresa; y el sumario de bienestar del personal no toma en cuenta políticas referentes al riqueza físico, mental y social, lo que ayuda la motivación perpetua de los trabajadores.". (p.42)

Para resumir el problema de nuestra investigación se acota de la siguiente manera ¿En qué medida se da la relación entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

1.2. Delimitación de la investigación

El trabajo se realizará en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., relacionado al área de recursos humanos.

1.2.1. Delimitación espacial

La delimitación espacial de nuestra investigación donde se llevará a cabo el estudio está ubicada en la Carretera Panamericana Norte - Km. 665 - Pacasmayo - La Libertad. Esta delimitación es importante porque establece los límites territoriales en los cuales se recopilarán los datos y se analizarán los fenómenos estudiados.

1.2.2. Delimitación temporal

Para la culminación del trabajo de investigación el horizonte de tiempo de esta 17 investigación comprendió desde el mes de agosto 2024 hasta enero del año 2025

1.2.3. Delimitación social

La información estuvo sujeta a todo los colaboradores de Cemento Pacasmayo S.A.A.

1.2.4. Delimitación del Contenido

Para la presente delimitación de contenido es necesario analizar los conceptos de las variables de estudio como son la productividad y las habilidades blandas 360°.

Productividad. -" (Ramírez et al., 2022) "El método de utilización de los factores de producción en la creación de bienes y servicios que se ofrecerán en un mercado tiene como objetivo la optimización de los recursos manejados, como los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos de la organización alcanzar la competitividad en el mercado.". (p. 49)

Habilidades blandas 360°. –(Gómez-Gamero, 2022) "Las habilidades blandas, también llamadas soft skills, son habilidades que no están relacionadas con conocimientos técnicos específicos, sino con la capacidad de una persona para trabajar en equipo, comunicarse eficazmente, resolver problemas, liderar y adaptarse a situaciones cambiantes, entre otras.". (p. 45)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida se da la relación entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

b) ¿Qué relación existe entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

c) ¿En qué medida se da relación entre la productividad y la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

b) Determinar la relación existente entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

c) Identificar la relación entre la productividad y la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

d) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en Cemento Pacasmayo S.A.A.

1.5. Justificación de la investigación

El constante cambio en las variables económicos, culturales, sociales y tecnológicos tienen un impacto en el desempeño interno de las empresas. Las empresas realizan continuamente reestructuraciones en la gestión del talento humanos con la finalidad de adaptarse a esos cambios. Un aspecto importante

para asumir el cambio viene a ser los colaboradores, quienes están estrechamente asociados con el diseño organizacional, pues el mencionado factor humano favorece con sus conocimientos y habilidades en el probable éxito, y adaptabilidad de la gestión del talento humanos de la organización. El potencial humano es un proceso dinámico y general en el que las personas son cautivadas, conectadas con su trabajo, evaluadas, retenidas y desarrolladas por la organización. Para lograr esta asociación, integración y dinamismo, es necesario contar con un sistema de gestión del talento humano que contribuya a asegurar el buen desempeño de la actividad, gracias al talento humano.

1.6. Limitación de la investigación

En la elaboración del tema de investigación no se ha encontrado limitaciones que afecta su desarrollo, sin embargo, debo mencionar los gastos económicos que han generado el presente tema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(De la Riva, 2023) *Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones* de la Universidad Pontificia, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Conclusiones: “Este trabajo destaca la importancia de las habilidades blandas en el mundo laboral. El trabajo se centra en estudiar el impacto de estas soft skills en la productividad de la empresa. Como hemos visto, un equipo de trabajo motivado, con ganas de aportar valor, que respeta a los demás y actúa con integridad y sin comprometer sus valores ni los de la empresa, hace que sea más eficaz y, por tanto, la productividad de la empresa. Se vio influenciado positivamente. El trabajo es el aporte de cada persona que forma parte de la empresa, será necesario que cada uno de estos elementos esté conectado en un buen ambiente, en el que florezcan las ideas y se favorezcan las sinergias entre departamentos, para obtener buenos resultados de forma individual. , son imposibles de obtener. Este ambiente de trabajo en el que

todo confluye sólo se puede conseguir si hay respeto, trabajo en equipo y personas capaces de adaptarse a las necesidades. cambios.”. (p. 44)

(C. Laines et al., 2022) en la revista científica intitulada *La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa*, de la revista Vinculatégica, llega a las siguientes conclusiones: “Las habilidades blandas360° son una necesidad para todos aquellos que forman parte de una organización y son de gran importancia, porque cada uno de sus puntos de acción crea una diferencia en el desarrollo de las actividades de la empresa. Las soft skills están relacionadas entre sí, en algunos casos una necesita de la otra para existir; Por ejemplo, si no hay respeto entre compañeros, no habrá una comunicación adecuada. De ahí la importancia de estos en la cadena de desarrollo del talento humano, el fortalecimiento de cada uno incrementa los recursos humanos de una empresa, mejorando así su desempeño en la organización. Varios autores consultados y citados en este documento consideran que el activo más importante de una empresa son sus clientes, ya que sin clientes no hay venta y sin ventas no hay negocio; y quienes atienden a los clientes son empleados, por lo que inicialmente En segundo lugar, son infelices, es decir, en un ambiente hostil, problemas laborales como burlas entre compañeros, injusticia, mal uso de deberes; Entre muchas otras situaciones que pueden ocurrir, si faltan habilidades blandas, los clientes serán maltratados.”. (p. 15)

(Prieto, 2023) trabajo de investigación para obtener el título profesional intitulado *Importancia de las habilidades blandas para la alta gerencia en la toma de decisiones en el mundo postpandémico*, de la Universidad Militar Nueva Granada carrera de administración de empresas, llegó a la siguiente conclusión: “No debe sorprender demasiado que en un mundo globalizado e hipertecnológico

como la que se vive, donde nuevas formas de trabajo, surgen junto con formas tradicionales más antiguas o, en algunos casos, las reemplazan, las habilidades blandas son cada vez más más apreciado. a los ojos de los empresarios; Por tanto, se tienen en cuenta aspectos como: la capacidad de trabajar en equipo; la capacidad de adaptarse; excelentes habilidades de planificación y Las habilidades para resolver problemas, así como una fuerte predisposición a mantenerse informado en tiempo real, o a saber comunicarse de manera efectiva y atractiva, se encuentran entre las habilidades más buscadas en el mundo laboral moderno. Las habilidades blandas son importantes porque hoy los líderes de la organización, representados en la alta dirección y sus empleadores, reconocen su valor en el ámbito laboral, por lo que es importante que todas las personas que integran la organización posean, potencien o adquieran este tipo de característica. habilidades. , que, complementado con conocimientos técnicos profesionales o habilidades técnicas, te permitirá demostrar no solo tu conocimiento de la realidad. internos y externos a la organización, pero también les permitirá enfrentar diferentes contextos y desafíos que los ayudarán a tener éxito en una organización y en su puesto". (p 26)

(De la Riva, 2023) en la tesis para optar el título profesional intitulado *Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones*, de la Universidad Pontificia Comillas facultas de ciencias económicas y empresariales llegaron a la siguiente conclusión: "El trabajo se centra en estudiar el impacto de estas soft skills en la productividad de la empresa. Como hemos visto, un equipo de trabajo motivado, con ganas de aportar valor, que respeta a los demás y actúa con integridad y sin comprometer sus valores ni los de la empresa, lo hace más eficaz y por tanto la productividad de la empresa.

positivo afectado El trabajo es el aporte de todos quienes forman parte de él. La empresa necesita que cada uno de estos elementos conecte en un buen entorno, en el que florezcan las ideas y se fomenten las sinergias entre departamentos, para conseguir resultados que, individualmente, son imposibles de alcanzar. La entrevista en profundidad supuso un gran enriquecimiento para el trabajo, porque nos permitió conocer de primera mano qué buscan las empresas, no sólo como empleadores, sino también como compañeros en el futuro próximo. Compartió con nosotros experiencias pasadas y anécdotas que nos hicieron apreciar la importancia de las habilidades blandas en el mundo laboral.". (p. 44)

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Benavides, 2023) tesis para obtener el grado académico de maestría intitulado *Habilidades blandas y la productividad laboral en los funcionarios de un Hospital de Ica, 2023*, de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría llegó a la siguiente conclusión: "Se encontró que las habilidades generales tienen una relación significativa con la productividad laboral entre los empleados de un hospital de Ica. De manera similar, fue posible obtener un estadístico de correlación de Spearman (Rho) = 0,450, suponiendo una correlación positiva de nivel medio entre las variables. Se concluye que la proactividad en habilidades generales tiene una relación directa y significativa con la eficiencia laboral entre los empleados de un hospital de Ica. lo mismo De esta forma, fue posible obtener un estadístico de correlación de Spearman (Rho) = 0,218, asumiendo la existencia de una correlación positiva de bajo nivel entre las dimensiones. Asimismo, se pudo obtener un estadístico de correlación de Spearman (Rho) = 0,141, asumiendo que no hay correlación entre las dimensiones; De hecho, la hipótesis del investigador fue rechazada. Se

encontró que el trabajo en equipo en habilidades generales tiene una relación significativa con la eficiencia laboral entre los empleados de un hospital de Ica. Se obtuvo un estadístico de correlación de Spearman (Rho) = 0,318, asumiendo la existencia de una correlación positiva de nivel medio entre dimensiones". (p. 82)

(Chaca & Contreras, 2022) tesis para optar el grado de maestría intitulada Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021, de la Universidad Continental escuela de posgrado maestría en recursos humanos y gestión organizacional, llega a la siguiente conclusión: "Las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño profesional de los empleados administrativos que laboran en telecomunicaciones de la Escuela Doctoral de Huancayo 2021, a través de la correlación de Pearson r (r = 0.761), con una significancia de p = 0.000 y muestra una correlación positiva y buena, es decir, si las habilidades generales aumentan significativamente, el desempeño profesional de los empleados administrativos que trabajan de forma remota en el Colegio Doctor Huancayo mejora en 2021. El género femenino representa el 73% y tiene una habilidad mayor que el género masculino que es la intuición y el 27% representa el género masculino. Los trabajadores que representan el 40% tienen una edad promedio entre 30-39 años, el 38% tiene una edad promedio entre 20-29 años, por lo que tienen mayor facilidad en el uso de programas tecnológicos, mientras que el 20% tiene una edad promedio entre 40-49 años. y el 2.% tiene una edad promedio entre 50 y 59 años y está aprendiendo a utilizar software tecnológico.". (p. 76)

(Luna & Silva, 2023) tesis para optar el título de licenciado en

administración intitulado Las habilidades blandas y su relación con la productividad humana en el personal del área de caja de Plaza Vea – Real Plaza, Trujillo – 2020, de la Universidad Privada Antenor Orrego de la escuela profesional de administración, arribaron a la siguiente conclusión: "En esta tesis se encontró que existe una relación entre un alto nivel de habilidades generales y un alto nivel de productividad humana del personal del área de caja de Plaza Vea - Real Plaza, Trujillo - 2020. Un alto nivel de habilidades generales . Se identificaron competencias en el personal del área de caja de Plaza Vea - Real Plaza, Trujillo - 2020, el 86.90% se clasificaron como altas y el 13.10% como media. Un alto nivel de productividad humana del personal en el ámbito de Cuadro Piazza Vea – Real Plaza, Trujillo – 2020, el 84.52% fueron clasificados como nivel alto y el 15.48% como nivel medio. Las dimensiones (comunicación segura, flexibilidad y trabajo en equipo) de las habilidades blandas se relacionan con un alto nivel de productividad humana del personal del área de caja de Plaza Vea - Real Plaza, Trujillo - 2020, son probablemente las más desarrolladas". (p. 85)

2.2. Bases teóricas – Científicas

2.2.1. Variable independiente productividad

(Ramírez et al., 2022) define a la productividad como "El método de utilización de los factores de producción en la creación de bienes y servicios que se ofrecerán en un mercado tiene como objetivo la optimización de los recursos utilizados, como los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos de la organización alcanzar la competitividad en el mercado.". (p. 49)

"La productividad en las empresas es un fenómeno que ha evolucionado

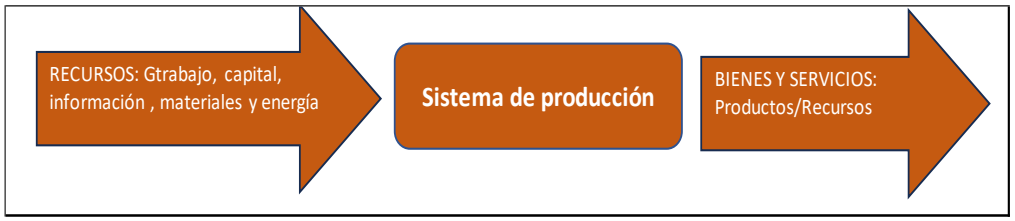
en las últimas décadas, convirtiéndose hoy en un factor importante en los países desarrollados y en desarrollo. Se considera una organización productiva aquella que logra sus objetivos lo más rápido posible y al menor costo, lo que conlleva un mayor costo. El ritmo de crecimiento económico y la mejora del modo de vida de una sociedad le permiten desarrollar su ventaja competitiva.”. (López, 2023)

“Por parte de los empleados, productividad es sinónimo de desempeño. En un enfoque de sistemas, se dice que algo o alguien es productivo con una determinada cantidad de recursos (Inputs) durante un determinado período de tiempo. (Robbins & Judge, 2009) "define la productividad como el volumen total de bienes producidos, dividido por la cantidad de recursos utilizados para generar ese producto. La productividad puede considerarse como la medida general del desempeño de una organización.”. (p. 251)

(Fontalvo-Herrera et al., 2023) “Se conoce como productividad a la relación entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la relación entre productos e insumos.”. (p. 72)

“Entiende esto como que los factores de producción se utilizan a la hora de producir productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en la organización ya que los productos y servicios no pueden ser competitivos si no lo son. estándares de productividad. En general, cuando se habla de productividad, se refiere a un proceso en el que elementos y actividades interactúan para lograr un Por lo tanto, cuando hay mejoras, estas se traducen en que con menos o mismos recursos se pueden obtener los mismos o mejores resultados, respectivamente. (productos y servicios)”.

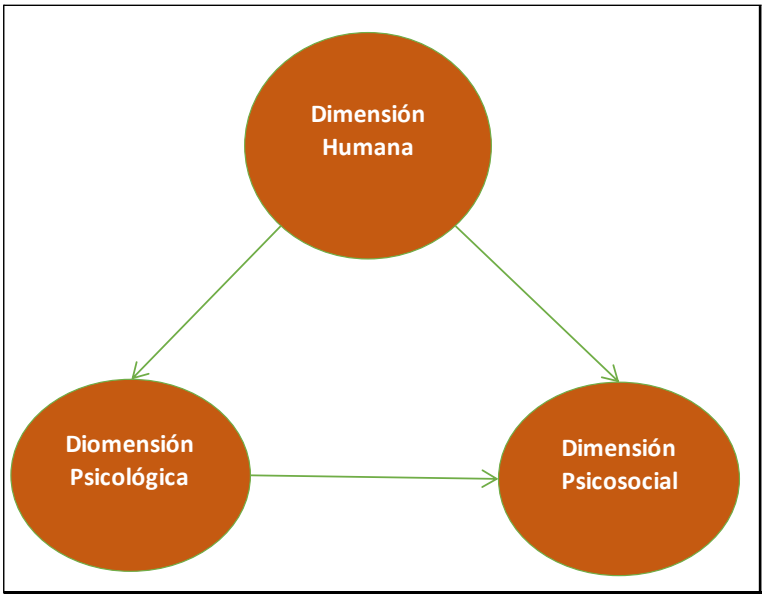
Figura 1 *Esquema general de la productividad*



Fuente: (Fontalvo-Herrera et al., 2023)

(Cequea et al., 2023) "Desde el punto de vista gerencial, la productividad se entiende como una relación producto/insumo, por lo tanto es una variable orientada a resultados y está en función del comportamiento laboral y de otros aspectos externos al ambiente laboral: las personas que, en el ejercicio de sus voluntad. , tomar decisiones, de acuerdo a sus capacidades, al tener los medios o recursos, para generar resultados, ya sea en términos de bienes o servicios.". (142)

Figura 2 *Dimensiones de la productividad*



Fuente: (Griffin, 2011)

Dimensión humana

(Robbins & Judge, 2009) "Tal como se ha señalado en la revisión de la literatura, numerosos autores han sugerido la relación e influencia que ejerce el factor humano en la productividad y el desempeño de las organizaciones, dicha

influencia implica procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar". (p. 354)

(C. I. Laines et al., 2023) "Concordando con esta afirmación, señalan que el hecho productivo requiere de la colaboración de las personas, de una permanente relación social laboral, lo cual muestra que en su realización están presentes unos componentes psicológicos y psicosociales. Este hecho involucra aspectos tantos neutrales, cómo subjetivos". (p. 83)

(Fontalvo-Herrera et al., 2023) "Por lo tanto, para quienes toman decisiones y gestionan la organización, es de gran importancia conocer qué lleva a las personas a actuar, a trabajar con entusiasmo y constancia en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; se asocia con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, forma grupos y, lo más importante, cumple los objetivos de la organización.". (p. 115)

(Stoner et al., 1992) "Identificamos entonces dos dimensiones de la actuación de las personas al actuar individualmente o como parte de un grupo en la organización, que inciden en la productividad: una dimensión psicológica y una dimensión psicosocial". (p. 94)

Dimensión psicológica

(Koontz et al., 2012) "Por lo tanto, para quienes toman decisiones y gestionan la organización, es de gran importancia conocer qué lleva a las personas a actuar, a trabajar con entusiasmo y constancia en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; se asocia con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, forma grupos y, lo más importante, cumple los objetivos de la organización.". (p. 284)

(Cequea et al., 2023) "Ingrese los aspectos psicológicos los más

reveladores e importantes en la conducta de las personas en la organización se hallan: autoeficacia, discernimiento de equidad, luminosidad del rol, compromiso del rol, exceso de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados, conciencia de compromiso sobre los resultados, conciencia de importancia del trabajo, conocimiento de apoyo social". (p. 68)

(Valencia, 2023) "Estos métodos psicológicos activan en las personas la motivación, la complacencia, la participación, la caracterización, el compromiso e implicación y conforman sus competencias, las cuales van a quebrantar en su desempeño individual". (p. 78)

Dimensión psicosocial

(Prokopenko, 2010) "Refiriéndose a las acciones de las personas cuando se asocian con otras para satisfacer necesidades comunes, incluyen los procesos psicosociales que ocurren en las personas cuando interactúan con otros. Los procesos psicosociales están relacionados con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa.". (p.98)

Estos métodos tienen que ver con los anómalos intragrupales que se producen intrínsecamente de los conjuntos de trabajo, así como los intergrupales, que se producen entre grupos. Ambos deformes afectan negativa o efectivamente a la organización y por tanto a su trabajo

(Ramírez et al., 2022) "Refiriéndose a las acciones de las personas cuando se asocian con otras para satisfacer necesidades comunes, incluyen los procesos psicosociales que ocurren en las personas cuando interactúan con otros. Los procesos psicosociales están relacionados con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, como el clima organizacional, el

liderazgo y la cultura corporativa.”. (p. 112)

2.2.2. Variable dependiente habilidades blandas 360°

(Gómez-Gamero, 2022) “Las habilidades blandas, denominadas soft skills, son habilidades que no están coherentes con conocimientos técnicos específicos, también con la capacidad de un individuo para trabajar en equipo, informar eficazmente, resolver problemas, liderar y adaptarse a situaciones cambiantes, entre otras”.

(Gómez-Gamero, 2022) “La competencia incluye los requisitos previos para acceder a ciertos conocimientos, procesos o secuencias de comportamiento que conducen a un desempeño específico. Sin embargo, para que algo sea considerado una habilidad, debe contener un elemento de acción.”. (95)

(Rodriguez et al., 2023) “Habilidades como la capacidad de realizar una tarea conductual específica o la capacidad de realizar un proceso cognitivo específico que esté funcionalmente relacionado con una tarea determinada”. (p. 43)

(Hernández & Neri, 2019) “Las habilidades blandas son esencialmente habilidades interpersonales -no técnicas e intangibles- de la personalidad que determinan la fuerza del individuo como líder, oyente, negociador y mediador de conflictos. Mientras que las habilidades técnicas son conocimientos relacionados con el nivel de educación y experiencia, que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas.”.

(Machado & Rivera, 2023) “Las cualidades o atributos personales o el nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, incluso si tiene habilidades y experiencia similares, son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de

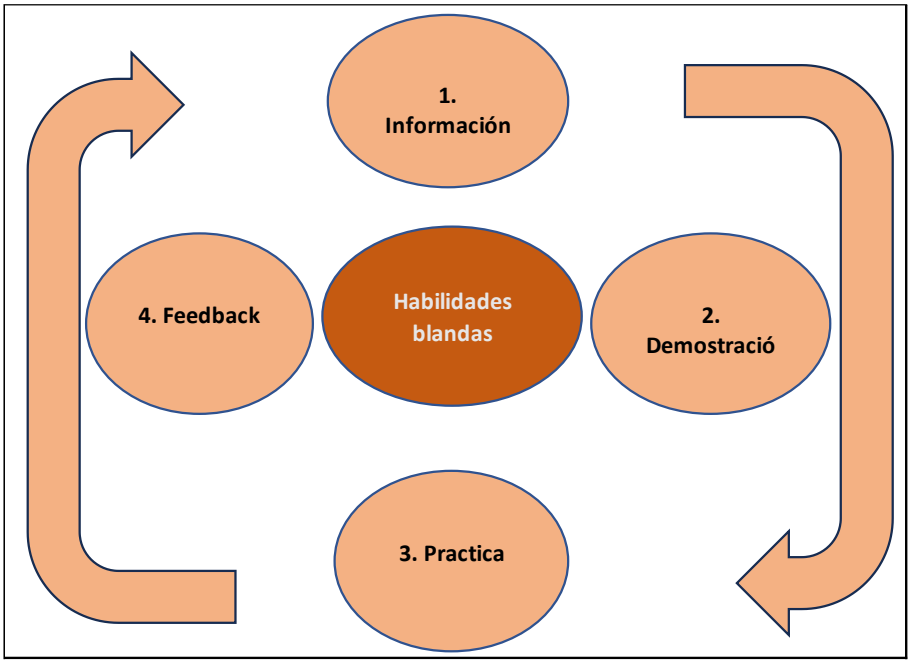
problemas. Trabajo en equipo, que permite a las personas tener éxito en el mercado laboral y avanzar en sus carreras, así como rasgos de personalidad y habilidades interpersonales. lo más buscado por un empleador cuando busca personal para realizar cualquier tipo de trabajo necesario por un empleador cuando busca personal para realizar cualquier tipo de trabajo". (p. 45)

(Cáceres & Ramos, 2020) "Las habilidades blandas o Soft Skills son un contiguo de competencias que van más allá de de nosotros conocimientos técnicos y académicos. Son las caracteres personales que nos precisan como personas y nos permiten corresponder de manera efectiva con los demás en diferentes contextos".

Modelo de Krainer

(Maya & Orellana, 2023) "El primer paso: información, se refiere a la presentación de los conceptos sujetos a la competencia a adquirir. Demostración es el acto de demostrar una habilidad a través de simulaciones o entornos que simulan situaciones del mundo real, juegos de roles, etc., donde se demuestran las habilidades y habilidades que se quieren adquirir. Sin embargo, estos dos componentes no son suficientes para garantizar la eficacia de la formación. Los estudiantes también tienen la capacidad de practique estas habilidades recién aprendidas y debería recibir comentarios durante y después de todas las oportunidades de práctica.". (p. 84)

Figura 3 *Modelo de aprendizaje de habilidades blandas de Krainer*



Fuente: Modelo propuesto por K- Krainer 2003

La (OCDE, 2015) "Señala que el capital humano y las destrezas de la población están en simetría directa con el crecimiento de los pueblos, considerando que un mayor progreso de habilidades favorece a mejorar la productividad, el incremento del empleo y el bienestar".

Para el World Economic Forum (WEF) (WEF, 2016), "se ha considerado el problema que existe en las compañías de la región para encontrar recursos humanos cualificados y considerando que esta es un estado que no favorece la contratación de personas, debido a que no hay individuos con esta cualificación que ellos requieren y señala como prioritario para los gobiernos y compañias, enfrentar estas conflictos".

El (WEF, 2016) "afirma que América Latina tiene la mayor escasez de habilidades del mundo en la economía formal, dos de cada cinco jóvenes no estudian ni trabajan y el 55% de los trabajadores de la región trabaja en la economía informal. Los trabajadores claramente carecen de las habilidades que

las empresas necesitan, y las empresas enfrentan muchos desafíos para encontrar el talento que necesitan para hacer crecer sus negocios.”. (p, 73)

Dimensión habilidad interpersonales

(Maya & Orellana, 2023) “Las habilidades interpersonales son parte de las destrezas del ser humano que se enmarcan en el conjunto de las habilidades blandas. Engloban a todas las destrezas, cualidades y capacidades que le permiten a alguien forjar buenos vínculos sociales y lograr una óptima interacción social”. (p. 65)

(Romero et al., 2021) “Las habilidades interpersonales son parte de las destrezas del ser humano que se enmarcan en el conjunto de las habilidades blandas. Engloban a todas las destrezas, cualidades y capacidades que le permiten a alguien forjar buenos vínculos sociales y lograr una óptima interacción social. Resultan esenciales para construir lazos sólidos en el día a día y posicionarse bien dentro del ámbito laboral”. (p. 65)

“Dando muestras de empatía, compromiso, flexibilidad para adaptarse a los cambios, excelente disposición tanto para la comunicación como para la escucha activa, actitud positiva, sinceridad y tolerancia se fortalece la imagen personal en todos los planos. (Gonzáles et al., 2021)

(Maya & Orellana, 2023) “En el camino profesional, en tanto, se valoran mucho el liderazgo, el poder de negociación, la adaptabilidad y la responsabilidad, entre otras cuestiones que trazan un buen perfil de empleado/a. Para desempeñar un rol en áreas de atención al cliente, por detallar un caso puntual, es indispensable ofrecer buen trato y demostrar habilidades con orientación al servicio, dotes para la escucha con interés y atención, facilidad para hacer relaciones públicas y talento para la negociación y la resolución de

conflictos". (p. 73)

Dimensión trabajo en equipo

(Rodriguez Siu et al., 2021) "El compromiso, la comunicación, la cooperación, la organización, la confianza y la responsabilidad son las bases para un buen trabajo en equipo. El trabajo en equipo es un modo de organizarse en grupo para concretar una cierta tarea de forma articulada y cumplir, entre todos los integrantes del conjunto, un mismo desafío u objetivo".

(Mina et al., 2020) "El trabajo en equipo o trabajo cooperativo incluye aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común. Se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas".

Dimensión negociación

(Fuentes et al., 2021)"La negociación puede definirse como un proceso mediante el cual dos o más partes involucradas intentan llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio sobre un tema o problema particular. Es una forma de comunicación estratégica en la que las partes involucradas buscan resolver sus diferencias y llegar a puntos comunes.". (p. 82)

(Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2020) "La negociación implica exploración de intereses, exploración de opciones y toma de decisiones conjunta. Es un proceso dinámico en el que las partes interactúan e intentan llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes. La negociación puede tener lugar en una variedad de contextos, desde negociaciones comerciales y profesionales hasta interacciones cotidianas en nuestra vida personal. Es una habilidad esencial que

nos permite resolver conflictos, llegar a acuerdos y construir relaciones fuertes". (p. 187)

Gestión del tiempo

(Elena Zepeda-Hurtado et al., 2019) "La gestión del tiempo implica marcarse objetivos a corto y largo plazo, optimizar el tiempo y gestionar lo mejor posible la energía, ayudando así a llevar una vida regular y equilibrada. La gestión del tiempo es importante a la hora de conseguir más productividad, eficiencia y organización". (p. 72)

(Guerra-Báez, 2019) "La gestión del tiempo es la práctica de administrar las tareas y su duración de una manera consciente y eficiente. Esto permite, entre otras ventajas, ordenar prioridades, optimizar la productividad y evitar el estrés. En una empresa, la gestión del tiempo en el trabajo se transforma en un aspecto indispensable al momento de impulsar la eficiencia y mejorar la experiencia del empleado". (p. 43)

2.3. Definición de términos básicos

Productividad.

"El método de utilización de los factores de producción en la creación de bienes y servicios que se ofrecerán en un mercado tiene como objetivo la optimización de los recursos utilizados, como los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción". - (Ramírez et al., 2022)

Dimensión humana.

"Tal como se ha señalado en la revisión de la literatura, numerosos autores han sugerido la relación e influencia que ejerce el factor humano en la productividad y el desempeño de las organizaciones, dicha influencia implica procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar".

(Robbins & Judge, 2009)

Dimensión psicológica.

"Por lo tanto, para quienes toman decisiones y gestionan la organización, es de gran importancia conocer qué lleva a las personas a actuar, a trabajar con entusiasmo y constancia en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales" (Koontz et al., 2012)

Dimensión psicosocial

"Refiriéndose a las acciones de las personas cuando se asocian con otras para satisfacer necesidades comunes, incluyen los procesos psicosociales que ocurren en las personas cuando interactúan con otros.". (Prokopenko, 2010)

Habilidades blandas 360°

(Gómez-Gamero, 2022) "Las habilidades blandas, denominadas soft skills, son habilidades que no están coherentes con conocimientos técnicos específicos, también con la capacidad de un individuo para trabajar en equipo, informar eficazmente, resolver problemas, liderar y adaptarse a situaciones cambiantes, entre otras".

Habilidades interpersonales

"Las habilidades interpersonales son parte de las destrezas del ser humano que se enmarcan en el conjunto de las habilidades blandas. Engloban a todas las destrezas, cualidades y capacidades que le permiten a alguien forjar buenos vínculos sociales y lograr una óptima interacción social". (Maya & Orellana, 2023)

Trabajo en equipo

"El compromiso, la comunicación, la cooperación, la organización, la confianza y la responsabilidad son las bases para un buen trabajo en equipo. El

trabajo en equipo es un modo de organizarse en grupo para concretar una cierta tarea de forma articulada y cumplir, entre todos los integrantes del conjunto, un mismo desafío u objetivo". (Rodriguez Siu et al., 2021)

Negociación

"La negociación puede definirse como un proceso mediante el cual dos o más partes involucradas buscan llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio sobre un tema o problema en particular. Es una forma de comunicación estratégica en la cual las partes involucradas intentan resolver sus diferencias y llegar a un punto común". (Fuentes et al., 2021)

Gestión del tiempo

"La gestión de tiempo es fijar metas a corto y largo plazo, lograr la optimización del tiempo y administrar la energía lo mejor posible contribuye a llevar una vida ordenada y equilibrada. La gestión del tiempo es importante a la hora de lograr mayor productividad, eficiencia y organización". (Elena Zepeda-Hurtado et al., 2019)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la productividad y habilidades blandas 360° la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

2.4.2. Hipótesis específica

a) Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

b) Existe relación entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

c) La productividad se relaciona con la dimensión negociación en la

empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

d) Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente: Productividad

Dimensiones:

Humanas

Psicológica

Psicosocial

Variable dependiente: Habilidades blandas 360°

Dimensiones:

Habilidades interpersonales

Trabajo en equipo

Negociación

Gestión del tiempo

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Variables	Dimensión	Indicadores	Escala	Items
V.I. Productividad	Humana	Suministros	Escala de Likert: 1. Totalmente inefectivo 2. Inefectivo 3. Indiferente 4. Efectivo 5. Totalmente efectivo	Del 1 al 10
		Desperdicios		
		Control de insumos		
	Psicológica	Producción por día		
		Producción mensual		
		Producción total		
		Pedidos		
	Psicosocial	Costos		
		Tiempo de elaboración		
		Récord de tardanza		
		Récord de ausentismo		Del 14 al 14
V.D: Habilidades blandas 360°	Habilidades interpersonales	Energía	Escala de Likert: 1. Totalmente verdadero 2. Verdadero 3. Indiferente 4. Falso 5. Totalmente Falso	Del 15 al 18
		Clima de trabajo		
		Desempeño laboral		
		Conflictos laborales		
	Trabajo en equipo	Buena relación		Del 19 al 22
		Manejo de conflicto		
		Creatividad		
		Solución de trabajo		
	Negociación	Capacidad de negociación		Del 23 al 31
		Alternativa		
		Negociación exitosa		
	Gestión del tiempo	Solución adecuada		
		Desempeño		
		Reducción de tiempo		
		Tareas		
		Carga laboral		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

(Hernández-Sampieri et al., 2014) “La investigación relacional se halla en el nivel de los estudios cuantitativos. Se indaga la asociación o correlación entre dos variables, sin indagar causalidad. Se demanda conocimiento hondo del tema y de las particularidades de las variables involucradas. Este tipo de investigación sigue una formalidad establecida en el método científico”. en razón que para su desarrollose apoyará en conocimientos sobre productividad y las habilidades blandas 360°. Nuestro estudio es descriptivo-correlacional.

3.2. Nivel de investigación

(Bernal et al., 2014) “El nivel de investigación que manejaremos es la correlacional esta metodología utilizará para examinar la relación entre dos o más variables sin establecer una relación de causa y efecto. En este tipo de investigación, se indagará determinar si concurre una relación entre variables y en qué medida se asocian entre sí. La correlación puede ser positiva, negativa o nula, lo que muestra la dirección y la impulso de la relación entre las variables.

Este enfoque es usualmente utilizado en ciencias sociales, psicología, educación y otras áreas donde se experimentan las relaciones entre diferentes factores".

3.3. Métodos de la investigación

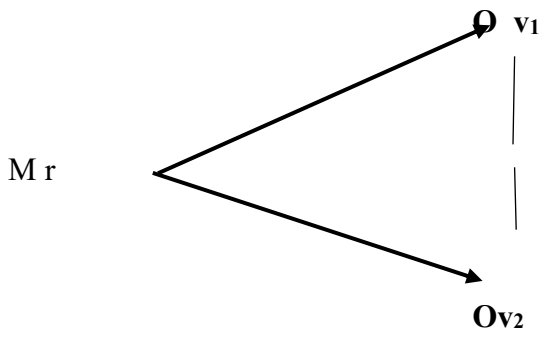
(Méndez, 2001) "El método de investigación a manejar será el cuantitativo. El método cuantitativo de investigación es un acercamiento científico que se concentra en la recolección y el análisis de datos numéricos y estadísticos para vislumbrar fenómenos sociales, psicológicos, económicos u otros. Se basa en la recopilación de datos cuantificables y en el uso de técnicas estadísticas para analizar y sacar conclusiones. Este enfoque tiende a ser objetivo y busca generalizar los resultados a una población más amplia".

3.4. Diseño de la investigación

Según (Hernández-Sampieri et al., 2014) el diseño de investigación es "La investigación no experimental se refiere a estudios en los que el investigador no manipula directamente las variables independientes. En cambio, observa o examina la relación entre variables tal como se dan naturalmente. La correlación es una técnica estadística utilizada en este tipo de diseño para determinar si existe una relación entre dos variables, pero no implica causalidad".

(Gómez et al., 2010) "La presente investigación es no experimental puesto que observamos los sucesos tal como se desarrollan en su entorno natural para luego analizarlos, también se utilizará el tipo transversal porque se desarrolla en un solo momento de tiempo. Consideramos también que el estudio es exploratorio, puesto que realiza un análisis de una situación particular, la cual se debe observar y examinar los problemas o inconvenientes que resaltan en los procesos del talento humanos; y es descriptiva porque será posible hacer comparaciones entre las categorías de los trabajadores de la organización".

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



M = muestra

Ov1 = Observación variable independiente: Productividad

Ov2 = Observación variable dependiente: Habilidades blandas 360°

r = correlación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

(Briones, 2001) "el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La población en una investigación se refiere al grupo completo de personas o elementos que son objeto de estudio". El total de la población que comprenden ejecutivos y empleados son 367 trabajadores de la Empres Cemento Pacasmayo S.A.A.

Tabla 1 *Número de empleados en Cementos Pacasmayo*

Cargo	**Cantidad**
Ejecutivos	28
Empleados	339
Total	367

Fuente: Elaborado por el autor

3.5.2. Muestra de la investigación

(Padua et al., 1979) “De acuerdo a los objetivos de la investigación, es esencial definir la muestra de la investigación, para tal efecto se va a elegir la cantidad de colaboradores de la empresa Cementos Pacasmayo”. (Hernández 2014). Para el cálculo de la muestra, se inició del total de colaboradores de Cementos Pacasmayo; así, para esta investigación se ha considerado la población compuesta de 28 ejecutivos y de 339 empleados, siendo un total de 367 trabajadores. La clasificación del personal se detalla en la tabla 7.

Dónde:

Z: nivel de confianza.

p: porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

q: porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado.

N: tamaño de la población.

e: error de estimación máximo aceptado.

n: tamaño de la muestra.

A continuación, se procede a colocar en la formula los siguientes valores y se efectúa el cálculo correspondiente:

$$\frac{(1.962)^2(367)\ (0.50)\ (0.50)}{(0.05)^2(367\ -\ 1)\ +\ (1.962)^2(0.5)\ \ (0.5)} = 188.13$$

188.13

n = 188

Luego de haber realizado el cálculo, se obtiene que la muestra para el estudio debe estar conformada por 188 empleados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos, que viene a ser el conjunto de procedimientos de manera organizada nos servirá para recolectar datos primarios la cual nos llevará a medir cada variable o conocer la asociación de variables.

Las principales técnicas que utilizaremos en el desarrollo de la investigación serán:

a) Encuestas

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos, que viene a ser el soporte físico (material) utilizaremos para recolectar y registrar datos o información conducentes a lograr nuestro objetivo de investigación.

Los instrumentos a utilizará en el desarrollo de la investigación serán:

a) Cuestionario o Escala

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

(Padua et al., 1979) "El procesamiento de datos conduce a tener en cuenta un criterio y definición y un orden en la obtención de datos, vale decir, una adecuada tabulación en el tratamiento de los datos. Kothari dice respecto a la tabulación es una parte del procesamiento técnico por el cual los datos clasificados se colocan en forma de tablas".

"Con los datos recolectados en los cuestionarios, se produjo la tabulación con la finalidad de ordenar los datos producidos. Utilizamos el programa Microsoft Excel para estructurar la matriz, debido a su simplicidad y practicidad. El registro de los datos en la matriz, facilito el proceso de cotejo, detección de datos errados en el ingreso. Asimismo, nos permitió observar los resultados

mediante gráficos estadísticos". (Kothari, 2004: 18).

Baremo de Productividad y Habilidades blandas

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
Producción	51 -75	76 -89	90 -91
Humanas	15 -22	23 -26	27 -28
Psicológica	13 -18	19 -21	22 -23
Psicosocial	23 -32	33 -41	42 - 43
Habilidades Blandas 360	43 - 45	46 -54	55 - 80
Habilidad interpersonal	11 -12	13 -14	15 -17
Trabajo en equipo	10 -11	12 - 13	14 -18
Negociación	13 -14	15 -17	18 - 24
Gestión de tiempo	9 - 10	11 - 12	13 -23

Fuente: Base de datos de la encuesta

3.8. Tratamiento estadístico

(Hernández-Sampieri et al., 2014) señala con precisión que "después de la clasificación, ordenamiento y transferencia a una matriz en un archivo y sin errores, el investigador debe proceder a examinarlos. Se analizaron los resultados de los cuestionarios mediante un proceso sistemático y un análisis estadístico, el cual permitió conseguir deducir e interpretar los dados recogidos; estas actividades posibilitaron hacer una síntesis del análisis". (p. 125).

Asimismo, los resultados que se obtienen fueron puestos en análisis yh

discusión con la finalidad de conseguir conclusiones sobre el caso de estudio. Fianlmente, se realizó una descripción de las puntuaciones obtenidas por los integrantes de la muestra elaboran. Además, se elaboraron gráficos de acuerdo a los datos obtenidos en el cuestionario.

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

Para este trabajo reconocemos a los autores de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos dejar constancia que no hubo plagio alguno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el trabajo de campo de nuestra investigación sobre "La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024". Se realizó la encuesta de acuerdo a la muestra, teniendo en consideración los protocoles respectivos de autorización y la predisposición de los encuestados. Se encuesto a los colaboradores en su centro de trabajo ya que se retomó el trabajo semi presencial en determinados días de la semana.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 2 *Genero: masculino, femenino*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Varón	163	86,7	86,7
Mujer	25	13,3	13,3
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico correspondiente Genero: masculino, femenino

afectivo dentro de la empresa se observaron 87% fueron varones mientras que el 13% son damas de una muestra particular de 188 personas del trabajo de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que existe mayor cantidad de varones laborando en la Empresa estudiada.

Figura 4 *Genero: masculino, femenino*

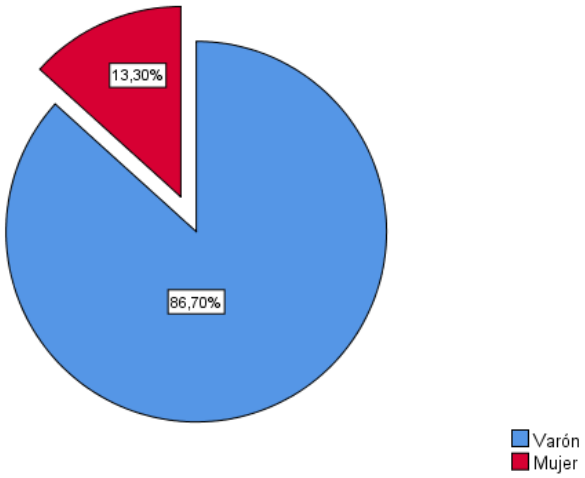


Tabla 3 *Variable independiente: Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indiferente	42	22,3	22,3
Efectivo	53	28,2	28,2
Totalmente efectivo	93	49,5	49,5
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la variable independiente: Productividad de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de

investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable independiente es totalmente efectiva.

Figura 5 *Variable independiente: Productividad*

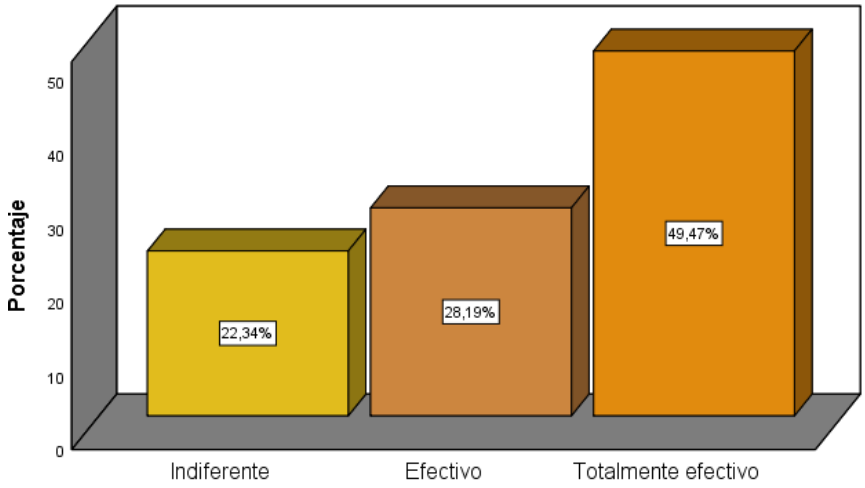


Tabla 4 *Dimensión: humana*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indiferente	42	22,3	22,3
efectivo	53	28,2	28,2
Totalmente efectivo	93	49,5	49,5
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión humana de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado, el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión humana es totalmente efectiva.

Figura 6 *Dimensión: humana*

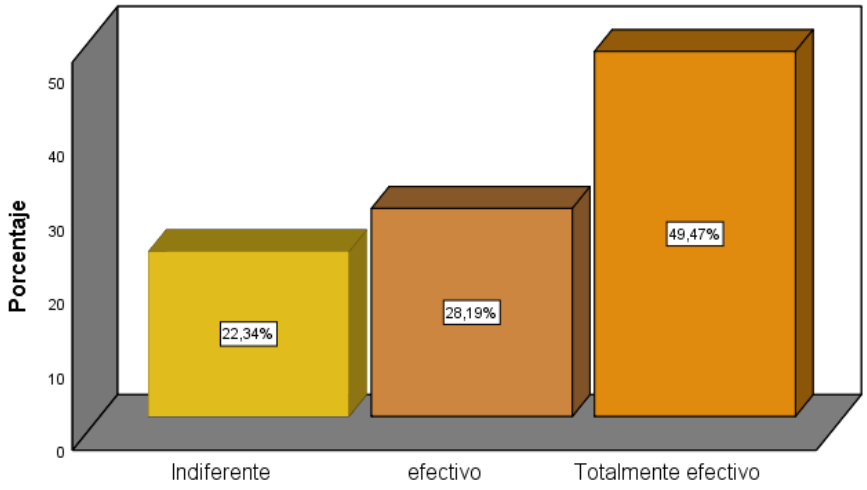


Tabla 5 *Dimensión psicológica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indiferente	28	14,9	14,9
Efectivo	55	29,3	29,3
Totalmente efectivo	105	55,9	55,9
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión psicológica de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 56% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 29% contestaron efectivo, por otro lado, el 15% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión psicológica es totalmente efectiva.

Figura 7 *Dimensión psicológica*

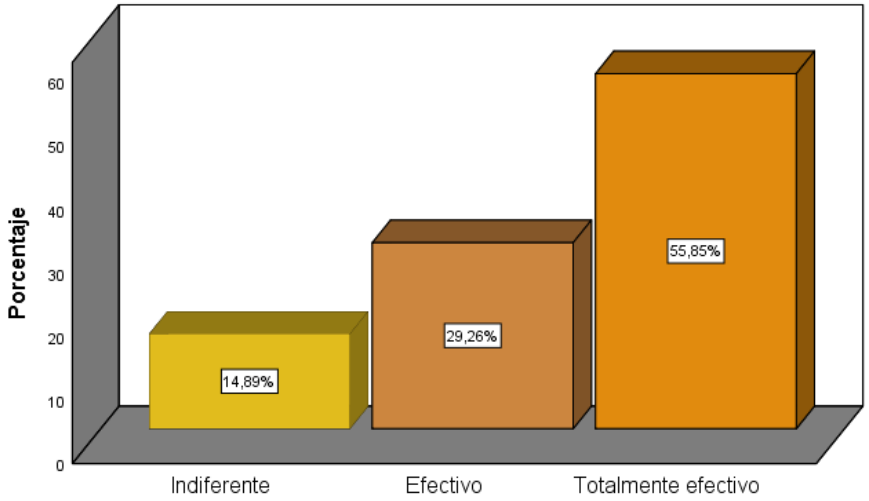


Tabla 6 *Dimensión: Psicosocial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Inefectivo	56	29,8	29,8
Indiferente	14	7,4	7,4
Efectivo	79	42,0	42,0
Totalmente efectivo	39	20,7	20,7
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión psicosocial de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa efectiva mientras que el 30% contestaron inefectivo, por otro lado, el 21% dijeron totalmente efectivo, finalmente el 7% indiferente de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión psicosocial es efectiva.

Figura 8 *Dimensión: Psicosocial*

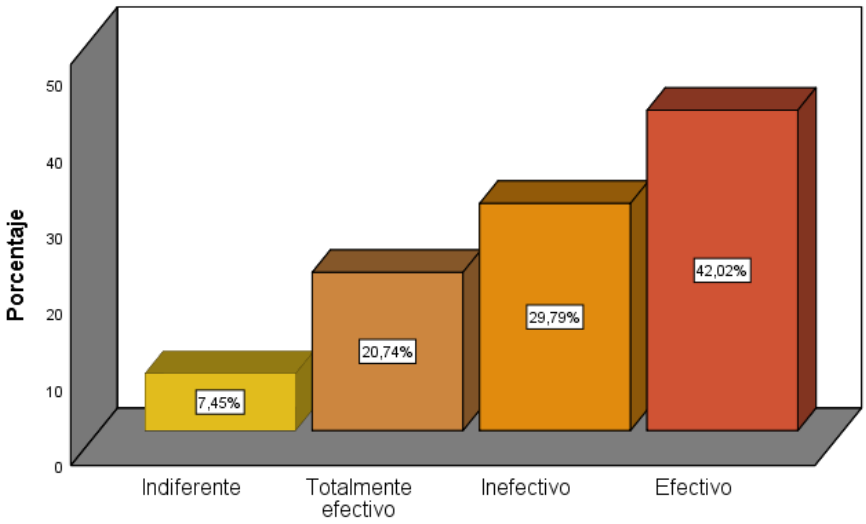


Tabla 7 *Variable dependiente: Habilidades blandas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente verdadero	42	22,3	22,3
Indiferente	79	42,0	42,0
FALSO	53	28,2	28,2
Totalmente falso	14	7,4	7,4
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la variable dependiente: habilidades blandas de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa indiferente mientras que el 28% contestaron falso, por otro lado, el 22% dijeron totalmente verdadero, finalmente el 7% dijo totalmente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable dependiente es indiferente.

Figura 9 *Variable dependiente: Habilidades blandas*

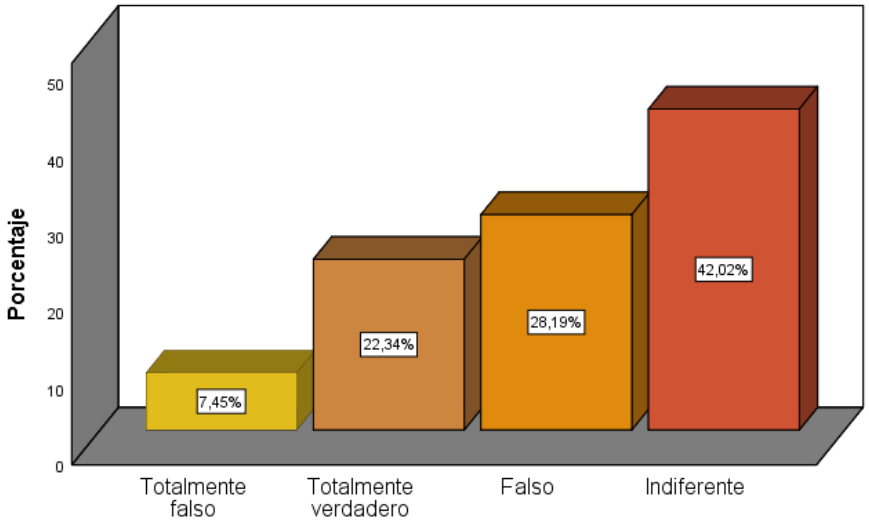


Tabla 8 *Dimensión: Habilidades interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente verdadero	42	22,3	22,3
Indiferente	79	42,0	42,0
FALSO	53	28,2	28,2
Totalmente falso	14	7,4	7,4
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión habilidades interpersonales de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa indiferente mientras que el 28% contestaron falso, por otro lado, el 22% totalmente verdadero y por otro lado el 7% dijo totalmente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión habilidades interpersonales existe indiferencia.

Figura 10 *Dimensión: Habilidades interpersonales*

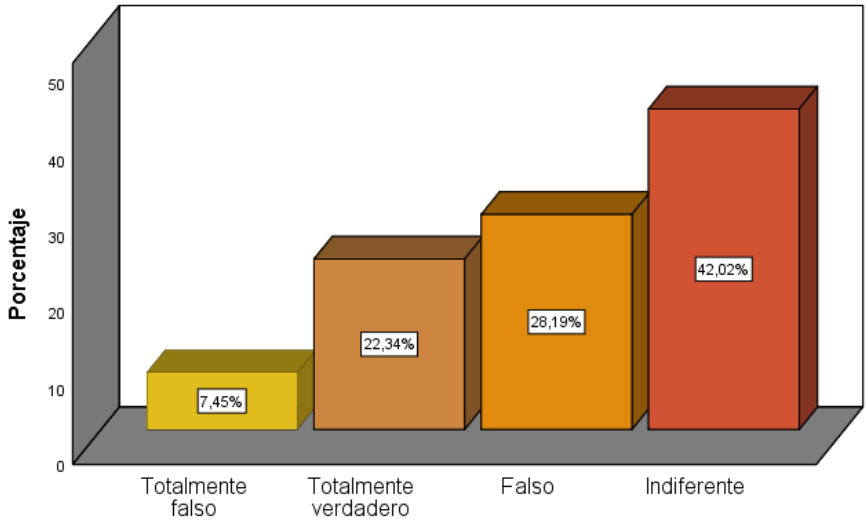


Tabla 9 *Dimensión: Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente verdadero	28	14,9	14,9
Indiferente	79	42,0	42,0
Completamente falso	81	43,1	43,1
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión trabajo en equipo de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 43% escogieron la alternativa completamente falsa mientras que el 42% contestaron indiferente, por otro lado, el 15% totalmente verdadero de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión trabajo en equipo es falso.

Figura 11 *Dimensión: Trabajo en equipo*

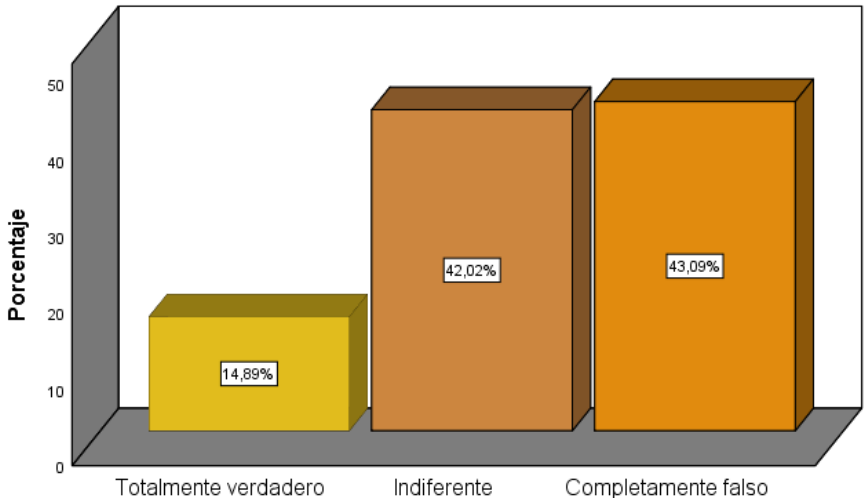


Tabla 10 *Dimensión: Negociación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente verdadero	65	34,6	34,6
Indiferente	81	43,1	43,1
FALSO	28	14,9	14,9
Completamente falso	14	7,4	7,4
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión negociación de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 43% escogieron la alternativa indiferente mientras que el 35% contestaron totalmente verdadero, por otro lado, el 14% falso y finalmente el 7% completamente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión negociación es indiferente.

Figura 12 *Dimensión: Negociación*

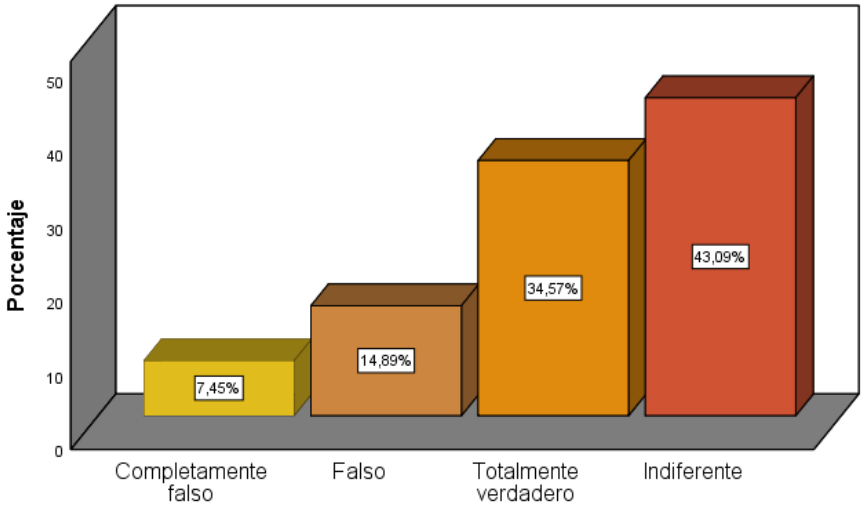


Tabla 11 *Dimensión: Gestión del tiempo*

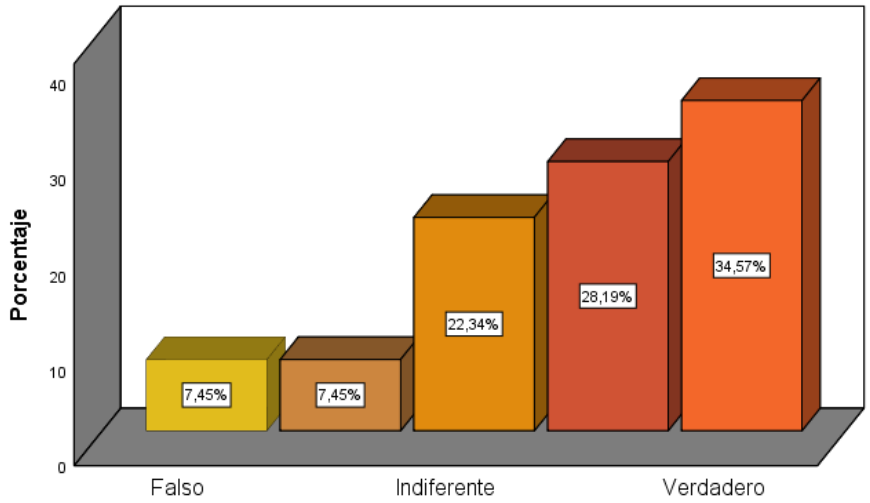
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente verdadero	53	28,2	28,2
VERDADERO	65	34,6	34,6
Indiferente	42	22,3	22,3
FALSO	14	7,4	7,4
Completamente falso	14	7,4	7,4
Total	188	100,0	100,0

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y gráfico concierne a la dimensión gestión del tiempo de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 35% escogieron la alternativa verdadera mientras que el 28% contestaron totalmente verdadero, por otro lado, el 22% indiferentes por otro lado el 7% dijo falso y el otro 7% completamente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión gestión del tiempo es verdadero.

Figura 13 *Dimensión: Gestión del tiempo*



4.3. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis se consideró lo considerado en la investigación.

Se utilizó el estadístico chi-cuadrado, luego de establecer un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5%, mediante el cual se evaluaron las variables establecidas en la hipótesis, permitiendo establecer o acotar la independencia de las variables. Se siguió el procedimiento que desarrollamos a continuación:

Hipótesis principal.

Primero paso. - Formulación de las hipótesis.

H1: rv12 ≠ 0: Existe relación entre la productividad y habilidades blandas 360° la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Ho: rv12 = 0 No existe relación entre la productividad y habilidades blandas 360° la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia para nuestra investigación $\alpha = 0.05$ con la cual se cotejará el p-valor de la prueba.

Tercero paso: Se efectúa el cálculo del valor de probabilidad

Computarizamos el p-valor utilizando el software SPSS 25

Tabla 12 *Correlación de la variable producción y la variable habilidades blandas 360°*

Correlaciones

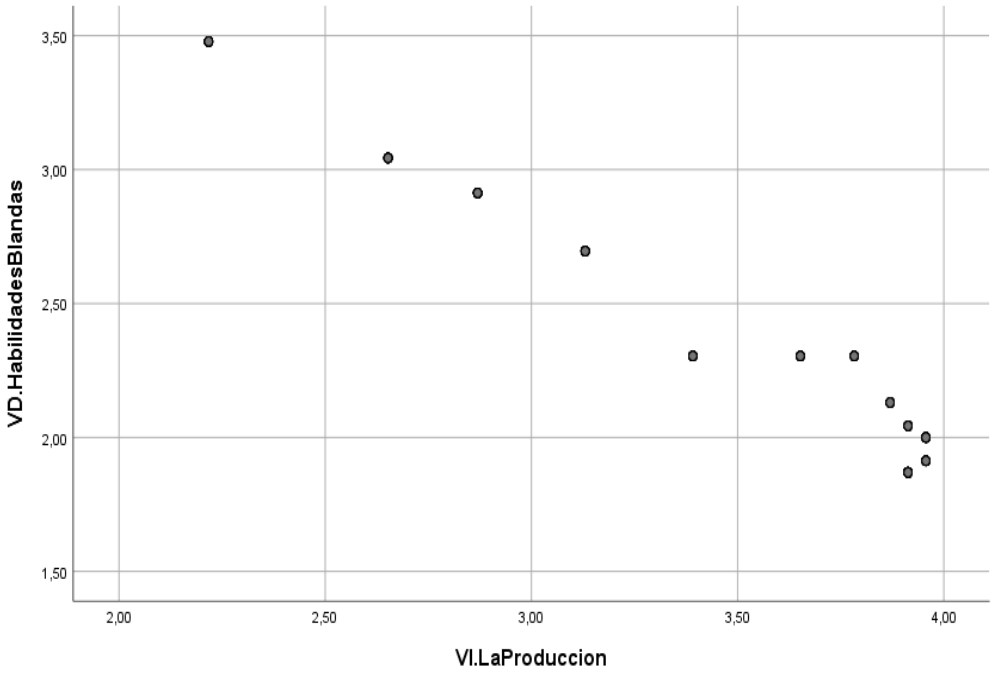
			VI_La Producción	VD. Habilidades Blandas 360°
Rho de Spearman	VI_ La Producción	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	VD. Habilidades Blandas 360°	Coeficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

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

Fuente. Elaboración propia.

Obtenemos en la tabla que hay una correlación de 0,916, o 91,6%, entre las variables producción y habilidades blandas 360°, entonces afirmamos que si la producción mejora, también mejora las habilidades blandas 360°, tal como se aprecia, por tanto, existe relación directa y es significativa puesto que el valor p hallado es de 0.000 contrastando con el nivel significativo para el estudio es 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis. nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Gráfico 1 *Correlación de la variable producción y la variable habilidades blandas 360°*



Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades blandas 360 en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 92% entre las variables producción y habilidades blandas 360. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades blandas 360 mejoraremos la producción.

Hipótesis específica 1.

Primero paso. - Formulación de las hipótesis.

H1: rv12 ≠ 0: Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Ho: rv12 = 0 No existe nivel de relación entre la productividad y la

dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia para nuestra investigación $\alpha = 0.05$ con la cual se cotejará el p-valor de la prueba.

Tercero paso: Se efectúa el cálculo del valor de probabilidad

Computarizamos el p-valor utilizando el software SPSS 25

Tabla 13 *Correlación de la producción y habilidades interpersonales*

Correlaciones

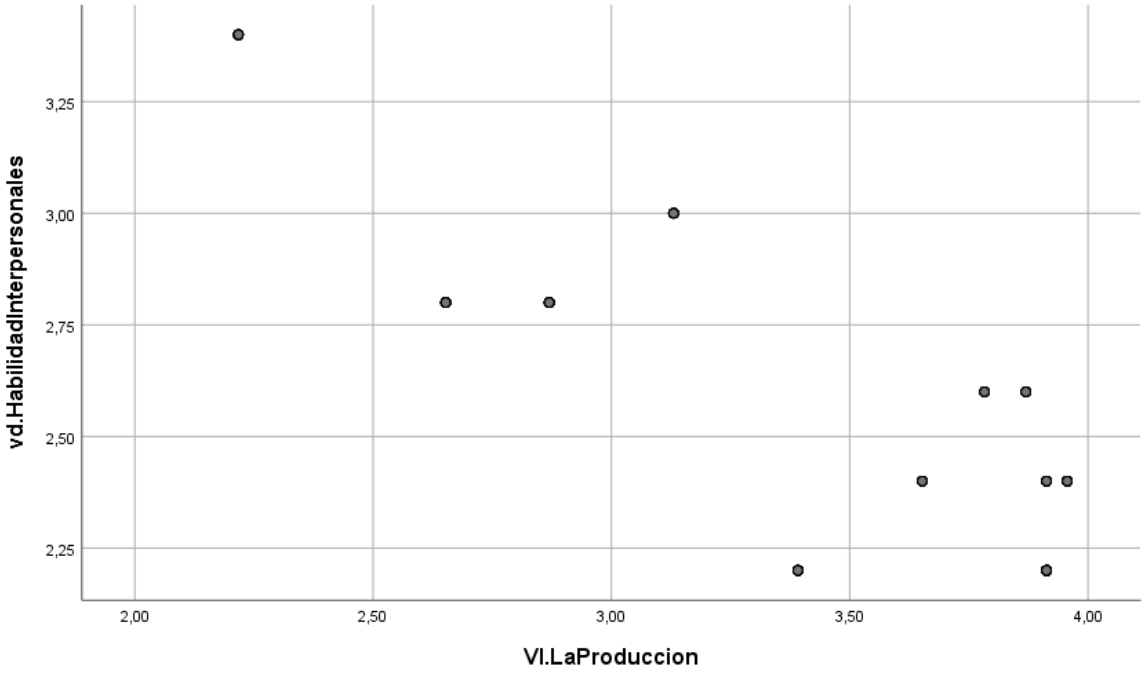
			VI_ La Producción	vd. Habilidad Interpersonales
Rho de Spearman	VI_ LaProduccion	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	vd. Habilidad Interpersonales	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

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

Fuente. Elaboración propia.

Obtenemos en la tabla que hay una correlación de 0,688, o 69%, entre las variables producción y habilidades interpersonales, entonces afirmamos que si la producción mejora, también mejora las habilidades interpersonales, tal como se aprecia, por tanto, existe relación directa y es significativa puesto que el valor p hallado es de 0.000 contrastando con el nivel significativo para el estudio es 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis. nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Gráfico 2 *Correlación de la producción y habilidades interpersonales*



Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades interpersonales, en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada de un 69% entre las variables producción y interpersonales. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades interpersonales mejoraremos la producción.

Hipótesis específica 2.

Primero paso. - Formulación de las hipótesis.

H1: rv12 ≠ 0: Existe relación entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Ho: rv12 = 0 No existe relación entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia para nuestra investigación $\alpha = 0.05$ con la cual se cotejará el p-valor de la prueba.

Tercero paso: Se efectúa el cálculo del valor de probabilidad

Computarizamos el p-valor utilizando el software SPSS 25

Tabla 14 *Correlación variable producción y trabajo en equipo*

Correlaciones

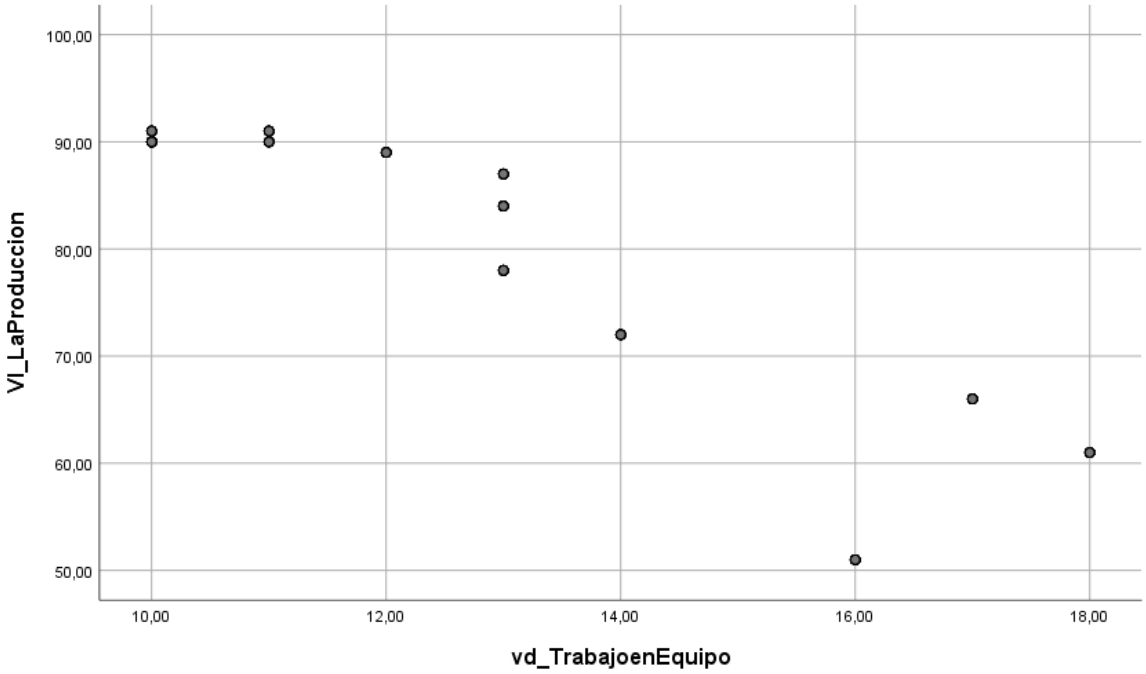
			VI_ La Producción	vd. Trabajo en equipo
Rho de Spearman	VI_La Produccion	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	vd.Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

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

Fuente. Elaboración propia.

Obtenemos en la tabla que hay una correlación de 0,919, o 91%, entre las variables producción y trabajo en equipo, entonces afirmamos que si la producción mejora, también mejora el trabajo en equipo tal como se aprecia, por tanto, existe relación directa y es significativa puesto que el valor p hallado es de 0.000 contrastando con el nivel significativo para el estudio es 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis. nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Gráfico 3 *Correlación variable producción y trabajo en equipo*



Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y trabajo en equipo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 91% entre las variables producción y trabajo en equipo. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las trabajo en equipo mejoraremos la producción.

Hipótesis específica 3.

Primero paso. - Formulación de las hipótesis.

H1: rv12 ≠ 0: La productividad se relaciona con la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Ho: rv12 = 0 La productividad se relaciona con la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia para nuestra investigación $\alpha = 0.05$ con la cual se cotejará el p-valor de la prueba.

Tercero paso: Se efectúa el cálculo del valor de probabilidad

Computarizamos el p-valor utilizando el software SPSS 25

Tabla 15 *Correlación de la variable producción y negociación*

Correlaciones

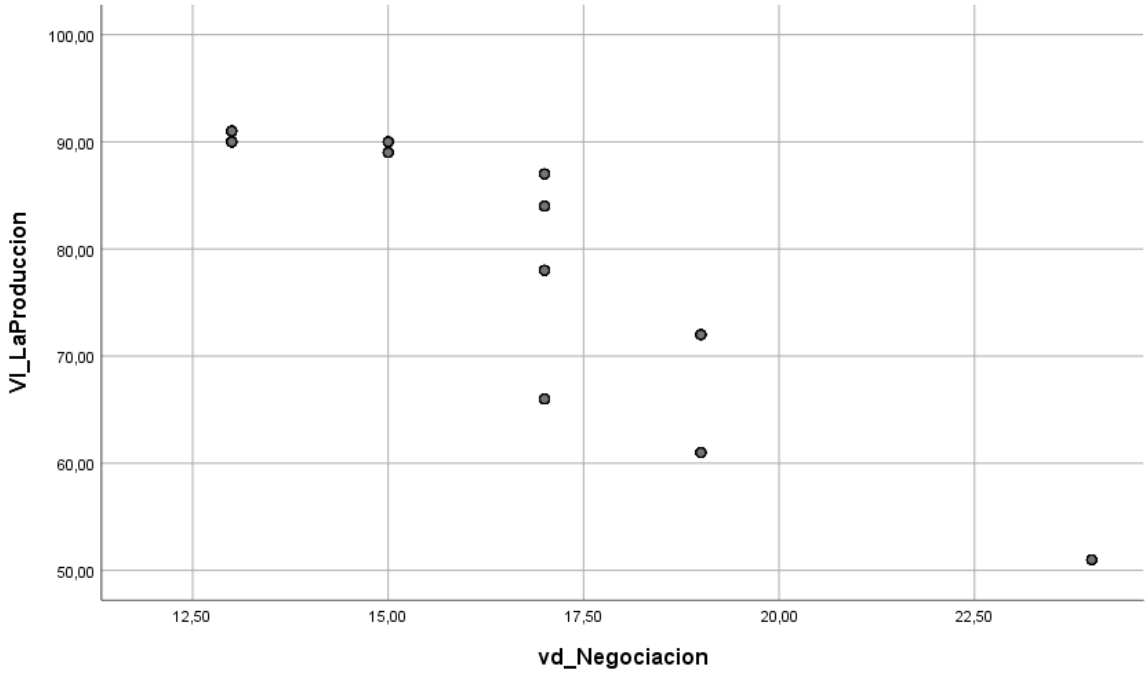
			VI_La Producción	vd_ Negociación
Rho de Spearman	VI_La Producción	Coeficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	vd_ Negociación	Coeficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

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

Fuente. Elaboración propia.

Obtenemos en la tabla que hay una correlación de 0,938, o 94%, entre las variables producción y la negociación, entonces afirmamos que si la producción mejora también mejora las la negociación, tal como se aprecia, por tanto, existe relación directa y es significativa puesto que el valor p hallado es de 0.000 contrastando con el nivel significativo para el estudio es 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis. nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Figura 14 *Correlación de la variable producción y negociación*



Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y la negociación en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 94% entre las variables producción y la negociación. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos la negociación mejoraremos la producción.

Hipótesis específica 4.

Primero paso. - Formulación de las hipótesis.

H1: rv12 ≠ 0: Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Ho: rv12 = 0 Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia para nuestra investigación $\alpha = 0.05$ con la cual se cotejará el p-valor de la prueba.

Tercero paso: Se efectúa el cálculo del valor de probabilidad

Computarizamos el p-valor utilizando el software SPSS 25

Tabla 16 *Correlación de la variable producción y gestión del tiempo*

Correlaciones

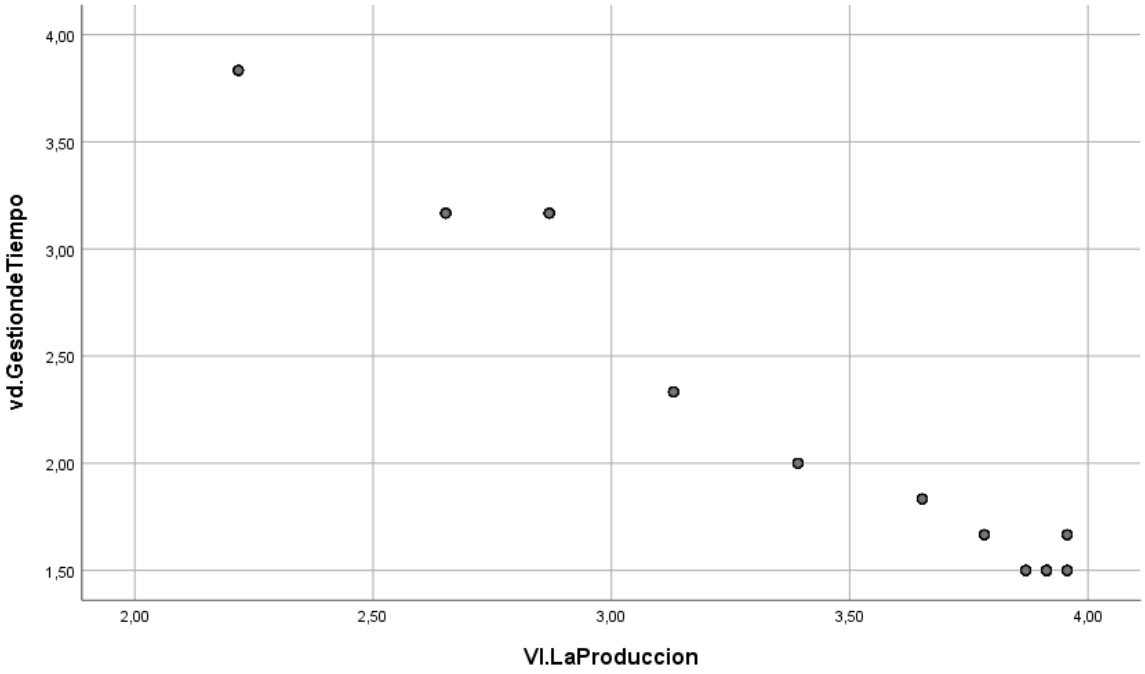
			Producción	Gestión del tiempo
Rho de Spearman	Producción	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Gestión del tiempo	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

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

Fuente. Elaboración propia.

Obtenemos en la tabla que hay una correlación de 0,863, o 86%, entre las variables producción y gestión del tiempo, entonces afirmamos que si la producción mejora, también mejora la gestión del tiempo, tal como se aprecia, por tanto, existe relación directa y es significativa puesto que el valor p hallado es de 0.000 contrastando con el nivel significativo para el estudio es 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis. nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Gráfico 4 *Correlación de la variable producción y gestión del tiempo*



Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y gestión del tiempo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 86% entre las variables producción y gestión del tiempo. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos la gestión del tiempo mejoraremos la producción.

4.4. Discusión de resultados

En la variable independiente productividad, se aprecia que (De la Riva, 2023) *Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones* de la Universidad Pontificia, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Conclusiones: “Este trabajo destaca la importancia de las habilidades blandas en el mundo laboral. El trabajo se centra en estudiar el impacto de estas soft skills en la productividad de la empresa. Como hemos visto,

un equipo de trabajo motivado, con ganas de aportar valor, que respeta a los demás y actúa con integridad y sin comprometer sus valores ni los de la empresa, hace que sea más eficaz y, por tanto, la productividad de la empresa. En nuestra investigación concierne a la variable independiente: Productividad de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable independiente es totalmente efectiva.

Respecto a la dimensión humana (C. Laines et al., 2022) en la revista científica intitulada *La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa*, de la revista Vinculatégica, llega a las siguientes conclusiones: "Las habilidades blandas360° son una necesidad para todos aquellos que forman parte de una organización y son de gran importancia, porque cada uno de sus puntos de acción crea una diferencia en el desarrollo de las actividades de la empresa. En nuestra investigación concierne a la dimensión humana de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 50% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 28% contestaron efectivo, por otro lado, el 22% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión humana es totalmente efectiva.

En la dimensión psicológica (Prieto, 2023) trabajo de investigación para obtener el título profesional intitulado *Importancia de las habilidades blandas*

para la alta gerencia en la toma de decisiones en el mundo postpandémico, de la Universidad Militar Nueva Granada carrera de administración de empresas, llegó a la siguiente conclusión: "No debe sorprender demasiado que en un mundo globalizado e hipertecnológico como la que se vive, donde nuevas formas de trabajo, surgen junto con formas tradicionales más antiguas o, en algunos casos, las reemplazan, las habilidades blandas son cada vez más más apreciado. a los ojos de los empresarios; En nuestra investigación, concierne a la dimensión psicológica de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 56% escogieron la alternativa totalmente efectiva mientras que el 29% contestaron efectivo, por otro lado, el 15% indiferentes de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión psicológica es totalmente efectiva.

En la dimensión psicosocial (De la Riva, 2023) en la tesis para optar el título profesional intitulado *Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones*, de la Universidad Pontificia Comillas facultas de ciencias económicas y empresariales llegaron a la siguiente conclusión: "El trabajo se centra en estudiar el impacto de estas soft skills en la productividad de la empresa. Como hemos visto, un equipo de trabajo motivado, con ganas de aportar valor, que respeta a los demás y actúa con integridad y sin comprometer sus valores ni los de la empresa, lo hace más eficaz y por tanto la productividad de la empresa. positivo afectado El trabajo es el aporte de todos quienes forman parte de él. En la investigación concierne a la dimensión psicosocial de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa efectiva mientras que el 30% contestaron inefectivo, por

otro lado, el 21% dijeron totalmente efectivo, finalmente el 7% indiferente de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la dimensión psicosocial es efectiva.

Respecto a la variable dependiente habilidades blandas 360° (Benavides, 2023) tesis para obtener el grado académico de maestría intitulado *Habilidades blandas y la productividad laboral en los funcionarios de un Hospital de Ica, 2023*, de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría llegó a la siguiente conclusión: "Se encontró que las habilidades generales tienen una relación significativa con la productividad laboral entre los empleados de un hospital de Ica. De manera similar, fue posible obtener un estadístico de correlación de Spearman (Rho) = 0,450, suponiendo una correlación positiva de nivel medio entre las variables. En la investigación concierne a la variable dependiente: habilidades blandas de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa indiferente mientras que el 28% contestaron falso, por otro lado, el 22% dijeron totalmente verdadero, finalmente el 7% dijo totalmente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable dependiente es indiferente.

En la dimensión habilidades interpersonales (Chaca & Contreras, 2022) tesis para optar el grado de maestría intitulada Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021, de la Universidad Continental escuela de posgrado

maestría en recursos humanos y gestión organizacional, llega a la siguiente conclusión: “Las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño profesional de los empleados administrativos que laboran en telecomunicaciones de la Escuela Doctoral de Huancayo 2021, a través de la correlación de Pearson r (r = 0.761), con una significancia de p = 0.000 y muestra una correlación positiva y buena, es decir, si las habilidades generales aumentan significativamente, el desempeño profesional de los empleados administrativos que trabajan de forma remota en el Colegio Doctor Huancayo mejora en 2021 En nuestra investigación, concierne a la variable dependiente: habilidades blandas de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A se observar que el 42% escogieron la alternativa indiferente mientras que el 28% contestaron falso, por otro lado, el 22% dijeron totalmente verdadero, finalmente el 7% dijo totalmente falso de una muestra particular de 188 personas del estudio de investigación la productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024. En conclusión, podemos señalar que la variable dependiente es indiferente.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades blandas 360 en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 92% entre las variables producción y habilidades blandas 360. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades blandas 360 mejoraremos la producción.
2. Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y habilidades interpersonales, en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada de un 69% entre las variables producción y interpersonales. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las habilidades interpersonales mejoraremos la producción.
3. Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y trabajo en equipo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 91% entre las variables producción y trabajo en equipo. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos las trabajo en equipo mejoraremos la producción.
4. Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y la negociación en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta de un 94% entre las variables producción y la negociación. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos la negociación mejoraremos la producción.

5. Se concluye que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y gestión del tiempo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 86% entre las variables producción y gestión del tiempo. Por lo que podemos afirmar que si mejoramos la gestión del tiempo mejoraremos la producción.

RECOMENDACIONES

1. En vista que existe asociación entre las variables producción y habilidades blandas 360 en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., así como hay una correlación positiva muy alta de un 92% entre las variables producción y habilidades blandas 360. Recomendamos desarrollar capacitaciones a los gerentes del nivel alto medio y operativo para sensibilizar replicar en el personal de la empresa.
2. En vista que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas la asociación entre las variables producción y habilidades interpersonales, en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., así como existe correlación positiva moderada de un 69% entre las variables producción y interpersonales, se recomienda a la empresa desarrollar programas sociales como reuniones de camaradería.
3. A razón de afirmar la asociación entre las variables producción y trabajo en equipo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., asimismo a razón que existe una correlación positiva muy alta de un 91% entre las variables producción y trabajo en equipo, se recomienda realizar talleres y programas de capacitación a los trabajadores de la empresa para mejorar el trabajo en equipo, la cual generará mayor producción laboral.
4. Se recomiendo que en vista que hay suficientes evidencias empíricas estadísticas por la que nos permite afirmar la asociación entre las variables producción y la negociación en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A., por otro lado la existencia de correlación positiva muy alta de un 94% entre las variables producción y la negociación se recomienda desarrollar programas de capacitación de negociación a los gerentes de los diferentes niveles de la empresa.
5. Finalmente se recomienda que toda vez que existe asociación entre las variables producción y gestión del tiempo en la Empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.,

admitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna y una correlación positiva alta de un 86% entre las variables producción y gestión del tiempo se debe desarrollar talleres de la administración de tiempo a los colaboradore3s y gerentes de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Benavides, R. (2023). *Habilidades blandas y la productividad laboral en los funcionarios de un Hospital de Ica, 2023* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/120429

Bernal, C., Correa, A., Ignacia, M., Francisco, P., & Lemus, J. (2014). *Fundamentos de investigación* (Pearson Ec). Pearson Pretince Hall.

Briones, G. (2001). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In A. E. e I. Ltda (Ed.), *Nature* (1ra Edició, Vol. 219, Issue 5160). https://doi.org/10.1038/2191218a0

Cáceres, E., & Ramos, L. (2020). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio explorativo del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicio en el Perú* [Universidad del Pacífico].

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1

Cemento Pacasmayo Subsidiaria. (2023). *Apoyo & Asociados*. https://www.aai.com.pe/wp-content/uploads/2023/11/Cementos-Pacasmayo-Set-23-vf.pdf

Cementos Pacasmayo S.A.A. (2023). *Memoria Anual 2023*. https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=cp+memoria+2023

Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2023). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, *7*(2), 549–584. https://doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584

Chaca, A., & Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado*

Huancayo, 2021 [Universidad Continental]. https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572

De la Riva, M. (2023). *Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones* [Universidad Pontificia]. http://hdl.handle.net/11531/29671

Elena Zepeda-Hurtado, M., Cardoso-Espinosa, E., & Rey-Benguría, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, *23*(1), 61–67. https://www.redalyc.org/journal/614/61458265007/61458265007.pdf

Espinoza Mina, M., & Gallegos Barzola, D. (2020). *Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático*. *7*(2). https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245

Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gomez, J. (2023). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, *16*(1). https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375

Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). *Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior*. *14*(4), 49–60. https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049

Gómez, M., Deslauriers, J.-P., & Alzate, M. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado* (E. Ediciones, Ed.; 1° ed., Vol. 1).

Gómez-Gamero, M. E. (2022). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare*, *11*(6), 1–5. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/issue/archive

Gonzáles, M., Enciso, B., Arciniegas, L., Tovar, P., Bonza, P., & Arévalo, L. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y

sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro Con Semilleros, Aportes y Reflexiones*, *2*(2), 1–10. https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646

Griffin, R. W. (2011). *Administración* (M. A. Arriola, C. Garcia, & D. Ruiz, Eds.; 10th ed.). Cengage learning. http://latinoamerica.cengage.com

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicologia Escolar e Educacional*, *23*. https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464

Hernández, C., & Neri, J. (2019). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educartivo*, *10*(20), 1–24. http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf

Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14th ed., Vol. 613). McGraw Hill.

Laines, C., Hernández, A., & Zamayoa, D. (2022). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculatégica*, *7*(2). https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176

Laines, C. I., Hernández, A. P., & Zamayoa, D. A. (2023). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculatégica*, *7*(2). https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176

López, J. I. (2023). ¿Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? *Universia Business Review*, *1*, 82–95. https://www.redalyc.org/pdf/433/43300108.pdf

Luna, F., & Silva, S. (2023). *Las habilidades blandas y su relación con la*

productividad humana en el personal del área de caja de Plaza Vea – Real Plaza, Trujillo – 2020 [Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6863

Machado, M., & Rivera, L. (2023). Importancia de las habilidades blandas en el proyecto de vida de los estudiantes de educación básica media. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y HumanidadesIDADES*, *21*, 200–209. https://doi.org/10.37135/chk.002.21.13

Maya, M. D. T., & Orellana, B. S. (2023). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, *1*(12), 59–76.

Méndez, C. (2001). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación: Vol. Tercera edición* (Mc GrawHill, Ed.; 3a edición). Lily Solano Arévali.

Mina, E., Antonio, M., Barzola, G., & Del Pilar, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicaciónen el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Educación • Education • Educação •*, *41*(23), 1–12. https://www.revistaespacios.com

Padua, J., Ahman, I., Apezechea, H., & Borsotti, C. (1979). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales: Vol. Primera edición*. Fondo de cultura económica.

Prieto, J. (2023). *Importancia de las habilidades blandas para la alta gerencia en la toma de decisiones en el mundo postpandémico* [Universidad Militar Nueva Granada]. https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176

Prokopenko, Joseph. (2010). *La gestión de la productividad: Manual práctico*. Oficina Internacional del Trabajo. https://books.google.com.pe/books/about/La_gesti%C3%B3n_de_la_productividad.html?id=fQN9AAAACAAJ&redir_esc=y

Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, *8*(20), 189–208. https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson Pretince Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2023). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, *9*(1). https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Rodriguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaño, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, *9*(1). https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Romero, J. A., Granados, I. N., López, S. L., & González, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Inclusión y Desarrollo*, *8*(2), 113–127. https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749

Stoner, J. A., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. (1992). Administración. In *Administración* (6th ed., Vol. 62, Issue 6). Pearson Pretince Hall. https://doi.org/10.1159/000327435

Valencia, R. Á. (2023). Las habilidades blandas: su influencia en la productividad de una empresa de comercio exterior, 2022. *Gestión En El Tercer Mileni3*, *25*(50), 101–106. https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24286

ANEXOS

Anexo 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario 1

ENCUESTA SOBRE PRODUCTIVIDAD

"La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024"

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

I Datos generales:

Fecha de aplicación:

II. Productividad

1. Totalmente inefectivo	2. Inefectivo	3. Indiferente	4. Efectivo	5. Totalmente efectivo

V.I. Productividad					
Dimensión: Humana	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Creemos que el uso adecuado de los materiales para la producción de cementos es controlado.					
2. Estamos seguros que el costo de los suministros para la producción es bajo y accesible.					
3. La cantidad de desperdicios y errores que se genera en la producción son mínimos.					
4. El número de faltas de los trabajadores son mínimas y no perjudican la productividad de cementos					
5. Los procesos productivos están bien diseñados con autorización y aprobación.					
6. Creemos que el control de los insumos facilita mejorar la producción de cementos.					
7. La cantidad de sustracciones de materiales casi no existe y no perjudica la productividad de cementos					
Dimensión: Psicológica					
8. La cantidad de cementos producidos por día, se incrementan considerablemente.					
9. La fidelización de clientes nuevos se debe al atractivo y la calidad de cementos.					
10. La cantidad mensual de cementos culminados mejoran significativamente.					
11. La cantidad mensual de cementos producidos por cada colaborador se incrementa notablemente.					
12. Cada vez se mejoran los números de pedidos mensuales realizados.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13. La cantidad de cementos producidos sin retraso se incrementan notablemente.					
14. Nuestra producción total de cementos se incrementa sosteniblemente.					

15. La cantidad de pedidos de cementos se incrementa de forma significativa.					
Dimensión: Psicosocial					
16. El tiempo de elaboración de cementos ha disminuido notablemente.					
17. El número de material desperdiciado en el proceso productivo, son cada vez menos.					
18. El récord de tardanzas de los trabajadores son cada vez menor y no afecta el avance de la producción cementera.					
19. Los costos por los cementos producidos son constantemente más provechosos.					
20. El récord de inactividad de los equipos, maquinarias o de colaboradores son mínimos.					
21. El récord de ausencias mensuales, son positivos y no afectan la producción cementera.					
22. La utilización de materias primas desechadas en el proceso productivo no afectan de manera significativamente a la producción.					
23. El tiempo para producir cementos son muy fructuosos.					

¡Eternamente agradecido por su colaboración!

Anexo 2: Cuestionario 2

ENCUESTA SOBRE HABILIDADES BLANDAS 360°

"La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024"

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

I Datos generales:

Fecha de aplicación:

II. Habilidades blandas 360°

Totalmente verdadero	2. Verdadero	3. Indiferente	4. Falso	5. Completamente falso

V.D. Habilidades blandas 360°					
Dimensión: Habilidad interpersonales	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24. Me siento con ánimo energía para ejecutar adecuadamente mi trabajo					
25. En el equipo de trabajo, el clima laboral es buena relación de compañerismo					
26. Existe una buena motivación para el desempeño de las labores diarias.					
27. Existe conflictos en mi centro de trabajo					
28. Confió en mis compañeros de trabajo					
Dimensión: Trabajo en equipo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
29. Considero que existe buena relación con mis compañeros de trabajo					
30. Considero que recibo buen apoyo por parte de mi compañero.					
31. En mi centro de trabajo sabemos manejar los conflictos dentro del equipo					
32. Los lideres fomentan creatividad en los equipos de trabajo					
33. Cuando existe incidente negativo en la empresa contribuyo en la solución del problema.					
Dimensión: Negociación	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
34. Creemos que la capacidad de negociar requiere de aptitudes interpersonales y de comunicación para tener un mejor resultado deseado.					
35. La mayoría estamos dispuestos a negociar					
36. Buscamos la mejor alternativa a un acuerdo de negociación.					
37. Creemos que una negociación exitosa es adecuada que las partes lleguen a un acuerdo.					
38.Existe habilidades de negociación por parte de mis compañeros de trabajo,					
Dimensión: Gestión del tiempo					
39. Me esfuerzo por encontrar soluciones adecuadas para la empresa cementera					
40.La empresa cementera nos capacita para tener un buen desempeño laboral,					

41. El ingreso de materiales solicitados en la empresa cementera se aplican de manera eficiente para reducir el tiempo.					
42. En la empresa priorizamos los trabajos complejos y difíciles					
43. Cumplimos con las tareas de trabajo para el beneficio de la empresa cementera y nosotros.					
44. Sabemos manejar cuando hay una gran carga de trabajo					
45. Existe en la empresa estrategias preferidas de gestión del tiempo					

¡Eternamente agradecido por su colaboración!

Anexo 3; Baremos

VI.P	D1	D2	D3	VD.HB360	D1	D2	D3
51	15	13	23	43	11	10	13
76	23	19	33	46	12	11	13
90	27	22	42	55	13	13	17
91	27	22	43	80	17	18	24

Estadísticos

VI_LaProduccion

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		51.00
Máximo		91.00
Percentiles	30	76.2000
	70	90.0000

Estadísticos

vi_Humanas

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		15.00
Máximo		27.00
Percentiles	30	23.0000
	70	27.0000

vi_Psicológica

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		13.00
Máximo		22.00
Percentiles	30	19.0000
	70	22.0000

Estadísticos

vi_psicospcial

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		23.00
Máximo		43.00
Percentiles	30	33.8000
	70	42.0000

Estadísticos

VD_HabilidadesBlandas

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		43.00
Máximo		80.00
Percentiles	30	46.0000
	70	55.7000

Estadísticos

vd_HabilidadInterpersonales

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		11.00
Máximo		17.00
Percentiles	30	12.0000
	70	13.3000

Estadísticos

vd_TrabajoenEquipo

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		10.00
Máximo		18.00
Percentiles	30	11.0000
	70	13.3000

Estadísticos

vd_Negociacion

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		13.00
Máximo		24.00
Percentiles	30	13.0000
	70	17.0000

Estadísticos

vd_GestiondeTiempo

N	Válido	188
	Perdidos	0
Mínimo		9.00
Máximo		23.00
Percentiles	30	9.0000
	70	12.6000

Anexo 4: Base de datos producción

	Variasble Independiente: La Producción																						
	Dimensión Humana							Dimensión: Psicológica					Diemnsión : Psicvosocial										
Genero	vi.Humana1	vi.Humana2	vi.Humana3	vi.Humana4	vi.Humana5	vi.Humana6	vi.Humana7	vi.Psicológica8	vi.Psicológica9	vi.Psicológica10	vi.Psicológica11	vi.Psicológica12	vi.Psicosocial13	vi.Psicosocial14	vi.Psicosocial15	vi.Psicosocial16	vi.Psicosocial17	vi.Psicosocial18	vi.Psicosocial19	vi.Psicosocial20	vi.Psicosocial21	vi.Psicosocial22	vi.Psicosocial23
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4

1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4

1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4

2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3

2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1

1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5

1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5

1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5

1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5

1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5

1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5

1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
1.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
1.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4

1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
1.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	5
1.00	4	1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	5
1.00	4	1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	5
1.00	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	3	1	5	4	5	4	1	1	4
1.00	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	1	2	4	3	4	1	1	4
1.00	2	3	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	4
2.00	2	4	1	1	2	4	1	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2.00	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	4	1

Anexo 5: Base de datos habilidades blandas 360°

Variable dependiente: Habilidades blandas 360																					
	Dimensión: Habilidad Interpersonal				Dimensión: Trabajo en Equipo					Dimensión: Negociación						Dimewnsión Gestión del Tiempo					
vd.Habilidad.Interpersonal24	vd.Habilidad.Interpersona25	vd.Habilidad.Interpersona26	vd.Habilidad.Interpersona27	vd.Habilidad.Interpersona28	vd.TrabajoEquipo29	vd.TrabajoEquipo30	vd.TrabajoEquipo31	vd.TrabajoEquipo32	vd.TrabajoEquipo33	vd. Negociación 34	vd. Negociación 35	vd. Negociación 36	vd. Negociación 37	vd. Negociación 38	vd. Negociación 39	vd.GestiónTiempo 40	vd.GestiónTiempo 41	vd.GestiónTiempo 42	vd.GestiónTiempo 43	vd.GestiónTiempo 44	vd.GestiónTiempo 45
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2

2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	1	4	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4
1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1
3	1	2	2	3	3	2	4	1	3	2	5	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1
1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	5	1	2	4	3	3	2	3	2	3	1
1	4	3	3	3	3	4	5	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4

1	4	3	3	3	1	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4
4	3	1	4	5	1	5	1	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5

Anexo 6: Matriz de consistencia

Tema: "**La productividad y las habilidades blandas en los colaboradores de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A. 2024"**

Responsables: Bach. Raquel Angela, CLARO SANCHEZ, Bach. Roxana Valery, PEREZ MUÑOZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	Población y muestra
Problema General: ¿En qué medida se da la relación entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.?	**Objetivo General:** Determinar el grado de relación que existe entre la productividad y habilidades blandas 360° en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A..	**Hipótesis Principal:** Existe relación entre la productividad y habilidades blandas 360° la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A..	**Variable Independiente**: Productividad	Humanas	X1 Suministros X2 Desperdicios X3 Control de insumos	**ENFOQUE :** Cuantitativo **TIPO** : Descriptivo - Correlacional **MÉTODO:** Se utiliza el método científico **DISEÑO** No Experimental, transversal correlacional	**POBLACIÓN** La población de estudio está conformada por 307 empleados de la empresa Cementos Pacasmayo **MUESTRA** La muestra de estudio está conformada por 188 elementos de la empresa Cementos Pacasmayo **Unidad de análisis.** La Unidad de Análisis, está representado por 188 elementos.
				psicológica	X4 Producción por día X5 Producción mensual X6 Producción total X7 Pedidos		
				psicosocial	X8 Costos X9 Tiempo de elaboración X10 Récord de tardanza X11 Récord de ausentismo		

Problemas específicos a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.? b) ¿Qué relación existe entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.? c) ¿En qué medida se da relación entre la productividad y la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.? d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.??	**Objetivos Específicos** a) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A. b) Determinar la relación existente entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.. c) Identificar la relación entre la productividad y la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.. d) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en Cemento Pacasmayo S.A.A.	**Hipótesis específico** a) Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión habilidad interpersonal en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.. b) Existe relación entre la productividad y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.. c) la productividad se relaciona con la dimensión negociación en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.. d) Existe nivel de relación entre la productividad y la dimensión gestión del tiempo en la empresa Cemento Pacasmayo S.A.A.	**Variable dependiente:** Habilidades blandas 360°	Habilidades interpersonales	Y1 Energía Y2 Clima de trabajo Y3 Desempeño laboral Y4 Conflictos laborales		
				Trabajo en equipo	Y5 Buena relación Y6 Manejo de conflicto Y7 Creatividad Y8 Creatividad Y9 Solución de granbajo		
				Negociación	Y10 Capacidad de negociación Y11 Alternativa Y12 Negociación exitosa		
				Gestión del tiempo	Y13 Solución adecuada Y14 Desempeño Y15 Reducción de tiempo Y16 Tareas Y17 Carga laboral		

Anexo 6: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Items
V.I. Productividad	productividad (Ramírez et al., 2022) "la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado". (p. 49)	Se medirá mediante las dimensiones: Humanas, Psicologicas, Psicosocial en una escala Likert a travez de un cuestionario	Humana	Suministros	Escala de Likert: 1. Totalmente inefectivo 2. Inefectivo 3. Indiferente 4. Efectivo 5. Totalmente efectivo	Del 1 al 10
				Desperdicios		
				Control de insumos		
			Psicológica	Producción por día		
				Producción mensual		
				Producción total		
				Pedidos		
			Psicosocial	Costos		
				Tiempo de elaboración		
				Record de tardanza		
				Récord de ausentismo		Del 14 al 14
V.D: Habilidades blandas°	(Gómez-Gamero, 2022) "Las habilidades blandas, también conocidas como soft skills, son competencias que no están relacionadas con conocimientos técnicos específicos, sino con la capacidad que tiene una persona para trabajar en equipo, comunicarse eficazmente, resolver problemas, liderar y adaptarse a situaciones cambiantes, entre otras".	Se medirá mediante sus dimensiones: habilidades interpersonales, trabajo en equipo, negociación, gestión del tiempo en una escala Likert a travez de un cuestionario	Habilidades interpersonales	Energía	Escala de Likert: 1. Totalmente verdadero 2. Verdadero 3. Indiferente 4. Falso 5. Totalmente Falso	Del 15 al 18
				Clima de trabajo		
				Desempeño laboral		
				Conflictos laborales		
			Trabajo en equipo	Buena relación		Del 19 al 22
				Manejo de conflicto		
				Creatividad		
				Solución de trabajo		
			Negociación	Capacidad de negociación		Del 23 al 31
				Alternativa		
				Negociación exitosa		
			Gestión del timpo	Solución adecuada		
				Desempeño		
				Reducción de tiempo		
				Tareas		
				Carga laboral		