



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación

Para la Obtención del Título de:

Psicóloga en Psicología Laboral y Empresarial

Tema:

**Análisis de habilidades blandas en supervisores del área de planta
producción de una Empresa Agrícola**

Autora:

Anggie Yumira Arroba Pazos

Directora de Trabajo de Titulación:

Ing. Erika Moncayo Moncada. MSc.

2023

Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová y también a cada persona que durante este arduo y largo proceso contribuyo a que finalmente hoy se dé la culminación de mi carrera universitaria.

DEDICATORIA

Dedico este logro a cada persona que confió, contribuyo y apoyo este anhelo personal tan grande que siempre tuve por terminar mi carrera universitaria. En especial a esa niña de 5 años que siempre anhelo llegar a ser profesional.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quien suscribe, Angie Yumira Arroba Pazos con cédula de identidad No 0955462338, declara que este trabajo de titulación:

“ANÁLISIS DE HABILIDADES BLANDAS EN SUPERVISORES DE LA PLANTA PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA ACUICOLA”

es de su autoría, considerando los aportes intelectuales de distintos autores bajo las respectivas citas bibliográficas.

Angie Yumira Arroba Pazos

ANÁLISIS DE HABILIDADES BLANDAS EN SUPERVISORES DEL ÁREA DE PLANTA PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA ACUÍCOLA

Anggie Yumira Arroba Pazos
anggearrobap@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de este artículo es un análisis de las habilidades blandas a la hora de supervisar el proceso de producción en una empresa acuícola ubicada en el cantón Duran de la provincia del Guayas. Las habilidades blandas son la fuerza motivadora invisible que busca desarrollar el trabajo en equipo mediante una comunicación efectiva y así evitar una afectación al clima laboral. La investigación se desarrolla bajo una metodología cuantitativa, aplicado al equipo de 24 operadores del área de producción elegidos mediante una muestra no probabilística. Se aplicó una encuesta objetiva, un cuestionario para identificar las principales ausencias o presencias de las habilidades que poseen los supervisores. Como conclusión se logró la comprensión que es indispensable dominar que las habilidades blandas están relacionadas con el buen entorno laboral, además se elaboró un análisis que ayude a mejorar las falencias de los supervisores de la planta de producción de la empresa acuícola

Palabras clave: habilidades Gerenciales, desarrollo, análisis.

INTRODUCCIÓN

Este análisis se enfoca en las habilidades blandas de los colaboradores, teniendo un papel predominante en diversos ámbitos, como son las características y cualidades de las personalidades de una persona, haciendo diferencia entre un individuo y otro, la que permite relacionarse de manera adecuada con los demás, como es trabajar en equipo, resolver conflictos, poseer una inteligencia emocional y motivar a los demás (Fuentes, Moreno, Rincón, & Silva, 2021).

Estas habilidades son catalogadas como un complemento esencial para el desarrollo eficaz del desempeño de un trabajo, independientemente del tipo de cargo. La persona que domine estas destrezas marcará la diferencia de su vida profesional (Poquioma & Otoya, 2020).

El estudio de este artículo se desarrolla en el área de producción de una empresa Acuícola en el cantón Duran de la provincia del Guayas, por temas de acuerdo de confidencialidad se reserva el nombre de la empresa, en el departamento de talento humano desde hace un año aplica un formulario llamado entrevista de salida, debido a que es un requerimiento por una de las auditorías que debe aprobar la empresa, que únicamente se emplea cuando los colaboradores renuncian a su puesto de trabajo, las preguntas planteadas en la entrevista son de carácter personal le preguntan sobre su experiencia laborando en la empresa, que piensa de su jefe, si le gusta su lugar de trabajo, el motivo de renuncia, etc.

Es un método de ayuda para realizar un pequeño indicador de rotación, que se complementa con las quejas, las faltas, etc. El análisis efectuado en las entrevistas de salida nos permite bajo nuestro criterio observar una clara falta de comunicación, teniendo en cuenta que 10 renuncias o desvinculaciones semanales es muy alto, las respuestas más

frecuentes en el cuestionario de entrevista de salida el motivo de renuncia es el trato que reciben de su jefe inmediato (Supervisor), la falta de comunicación, empatía de los supervisores y coordinadores, y por último el horario, entonces en base a estos datos se ha generado una observación objetiva focalizada en el principal motivo de rotación en escogiendo área de la planta producción (Durán, 2022).

Este estudio de habilidades blandas busca analizar todas esas falencias debido a que la satisfacción del empleado va muy ligado al liderazgo, comunicación efectiva, manejo de grupos y dinámicas de grupo, todos estos factores ayudan positivamente a tener un buen clima laboral y por ende una satisfacción laboral. Debido a eso, se plantea la interrogante ¿Cómo desarrollar Habilidades Blandas en supervisores del área de Producción de una empresa Acuícola?

El objetivo del estudio enfatiza el análisis de habilidades blandas que poseen los supervisores del área de planta producción y de esa forma se obtenga un detalle satisfacción laboral, clima laboral, y por ende la alta rotación de personal de la empresa, este procedimiento se lo efectúa mediante un conocimiento exacto de los fundamentos teóricos acerca del tema, además, de desarrollar un instrumento de evaluación y medición que analice la importancia del uso y capacidad de poseer habilidades blandas a la hora de liderar a un equipo de trabajo. Por lo tanto, se debe de elaborar un informe final que ayude a la interpretación de los resultados.

MARCO TEÓRICO

De acuerdo con el tema de esta investigación se plantea la siguiente pregunta, ¿Por qué es importante el poseer habilidades blandas? Según Ramón (2023) el tener habilidades blandas

y aplicarlas en el trabajo hoy en día es muy importante, se puede decir que necesario para el crecimiento, incluso se menciona que hay cargos y áreas en las que debe haber una presencia muy fuerte de tales habilidades para obtener resultados favorables en una organización. Estas destrezas son las que nos permiten interactuar y comunicarnos de manera efectiva, las mismas que se aprenden y mejoran con el tiempo.

Habilidades Blandas

Fischman (2022) detalla que las habilidades blandas son facultades que posee un sujeto, las mismas que permiten interactuar de forma objetiva con los demás. Las mismas son consideradas habilidades normales, debido a que son una unión de varias habilidades que se desarrollan en una misma persona como; social, laboral. Las posterior se convierten en conductas y ahí si se distinguen de los individuos y se ven diferencias en la forma de aplicación ya sea en su trabajo o vida diaria.

Además, De Arco, Santana y Gómez (2022) las habilidades blandas es la agrupación de destrezas que permite alcanzar un buen desempeño en la relaciones personales y laborales. En la actualidad en el ambiente laboral es indispensable la aplicación y perfeccionamiento de las habilidades blandas. La organización tiene la gran posibilidad de crecer si sus colaboradores y directivos mantienen una buena comunicación, relaciones interpersonales y la facultad de establecer una negociación igualitaria.

Además, las habilidades blandas son capacidades intangibles y subjetivas. De los aspectos fundamentales al momento de evaluar el personal de una empresa son el comunicarse de forma fluida con las personas tanto grupal como individual, manejar con tranquilidad el trabajo bajo opresión (Arroyo, 2022).

De igual manera, en el clima laboral, las habilidades blandas favorecen a las relaciones profesional a nivel tanto horizontal como vertical, el mismo, debe de estar conformado por

todos los miembros de la organización para formar un equipo de trabajo, generando un ambiente de cooperación, comunicación y respeto, así lograr los objetivos deseados y un buen clima laboral (Chicama, 2018).

En consecuencia, las habilidades blandas se transforman en destrezas significativas para la organización por sus beneficios, sin embargo, la colaboración o liderazgo no puede desempeñar una función de trabajo de forma independiente, sino que requiere de complementos técnicos para efectuar una tarea asignada (Parra, y otros, 2021).

Tipos de habilidades blandas

De acuerdo lo que menciona Gancedo (2023) en la actualidad las habilidades blandas más trascendentales dentro del ámbito laboral. Se detalla las siguientes, acorde al rubro de la compañía.

1. Liderazgo

El liderazgo es un fenómeno que se extiende dentro de un grupo de personas, la cual se percibe como un conjunto de conductas que puntualizan el rol de una persona u organización. Este suceso se presenta cuando una entidad o un individuo influye y pueda coordinar diversas tareas de un grupo para que se ejecute un objetivo en común. Además, el liderazgo es la ejecución de inspirar, motivar y dirigir a las personas para un trabajo en equipo (Cosme, 2018).

2. Comunicación Asertiva.

Guzmán; Escott y Castellano (2023) mencionan que en una comunicación es indispensable que existan diversos elementos para que el proceso siga su curso, para la ejecución del mismo debe de considerarse el intercambio de información, es por ello, que el trabajo en equipo tiene que presentarse de manera conjunta, con una comunicación constante para alcanzar el objetivo. Son importantes las responsabilidades y funciones de cada

integrante del equipo, porque un excelente resultado afianzará el progreso de la organización

3. Resolución de conflictos

En la actualidad el manejo y resolución de conflictos es muy importante, considerándose de forma continua dentro de las organizaciones, tratando de simplificar las diferencias de inconformidades en los diversos ambientes laborales de las instituciones, por medio del uso de las herramientas y técnicas en los mandos medios y altos a la hora de dirigir los subsistemas de la organización (Redorta, 2020)

4. Negociación

Una de las fases principales de la resolución de conflicto es la negociación, esta se determina como una habilidad interpersonal. En el proceso se destaca la comunicación y la interacción cuyo objetivo fundamental es obtener un resultado común de ambas partes que intervienen en la negociación. Permitiendo así que los dos lados queden conforme con el resultado (Del Prado & Sánchez , 2022).

5. Trabajo en equipo

Ramos (2022) comenta que el trabajo en equipo se conforma por un grupo de personas que logran interactuar y comunicarse entre sí, que tienen un objetivo común, considerando sus distintas personalidades y puntos positivos y negativos, es poder verse a sí mismos y a los demás como miembros como uno solo, y por ello el resultado de su trabajo será superior en cantidad y calidad a si trabajaran de forma individual.

Empresas Acuícolas

La camaronicultura es la conservación de las diversas especies de camarones, este cuidado se la efectúa en las zonas costeras del Ecuador. Se pueden cultivar de diferentes maneras, la utilizada en el Ecuador y detallada en el artículo es un rubro acuícola de pesca de camarón de piscina llevada en piscinas llamadas camaroneras (Garrocho & Buzai, 2021).

METODOLOGÍA

En base a todo lo explicado y detallado en el desarrollo en el artículo científico, en esta parte se plantea la metodología a utilizar para el caso de estudio, detallando el tipo de investigación que se divide en enfoque, alcance, y el diseño del modelo seleccionado, adicional se indicara la población y la muestra tomada para el planteamiento y resultado

Enfoque

Para este artículo se aplicó investigación cuantitativa como método de recolección de datos, debido a que este ayuda al investigador a recolectar datos, estos métodos se aplican especialmente en recopilaciones estructuradas y numéricas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

La intención del enfoque cualitativo es pretender la predicción o explicación de una realidad social, desde el aspecto objetivo y externo. Su finalidad es buscar la medición de dimensiones, la exactitud o indicadores sociales con el propósito de determinar sus resultados a situaciones amplias o poblaciones. Básicamente, este enfoque trabaja con datos cuantificables, números (Galeano, 2020).

Así mismo, Maldonado (2018) menciona que este enfoque busca cuantificar los datos, generalmente se utiliza análisis estadísticos. Entonces, posterior a la lectura de ambos autores, y basándonos en su experiencia la forma correcta de evaluar los datos del artículo científico son estadísticos, numéricos y gráficos, por lo que, ayudarán a la interpretación de los datos recolectados.

Alcance

Según Ñaupás et al. (2019) el alcance es descriptivo, su principal finalidad es revelar y observar características, factores, condiciones, acciones en los procesos de los

acontecimientos y sucesos que se presentan de manera natural sin revelar las relaciones que se identifiquen.

Diseño

Para el artículo se escogió el diseño de tipo no experimental, por lo que, no manipulan las variables de forma deliberada, es decir, se deben de estudiar los acontecimientos como se desarrollan en su entorno natural, examinando las variables y la relación que exista entre sí, sin realizar ningún cambio por parte del investigador (Ramos C. , 2021).

Métodos

Es método inductivo es el utilizado en este artículo que realiza de la perspectiva particular a lo general, la misma que empieza desde la experiencia empírica y de consideraciones específicas mediante las cuales se crean leyes, teorías, creencias, hasta conocimientos nuevos. Este método ayuda a crear proyecciones de una realidad inmediata, es decir, del sentido común, el mismo que se puede suponer explicaciones de sucesos similares (Serrano, 2020).

Población

La población es un conjunto que puede ser finito o infinito de objetos, hechos, ideas u objetos, que tienen características similares o alguna combinación de la estas (Chenet, Garcés, Lagos, Salazar, & Burbano, 2022).

Entonces, para detallar la muestra de la investigación se realizó una aplicación en el personal de la planta producción de la empresa acuícola tomada como caso de estudio, situada en la provincia del Guayas, del cantón Durán, tiene un número de aproximadamente 400 empleados planta al día, de los cuales 7 son supervisores, la muestra fue tomada en el turno diurno y nocturno.

Muestra

La muestra es una fracción o parte seleccionada de la población para que participe en el estudio. En la figura 11 del (Ver Anexo 1), se observa que las diversas técnicas de muestreo que existen, dividiendo en dos grupos, los no probabilístico y los probabilísticos. Para este artículo se empleó el no probabilístico por ser el adecuado a la hora de seleccionar. Por lo que, no se fundamenta en el azar, en esta muestra es primordial el criterio del investigador. (Rebollo & Ábalos, 2022).

Con la muestra determinada por la técnica no probabilística por conveniencia, se establece que el estudio está conformada por 24, considerando 12 personas de cada turno es decir, 12 del turno diurno y 12 del turno nocturno, como estuvieron divididos en dos grupos de dio una charla de 15 minutos antes de la aplicación de la encuesta, la charla estaba dirigida a dejar claro cuáles eran las habilidades blandas, porque eran importantes y a aclarar significado de las palabras usadas en desarrollo del test, posterior a terminada la charla se aplicó la encuesta de la siguiente manera; mediante la aplicación de Google Forms se estableció el cuestionario, y mediante un link compartido vía WhatsApp fue enviada la encuesta a los respectivos destinatarios.

Instrumento de recopilación

Un instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, porque consta por un conjunto de preguntas relacionadas a una a más variables que se va a evaluar, cabe destacar que se pueden emplear (Hernández, y otros, 2018)

El cuestionario desarrollado para el artículo científico se desarrolló en Google Forms tal como se mencionó antes. Se realizó el instrumento de recolección mediante un link compartido vía WhatsApp, el cual contenía 10 preguntas, dos de ellas corresponde a un aspecto demográfico y las otras 8 van en una escala de Likert, las cuales fueron desarrolladas en ítems y son preguntas para medir la percepción de los encuestados.

Técnica para procesamiento de la información

El desarrollo de la encuesta se la efectuó mediante la aplicación de la recolección de datos se direccionó a los operadores u obreros de la planta producción de la empresa acuícola ubicada en el cantón Duran, en la provincia del Guayas, en día martes 25 de julio del 2023. La encuesta se desarrolló en diferentes horarios mediante el link (<https://forms.gle/4yk4kSUXiBhMmeLs7>) difundido vía WhatsApp a los operadores de la muestra seleccionada, se usó Google Forms por la facilidad de la página Web a la hora de reflejar y visualiza los resultados mediante gráficos.

Resultados

A continuación, se visualiza la interpretación gráfica obtenida en base a los datos generados por la encuesta, todo esto fue con la finalidad de crear una idea que ayude a determinar conclusiones y recomendaciones específicas y claras.

Interpretación de los resultados

Adjuntaremos los gráficos con los resultados obtenidos de la encuesta en forma de cuestionario elaborado en la página web de Google Forms, que contiene 10 preguntas 2 de aspecto demográfico las cuales son área de trabajo y sexo, y las otras 8 son de carácter informativo, cabe recordar que fue aplicado a la muestra de las 24 personas que pertenecen al grupo de operadores u obreros de planta bajo la dirección jerárquica del Supervisor de la Planta Producción de la Empresa Acuícola.

La obtención de información tiene como finalidad de reunir los datos necesarios que ayuden a detallar la influencia de las habilidades blandas en la dirección y comprobación de los supervisores de la planta producción de una empresa acuícola, el enfoque es conocer como esto afecta o favorece el desempeño de los operadores y los avances de producción

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta realizada a los operadores de la planta de producción, la primera pregunta desea conocer la segmentación de los géneros

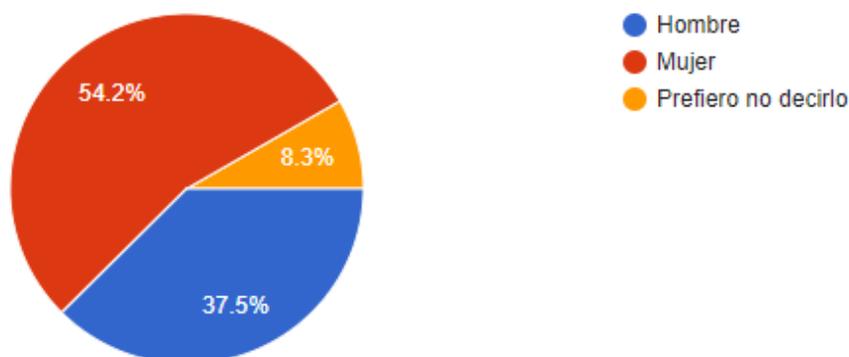


Figura 1 Géneros
Tomada de encuestas realizada a personal de producción

Según el resultado obtenido en el gráfico se puede observar que existe un mayor número de operadoras encuestadas, las cuales representan el 54% de la muestra tomada, y los hombres representan el 37.5% de la muestra y por último el 8,3% pertenece al grupo de personas que no se sienten representados con ninguno de los dos géneros.

La siguiente pregunta se desea conocer la zona en que desempeña las tareas dentro de la planta

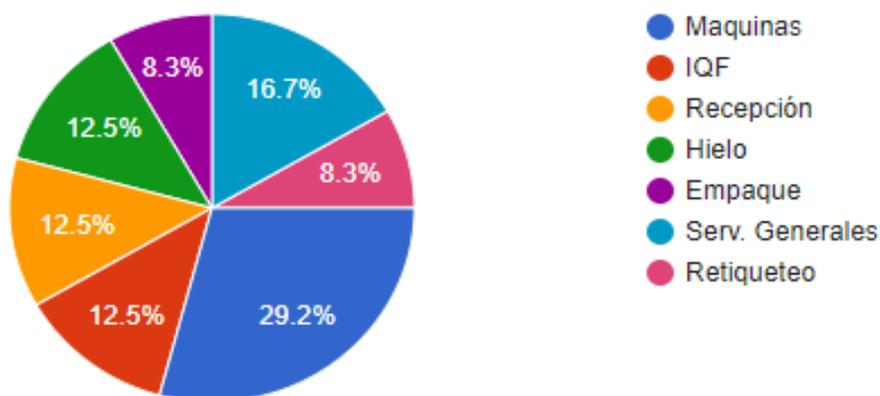


Figura 2 Área de trabajo
Tomado de encuesta realizada al personal de producción

El total de operadores encuestados según el gráfico se visualiza que la mayoría de pertenecen a la zona de máquina con un 29,2%, que lo convierte en el equipo con mayor número de personas en su área de trabajo, esto es real debido a que la sub-área de maquina

es la más grande de la planta producción albergando a 4 supervisores en cada turno, la que tuvo menos colaboradores que pertenecen a este departamento es el de empaque con un 8,3%.

La siguiente pregunta es para observar las diversas técnicas o habilidades que tengan los supervisores hacia el personal de trabajo

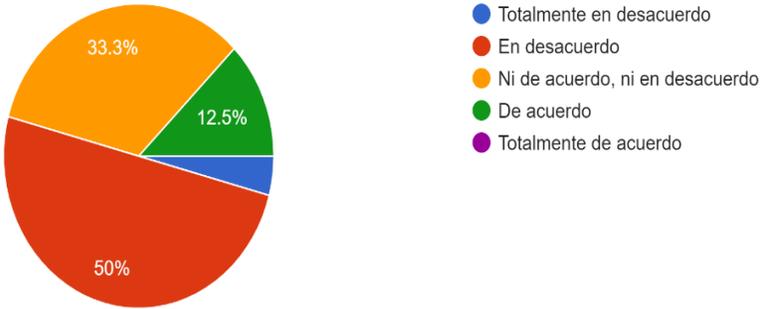


Figura 3 Estrategias guías para el equipo de trabajo
Tomado de encuesta realizada al personal de producción

El resultado se puede visualizar en la encuesta aplicada a los operadores, una mayoría por desacuerdo que equivale al 50% esto es muy importante porque la mayoría muestra que no existe liderazgo ni dirección por parte del supervisor, solo un porcentaje menor siente que aporta con estrategias con un 4,2%.

En esta interrogante se logra considerar la personalidad de los supervisores

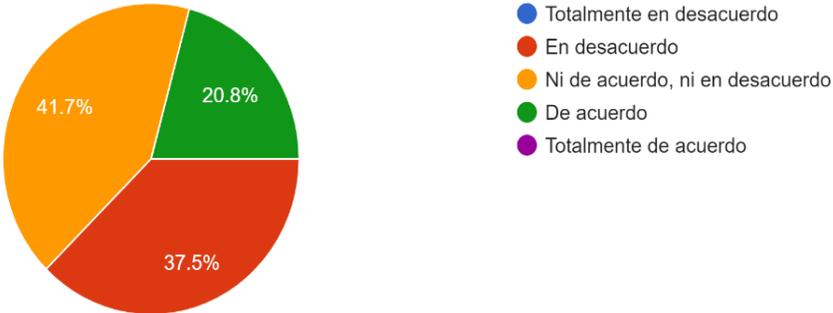
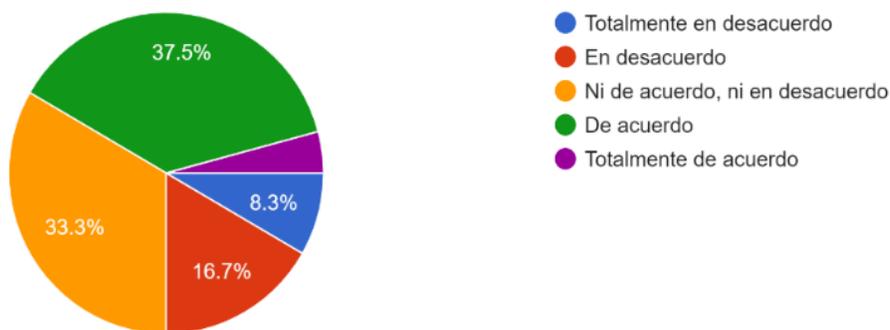


Figura 4 Comportamiento y valores de los supervisores
Tomado de encuesta realizada al personal de producción

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado un 41,7% demuestra no estar de acuerdo pero tampoco en desacuerdo, seguido del 37.5% en desacuerdo lo que destaca que el comportamiento por parte de los supervisores no es excelente,

demostrando que existe un ausentismo de buenos comportamientos y valores, esto es realmente un tema de mejora considerando que la mayoría de la parte encuestada son mujeres, esta también es la realidad de la población real de la planta en su mayoría son mujeres, y claramente hay un tema de mejora en cuanto a comportamiento y valores.

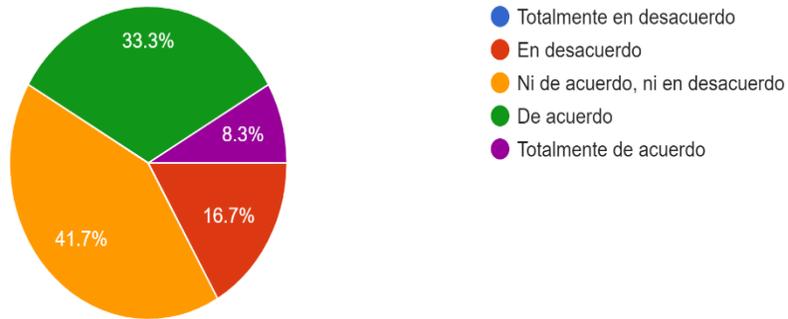
Una de las preguntas del cuestionario se lograr examinar la comunicación entre los supervisores y los operarios



*Figura 5 Reconocimiento de los logros en los operarios
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado el 37.5% de acuerdo y un 33,3% ni estar de acuerdo como en desacuerdo, solo una pequeña parte del 4,2% se inclina a estar totalmente de acuerdo, se puede destacar que los supervisores escuchan a los operadores durante el desarrollo del proceso, eso es positivo porque existe una comunicación en la cadena de producción para el logro de los objetivos, aunque existe un 16,7% estar en desacuerdo.

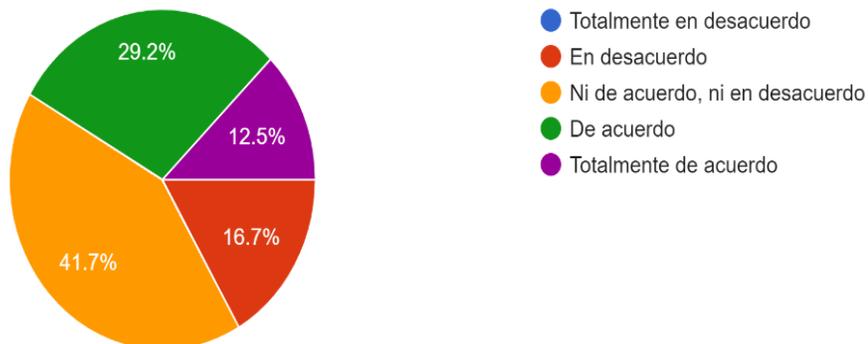
Otra interrogante para conocer la formación que mantiene los supervisores para aplicar las diversas destrezas al dirigir a un grupo.



*Figura 6 Relaciones interpersonales
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado al 41.7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 33,3% se encuentra de acuerdo, es posible que no es de conocimiento público cuando los supervisores hacen una capacitación en las empresas también que quizás no hacen un plan de desarrollo continuo personal en el que ellos buscan desarrollarse solos y si lo hacen no lo comunican, como lo refleja el 16,7% en estar en desacuerdo.

En esta parte del cuestionario se puede conocer el liderazgo y la guía que puede proporcionar el supervisor hacia sus colaboradores

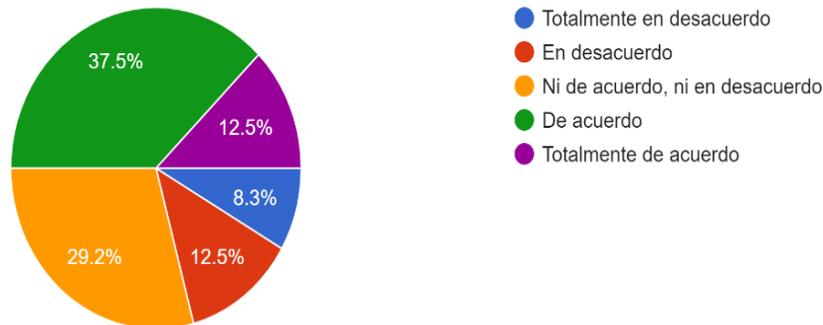


*Figura 7 Orientación por parte de los supervisores
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado al 41,7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 29,2% está de acuerdo en que el supervisor si determina metas para un objetivo final que establece la planta de producción, además existe un 12,5% que está totalmente de acuerdo, aunque el 16,7% está en desacuerdo; esto quiere decir que los

supervisores efectúan su trabajo, pero existe una pequeña porción que no la efectúa.

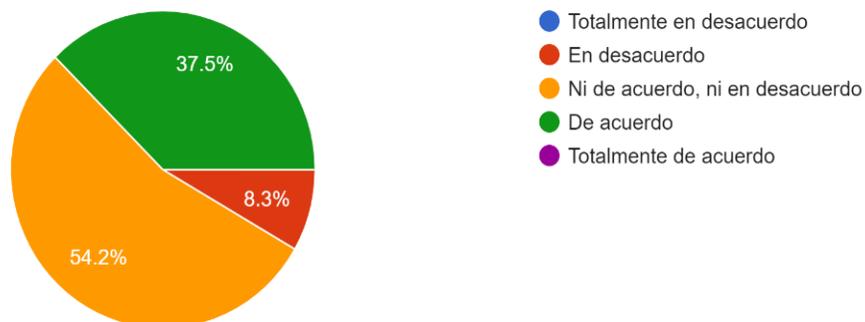
En esta interrogante se desea examinar la cordialidad, amabilidad y trato igualitario al personal por parte del supervisor



*Figura 8 Trato justo hacia los operadores
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado al 37.5% de acuerdo, y el 12,5% se encuentra totalmente de acuerdo lo que permite interpretar que el supervisor no tiene favoritismo por ningún miembro de su equipo, y eso es algo que favorece al flujo del proceso, aunque el 12,5% está en desacuerdo y 8,3% se encuentra totalmente en desacuerdo.

La siguiente pregunta permite identificar la organización que tiene los supervisores para alcanzar los objetivos a futuro

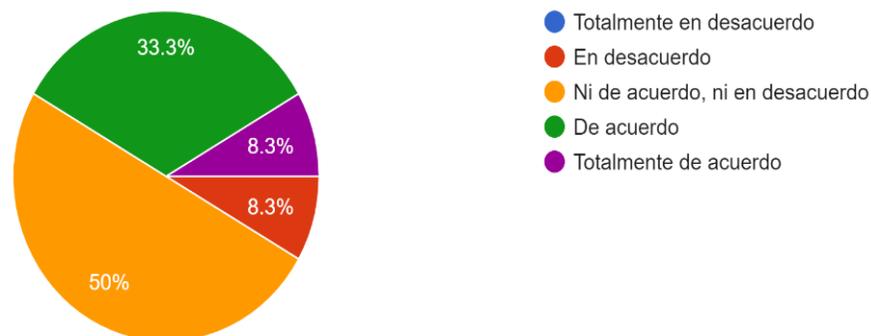


*Figura 9 Técnicas empleadas por el supervisor
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado al 54.2% ni de

acuerdo, ni en desacuerdo, también el 37,5% está de acuerdo, lo que se observa es que el supervisor planifica y organiza de forma parcial por lo que todos no perciben o percatan del trabajo efectuado, solo una mínima parte está en desacuerdo en este aspecto con un 8,3%.

La interrogante permite observar el conocimiento acerca de los procedimientos que se efectúan en el área de trabajo



*Figura 10 Conocimiento de los procedimientos del área de trabajo
Tomado de encuesta realizada al personal de producción*

El resultado de la encuesta aplicada a los operadores da como resultado al 50% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y el 33,3% están de acuerdo, un 8,3% totalmente de acuerdo, quiere decir que los operadores si tienen se sienten un poco seguro del conocimiento de sus supervisores, solo un 8,3% no lo está de forma completa porque está en desacuerdo.

Solución recomendada

En la actualidad las habilidades blandas influyen de forma directa al entorno laboral, lo que ayuda a todos los miembros de la organización, en este caso los supervisores de la planta de producción de una empresa acuícola. De acuerdo, al análisis realizado en este artículo se contempla que el mayor porcentaje de fuerza laboral son mujeres, en las áreas que hay mayor cantidad de personas es en máquinas. Dentro de las habilidades blandas se examinó que los supervisores que manejan las habilidades blandas tienen mejor relación con sus operadores lo que permite desarrollar un buen trabajo para alcanzar los objetivos que tenga la organización

En este artículo se analizó que los supervisores si lo manejan, pero no en su totalidad, porque en diversas ocasiones los colaboradores no lo perciben así, esto hace que no exista afinidad con su superior, incluso en algunas ocasiones abandonan su puesto de trabajo, como resultado de la falta de manejo de las habilidades de su supervisor tanto blandas como las sociales.

Los factores que se consideran para que tener un buen ambiente laboral dentro de la planta de producción son indicadores como la motivación, la negociación, estrategias, liderazgo, la escucha asertiva que promueven diversos elementos para alcanzar las metas planteadas.

CONCLUSIONES

- Al identificar los fundamentos requeridos para el desarrollo del artículo en todas sus etapas, se logró alcanzar el entendimiento y la comprensión de las habilidades blandas que deben de desarrollarse mediante el liderazgo, la comunicación asertiva la negociación entre otras, que ayudan a llevar un mejor clima laboral y así poder lograr los objetivos fijados en la organización
- Al definir la metodología correcta para el artículo detalló su alcance, métodos, diseño y la recolección de datos que ayudaron como indicadores para poder identificar la forma más influyente de las habilidades blandas en la dirección de los supervisores a los operadores.
- Por último, al tener toda la información se elaboró un análisis que permite evidenciar la influencia de las habilidades blandas en el grupo de supervisores de la planta de producción de la empresa acuícola.

RECOMENDACIÓN

Basándose en la encuesta aplicada se puede recomendar lo siguiente,

Impartir una capacitación de habilidades blandas escogiendo las que claramente hay ausencia como liderazgo, comunicación efectiva, auto desarrollo, trabajo en equipo, etc. Por lo que hay una clara ausencia de las habilidades, a la hora de dirigir y direccionar a un equipo que debe cumplir con metas en plazos de tiempo indicados es de vital importancia que los índices de rotación no sean tan altos. Es imprescindible crear un el buen ambiente laboral, para eso es la formación del personal de supervisión.

Crear un espacio, como una cartelera de noticias mensual, sea digital o impreso, en el mismo se compartirá el crecimiento profesional u personal, ya sea un ascenso o la terminación de una certificación para todos los colaboradores puedan visualizarlo y así saber que la empresa forma a sus lideres de área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2022). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Chenet, M., Garcés, N., Lagos, ., Salazar, G., & Burbano, M. (2022). *Diseños de investigación experimental aplicados a la ...* Tulcán, Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Chicoma, B. (2018). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Particular "Creciendo con amor"*. Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. ESpaña: Editorial Elearning.
- De Arco, L. K., Santana, P. V., & Gómez, Y. V. (2022). *Habilidades blandas para el profesional del siglo XXI (Soft skills)*. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Del Prado, C., & Sánchez , E. (2022). *Negociación y mediación para la resolución de conflictos*. España: Dykinson, S. L.
- Durán, M. (2022). *Desarrollo de habilidades blandas -soft skills en el liderazgo, indispensables para las organizaciones 5.0*. Cordova, Argentina: Universidad Nacional Villa María .
- Fischman, D. (2022). *Habilidades blandas a la vena*. Lima: Editorial Planeta Perú S. A.
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., & Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Revista Formación universitaria*, versión On-line ISSN 0718-5006.
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa -*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial. Universidad Eafit.
- Gancedo, M. (2023). *Habilidades blandas para emprender un negocio exitoso*. EEstados Unidos: Amazon Digital Services LLC - Kdp.
- Garrocho, C., & Buzai, G. (2021). *Geografía aplicada en Iberoamérica: Avances, retos y perpectivas*. México: El colegio mexicano.
- Guzmán, D., Escott, M., & Castellanos, P. (2023). Análisis de la integración de habilidades blandas en programas académicos de instituciones de educación superior. *Enfoques innovadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las universidades hispanohablantes*, 99 - 104.
- Hernández, A., Ramos , M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis , A., & Moreno, L. (2018). *Metología de la investigación científica*. España: 3Ciencias.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación, Quinta Edición*. México DC: McGraw Hill/Iberamerica Editores.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Malhotra. (2008). *Investigacion de mercado*. México: Pearson Educación México.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Parra, L., Iglesias, E., Blanco, J., Bellido, M., Ariza, A., González, J., & Cerdá, D. (2021). *Las siete magníficas. Siete habilidades profundas para potenciar tu vida, tu profesión y tu organización*. Madrid: ESIC Editorial.
- Poquioma, M., & Otoya, C. (2020). *Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Ramon, C. (2023). *La importancia de las habilidades blandas en el liderazgo*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Las Américas .
- Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 1 - 7.
- Ramos, J. (2022). *Manual de negociación y resolución de conflictos: Define ...* Berlín: Verlag GD Publishing.
- Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Buenos Aires, ARgentina: Editorial Autores de Argentina.
- Redorta, J. (2020). *Manual de Gestión y resolución de conflictos: Principios*,. Córdoba, España: Editorial Almuzara.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación* . España: Editorial Bernardo Reyes.

ANEXOS

Anexo 1 Modelo de técnicas de muestreo

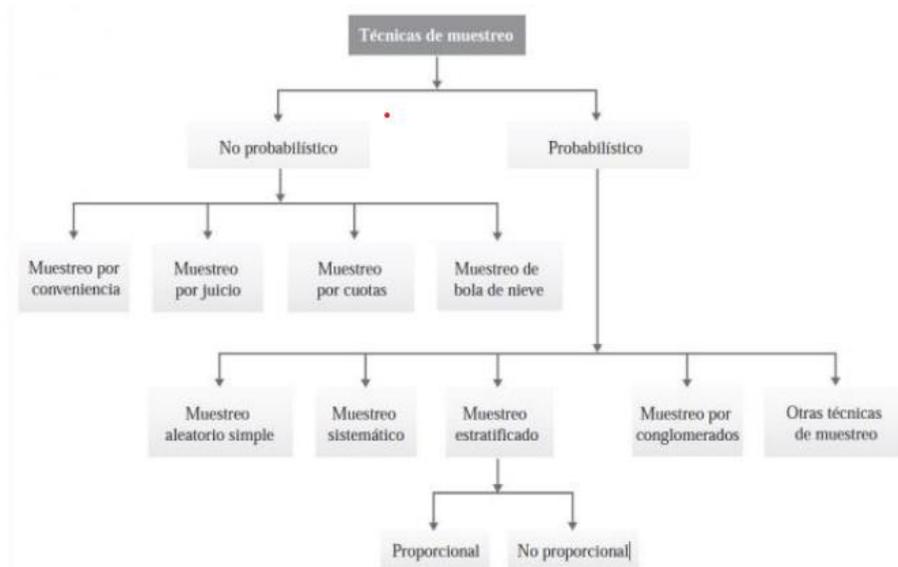


Figura 11 Técnicas de muestreo
Tomada de Investigación de mercado por Malhotra (2008)

Anexo 2 Encuesta

1. ¿Cuál es su orientación sexual?

Mujer Hombre Prefiero no decirlo

2. ¿Cuál es su área de trabajo?

Maquinarias IQF Hielo
Empaque Servicios Generales Re- etiquetado

3. ¿Considera usted que su supervisor aporta estrategias que guían el equipo hacia el logro de los objetivos?

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
Ni de acuerdo, ni desacuerdo De acuerdo

Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera que su supervisor tiene comportamientos y valores que lo hacen admirable?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

5. ¿Su supervisor reconoce los logros y opiniones por los operadores en el desarrollo de sus actividades?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Considera que el supervisor se mantiene en constante formación para mejorar sus habilidades interpersonales y estrategias para dirigir al equipo?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

7. ¿Su supervisor sabe orientar al equipo hacia las metas establecidas por la Gerencia de la planta de producción?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

8. ¿Siente que recibe un trato justo y equitativo en comparación con sus compañeros de trabajo por parte del supervisor?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

9. ¿Su supervisor planifica y organiza las técnicas a utilizar para el logro de las metas antes de cada inicio de proceso?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		

10. ¿Considera que su supervisor cuenta con los conocimientos sobre los procedimientos que dirige en su área?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>		