



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109



ARTÍCULO
Científico

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Relationship between Soft Skills and the Perception of the Performance of the Occupational Health and Safety Management System

Pablo Geovani Ortiz Alvarado (Autor Corresponsal)

pg.ortiza@gmail.com



ORCID: 0009-0003-7916-7873

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú

Aceptación: 6 de enero de 2026

Publicación: 2 de marzo de 2026

Resumen

La investigación se desarrolló en una empresa contratista peruana de recursos humanos, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades blandas y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Se empleó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional; la muestra fue de 225 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron instrumentos con validez de contenido establecida mediante juicio de expertos y adecuada confiabilidad: cuestionario de habilidades blandas (α de Cronbach = 0.843) y cuestionario SG-SST (α de Cronbach = 0.819). Los resultados evidenciaron una relación fuerte y estadísticamente significativa entre las dimensiones de toma de decisiones ($\rho = 0.851$), pensamiento creativo ($\rho = 0.783$), trabajo en equipo ($\rho = 0.831$), solución de problemas y conflictos ($\rho = 0.774$) y empatía ($\rho = 0.787$) con el SG-SST ($p < 0.001$ en todos los casos). Asimismo, se halló una correlación global fuerte, positiva y significativa entre el nivel general de desarrollo de habilidades blandas y el desempeño percibido del SG-SST ($\rho = 0.848$, $p < 0.001$), lo que permite concluir que las competencias socioemocionales son constitutivas, no complementarias, de la gestión preventiva en entornos laborales dinámicos.

Palabras clave: Habilidades Blandas; Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Seguridad y Salud en el trabajo; Desempeño Organizacional; Factores Humanos; Gestión Preventiva; Empresas Contratistas; Factores Psicosociales

Abstract

The research was conducted in a Peruvian human resources contracting company, with the objective of determining the relationship between soft skills and the occupational health and safety management system (OHSMS). An applied methodology was employed, with a quantitative approach and a non-experimental correlational design; the sample consisted of 225 collaborators selected through non-probabilistic convenience sampling. Instruments with content validity established through expert judgment and adequate reliability were used: the Soft Skills Questionnaire (Cronbach's $\alpha = 0.843$) and the OHSMS Questionnaire (Cronbach's $\alpha = 0.819$). The results evidenced a strong and statistically significant relationship between the dimensions of decision-making ($\rho = 0.851$), creative thinking ($\rho = 0.783$), teamwork ($\rho = 0.831$), problem-solving and conflict resolution ($\rho = 0.774$), and empathy ($\rho = 0.787$) with the OHSMS ($p < 0.001$ in all cases). Furthermore, a strong, positive, and significant overall correlation was found between the general level of soft skills development and the perceived performance of the OHSMS ($\rho = 0.848$, $p < 0.001$), which allows concluding that socio-emotional competencies are constitutive rather than complementary to preventive management in dynamic work environments.

Keywords: Soft skills; Occupational Health and Safety Management System; Occupational Health and Safety; Organizational Performance; Human Factors; Preventive Management; Contracting Companies; Psychosocial Factors

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Introducción

En la era moderna, la externalización (*outsourcing*) se postula como una práctica organizacional ampliamente extendida en la economía contemporánea, la cual se ha convertido en una vía para que las empresas adquieran bienes o servicios de entidades externas en lugar de generarlos por sus propios medios. En el campo del *facility management* externalizado, un sector global de servicios, la gestión de la seguridad laboral en el marco de la relación cliente-contratista es un asunto importante, sobre todo si se considera que las actividades son desarrolladas en instalaciones ocupadas por equipos pequeños y distribuidos en múltiples localizaciones. Por consiguiente, emergen retos específicos para el trabajo de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en los servicios externalizados (Pilbeam, 2024). Esta dinámica requiere no solo cumplimiento normativo, sino también una gestión preventiva flexible, adaptada al factor humano (Molek-Winiarska & Kawka, 2024).

En ese sentido, las habilidades blandas o competencias socioemocionales como la empatía, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones o la resolución de conflictos son variables que impactan en el desempeño profesional y la posibilidad de adaptarse a entornos laborales diversos y cambiantes (Yepes Zuluaga, 2023). Estas competencias pueden propiciar, en un contexto organizacional, la comprensión, internalización y aplicación cotidiana de prácticas seguras dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un marco organizacional básico para garantizar el trabajo seguro, el cumplimiento de normas y disminuir accidentes laborales. Sin embargo, la eficacia de estos sistemas está sujeta al compromiso del liderazgo, la disponibilidad de recursos y la adecuada implementación institucional (Yepes Zuluaga, 2023; Mtikitiki et al., 2025).

Esta problemática se agudiza en entornos laborales operativos y dinámicos, donde la gestión de la seguridad no está ligada únicamente a la aplicación de protocolos técnicos, sino también a la adecuada consideración de los factores psicosociales derivados del diseño del trabajo, la organización laboral y las interacciones sociales, elementos influyentes en la capacidad de los trabajadores para desenvolverse de forma segura en entornos cambiantes (Schulte et al., 2024). Pese a ello, persiste una brecha crítica, puesto que, mientras las organizaciones invierten en protocolos técnicos y equipos de protección, por lo general subestiman el rol estructurante de los factores humanos y las competencias socioemocionales en la prevención de riesgos, reduciéndolos a atributos complementarios cuando, en realidad, son elementos centrales para el desarrollo de una cultura preventiva robusta (Dienagha & Onyeke, 2025).

Por este motivo, el marco teórico de esta investigación aborda las habilidades blandas desde una perspectiva en la que su concepto trasciende el ser atributos individuales, para mostrarse como capacidades sistémicas aptas para desarrollarse, reforzarse y movilizarse en interacción con el contexto organizacional (Poláková et al., 2023). Esta concepción halla sustento en diferentes enfoques teóricos del desarrollo humano y social, por ejemplo, la teoría de la inteligencia emocional, que exhibe la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales como componentes relevantes del desempeño interpersonal (Goleman, 2010); la teoría de las inteligencias múltiples, que reconoce la inteligencia interpersonal e intrapersonal como dimensiones asociadas a la comprensión y gestión de la conducta en contextos sociales (Gardner, 2012); el aprendizaje social desde una visión que plantea que las conductas se adquieren y refuerzan mediante procesos de observación, imitación y retroalimentación dentro de los colectivos (Bandura, 1977); y, la perspectiva sociocultural que sitúa el desarrollo de las competencias en la interacción entre el individuo y su entorno social, resaltando el papel del lenguaje y la mediación colectiva en los procesos de aprendizaje organizacional (Vygotsky & Cole, 1978). Dichos enfoques representan una base sólida para abordar las habilidades socioemocionales como constructos vinculados a la interacción social, la cooperación laboral y la adopción de comportamientos organizacionales.

Asimismo, el SG-SST se ha descrito como un sistema dinámico y abierto que procesa entradas (riesgos identificados, retroalimentación de trabajadores) y genera salidas (prácticas seguras, mejora continua), adaptándose constantemente mediante ciclos de planificación, ejecución, verificación y acción correctiva (Bringas Ríos, 2021). Esta conceptualización se fundamenta en la teoría general de sistemas, que concibe a las organizaciones como sistemas abiertos caracterizados por la interdependencia entre sus subsistemas y la presencia de procesos de retroalimentación, donde el SG-SST integra políticas, procesos y personas dentro de ciclos organizacionales de mejora continua (Bertalanffy, 1968). El SG-SST se ha incorporado en distintos contextos organizacionales y normativos, destacando su orientación hacia la identificación de peligros, el control de riesgos laborales y la mejora continua mediante el ciclo de planificación, ejecución, verificación y acción (Bedoya Marrugo et al., 2024). En ese contexto, es posible analizar las competencias socioemocionales y el funcionamiento del SG-SST, considerando que los factores humanos son parte de los procesos organizacionales que influyen en su desarrollo e implementación.

La literatura científica muestra una tendencia creciente a nivel mundial por integrar las habilidades



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



blandas dentro de la gestión de SST. Los estudios vinculan el liderazgo orientado a la seguridad y el clima organizacional con el comportamiento seguro y el cumplimiento preventivo de los trabajadores, evidenciando que la gestión de la seguridad laboral implementa factores humanos y organizacionales que traspasan los controles técnicos ([Zhao et al., 2022](#); [Omid et al., 2023](#)). También, se ha demostrado que las habilidades comunicativas del liderazgo impactan sobre la disciplina en el trabajo, la cual se relaciona con el desempeño en SST ([Handayani et al., 2022](#)). Además, se ha constatado que tanto las habilidades blandas como las competencias socioemocionales no están suficientemente cubiertas en la formación técnica tradicional, puesto que se le da más importancia a los aspectos instrumentales y normativos, resaltando la urgencia de incluirlas en los currículos de posgrado en higiene industrial ([Moore et al., 2024](#)). En el contexto peruano, se ha documentado que la falta de liderazgo comprometido se ha convertido en la barrera principal para la implementación del SG-SST en entidades públicas ([Calderón Tarrillo & Andamayo Flores, 2023](#)). Por lo tanto, los factores humanos y de liderazgo sí repercuten en distintos componentes del entorno laboral, aunque su integración sistemática con el desempeño del SG-SST en poblaciones específicas aún requiere mayor desarrollo.

Ante este panorama, se define la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas en sus dimensiones de toma de decisiones, pensamiento creativo, trabajo en equipo, solución de problemas y conflictos, empatía y comunicación efectiva y el desempeño percibido del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Este trabajo consolida un enfoque integrativo entre la psicología organizacional y la gestión de SST, superando así las perspectivas reduccionistas y prácticas de los estudios contemporáneos. De manera que sus hallazgos se convierten en insumos valiosos para el diseño de programas de capacitación basados en competencias, la reformulación de estrategias de liderazgo en SST y la adaptación de los sistemas de gestión a las realidades del trabajo tercerizado.

Por ello, el objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño percibido del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa contratista peruana de recursos humanos. Para alcanzarlo, se proponen los siguientes objetivos específicos:

1. Caracterizar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los colaboradores de la empresa contratista.
2. Describir el nivel percibido del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización estudiada.
3. Analizar la relación entre el nivel global de habilidades blandas y el desempeño percibido del SG-SST.
4. Examinar la relación entre cada una de las dimensiones de las habilidades blandas (toma de decisiones, pensamiento creativo, trabajo en equipo, solución de problemas y conflictos, empatía y comunicación efectiva) y el desempeño percibido del SG-SST.

Método

Enfoque Metodológico

Se adoptó un enfoque cuantitativo, con énfasis en la recolección, medición y análisis de datos numéricos para examinar fenómenos observables y medibles ([Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018](#)).

Diseño de Estudio

Se utilizó un diseño no experimental correlacional, sin manipulación de variables, las cuales, en su lugar, fueron observadas y registradas tal como se presentaron en su contexto natural, con el objetivo de identificar y cuantificar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables ([Navarro Asencio et al., 2017](#)).

El esquema del diseño se representa de la siguiente manera:

$$M \rightarrow Ox - R - Oy$$

Donde: M = Muestra, Ox = Habilidades blandas (variable predictora), R = Relación estadística, Oy = Percepción del desempeño del SG-SST (variable criterio).



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Tipo de Estudio

Se desarrolló una investigación de tipo aplicada, centrada en generar conocimiento útil para resolver problemas concretos en el ámbito organizacional. Este tipo de investigación, según el [Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación \(CONCYTEC, 2018\)](#), emplea los fundamentos teóricos y empíricos disponibles con el propósito de ofrecer mejoras prácticas en contextos reales.

Población

Estuvo constituida por los trabajadores contratados durante el año 2024 por una empresa contratista peruana, cuya cifra estimada asciende a 1 088 colaboradores de acuerdo con el promedio histórico de contratación de los tres años anteriores. Toda la población compartía características laborales comunes, como la modalidad contractual, el entorno productivo y la supervisión directa por parte de la contratista.

Muestra

A través de muestreo no probabilístico por conveniencia se seleccionó la muestra, debido a las restricciones operativas propias de la empresa contratista (acceso, disponibilidad de tiempo y coordinación con turnos). Se eligieron 225 trabajadores, tamaño muestral que se consideró suficiente para el análisis estadístico correlacional.

Criterios de inclusión:

Contratación y designación por la empresa contratista.

Trabajadores que tuvieran mínimo 6 meses de contrato efectivo, excluyendo el tiempo de inducción.

Contratación reiterada por la misma empresa contratista, es decir, no tener redundancia laboral.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se hallaran en fase de inducción.

Trabajadores que tuvieran menos de 6 meses de contrato efectivo, sin contar la inducción.

Técnica de recolección de datos

Se empleó la encuesta estructurada, definida como un conjunto sistemático de preguntas diseñadas para recolectar información cuantificable sobre actitudes, percepciones y comportamientos ([Rebollo & Ábalos, 2022](#)). La encuesta se aplicó de forma presencial, bajo supervisión directa del equipo investigador, garantizando la comprensión y completitud de los cuestionarios.

Instrumentos

Se emplearon los siguientes instrumentos:

Cuestionario de habilidades blandas. Adaptado ([Cárdenas Quirama et al., 2024](#)) para evaluar las dimensiones mediante 31 ítems: Toma de decisiones (5 ítems), pensamiento creativo (4 ítems), trabajo en equipo (3 ítems), solución de problemas (6 ítems), empatía y manejo de conflictos (5 ítems), comunicación efectiva (8 ítems).

Cuestionario de cultura de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Estuvo compuesto por 16 ítems distribuidos en 8 dimensiones: Política institucional (2 ítems), Riesgos laborales (2 ítems), Gestión de accidentes (3 ítems), Riesgo psicosocial (2 ítems), Salud laboral (2 ítems), Episodios sensibles (2 ítems), Medio ambiente (2 ítems), Promoción de la salud (2 ítems). Este cuestionario permitió evaluar la percepción del desempeño del SG-SST a través de las dimensiones mencionadas.

Los cuestionarios utilizaron una escala Likert de 5 puntos (1 = Muy en desacuerdo, 5 = Muy de acuerdo). Se estableció la validez del contenido mediante juicio de expertos; mientras, la confiabilidad interna fue verificada mediante prueba piloto con alfa de Cronbach ($\alpha = 0.843$ y $\alpha = 0.819$ respectivamente).

Procedimiento

En primer lugar, se coordinó con la gerencia de recursos humanos de la empresa contratista; después se aplicó el cuestionario de manera digital (plataforma Google Forms) y presencial (cuadernillos impresos), acorde a la disponibilidad de los colaboradores. Se consideró 25 minutos por participante como tiempo promedio de aplicación y se brindó una breve inducción sobre el propósito y uso de los resultados.

Análisis de Datos

Se emplearon dos vertientes de la estadística:

Estadística descriptiva. Permitió resumir la distribución de frecuencias, tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar) de las variables y sus dimensiones. Además, se crearon gráficos de barras, histogramas y diagramas de caja para visualizar patrones.



Estadística inferencial. Se aplicó para probar hipótesis de asociación entre las principales variables (habilidades blandas y percepción del desempeño del SG-SST).

La normalidad de la distribución se verificó por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Según el resultado, se determinó la correlación de Spearman (ρ). El procesamiento fue realizado en MS Excel, para estadística descriptiva y SPSS v.27.0, para estadística inferencial, conforme a las buenas prácticas reportadas por [Pérez-Tejada \(2012\)](#) y [Devore \(2008\)](#).

Consideraciones éticas

Cada participante firmó un consentimiento informado. Para la investigación se siguieron los principios éticos de la Declaración de Helsinki de la [Asociación Médica Mundial \(2024\)](#) y las Normas éticas de la [American Psychological Association \(2017\)](#), detallados a continuación:

- **Confidencialidad y privacidad.** Se anonimizaron los datos, es decir, no se registraron nombres ni números de identificación.
- **No maleficencia.** Ningún colaborador fue sometido a riesgos físicos ni psicológicos.
- **Respeto por la autonomía.** Se brindó consentimiento informado, lo que aseguró que el participante pudiera retirarse en cualquier momento, sin consecuencia alguna.
- **Justicia y equidad.** Nadie fue excluido de forma arbitraria, puesto que la selección se basó en criterios técnicos y de representatividad funcional.
- **Responsabilidad y transparencia.** Para reportar los hallazgos se empleó rigor metodológico, sin manipulación ni sesgo interpretativo.

Resultados

A continuación se mencionan los resultados del estudio, los cuales fueron organizados en dos niveles; primero se muestran los análisis descriptivos de las variables consideradas y, luego, los resultados del análisis correlacional realizado para determinar la relación entre las habilidades blandas y la percepción del desempeño del SG-SST.

Tabla 1
Niveles de habilidades blandas y sus dimensiones

Categoría	Toma de decisiones		Pensamiento creativo		Trabajo en equipo		Solución de problemas y conflictos		Empatía		Comunicación efectiva		Habilidades blandas	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	66	29.30	91	40.40	51	22.70	113	50.20	65	28.90	75	33.30	81	36.00
Medio	104	46.20	96	42.70	152	67.60	62	27.60	13	58.20	131	58.20	102	45.30
Alto	55	24.40	38	16.90	22	9.80	50	22.20	19	8.40	19	8.40	42	18.70
Total	225	100.00	225	100.00	225	100.00	225	100.00	225	100.00	225	100.00	225	100.00

Nota. Los datos se presentan en términos de frecuencia absoluta (n) y porcentaje relativo (%).

En la Tabla 1 se detalla la distribución de frecuencias de las seis dimensiones de habilidades blandas evaluadas, donde se halló una distribución predominantemente media (45.3 %, n = 102), seguida de baja (36.0 %, n = 81) y alta (18.7 %, n = 42). A nivel dimensional, la dimensión mejor valorada (67.6 % en categoría media) fue trabajo en equipo y la más crítica fue solución de problemas y conflictos con un 50.2 % (n = 113) en nivel bajo.

Tabla 2
Niveles de cultura SG-SST y sus dimensiones

Categoría	Política institucional		Riesgos laborales		Gestión de accidentes		R Psicosocial		Salud laboral		Episodios sensibles		Medio ambiente		Promoción de salud		SG-SST	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	71	31.60	102	45.30	76	33.80	69	30.70	90	40.00	83	36.90	90	40.00	88	39.10	51	22.70
Medio	93	41.30	99	44.00	104	46.20	89	39.60	70	31.10	104	46.20	106	48.00	108	48.00	129	57.30
Alto	61	27.10	24	10.70	45	20.00	67	29.80	65	28.90	38	16.90	29	12.90	29	12.90	45	20.00
Total	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100

Nota. Los datos se presentan en términos de frecuencia absoluta (n) y porcentaje relativo (%).



En la Tabla 2 se exponen los niveles percibidos de cultura SG-SST y sus ocho dimensiones constitutivas. De los participantes, se encontró que el 57.3 % (n = 129) contaba con un nivel medio, el 22.7 % (n = 51) bajo y el 20.0 % (n = 45) alto. Mientras que las dimensiones con percepción más negativa fueron riesgos laborales (45.3 % en nivel bajo), salud laboral (40.0 %) y medio ambiente (40.0 %).

Tabla 3

Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para normalidad (N = 225)

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones	0.233	225	p < 0.001
Pensamiento creativo	0.260	225	p < 0.001
Trabajo en equipo	0.365	225	p < 0.001
Solución de problemas y conflictos	0.317	225	p < 0.001
Empatía	0.279	225	p < 0.001
Comunicación efectiva	0.240	225	p < 0.001
Habilidades blandas	0.234	225	p < 0.001
Política institucional	0.209	225	p < 0.001
Riesgos laborales	0.291	225	p < 0.001
Gestión de accidentes	0.238	225	p < 0.001
R. Psicosocial	0.205	225	p < 0.001
Salud laboral	0.260	225	p < 0.001
Episodios sensibles	0.242	225	p < 0.001
Medio ambiente	0.257	225	p < 0.001
Promoción de la salud	0.260	225	p < 0.001
SG - SST	0.290	225	p < 0.001

Nota. Todos los valores p fueron significativos (p < 0.05), rechazándose la hipótesis de normalidad.

En la Tabla 3 se presenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos valores resultaron significativos para todas las variables analizadas (p < 0.001).

Tabla 4

Distribución cruzada: niveles de percepción del desempeño de habilidades blandas y niveles de percepción del desempeño del SG-SST (N = 225)

		SG_SST						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Habilidades blandas	Bajo	50	98.0	31	24.0	0	0.0	81	36.0
	Medio	1	2.0	98	76.0	3	6.7	102	45.3
	Alto	0	0.0	0	0.0	42	93.3	42	18.7
Total		51	100.0	129	100.0	45	100.0	225	100.0

Nota. Los porcentajes se calculan por columna (dentro de cada nivel de SG-SST).

En la Tabla 4 se evidencia que, del total de trabajadores con SG-SST alto, el 93.3% presentó habilidades blandas altas. El 93.3 % (n = 42) también reportó un nivel alto de percepción del desempeño del SG-SST. Mientras, de aquellos con nivel bajo en habilidades blandas, el 98.0 % (n = 50) se ubicó de igual manera en un nivel bajo con respecto a la percepción del desempeño del SG-SST.

Tabla 5

Prueba de Rho Spearman entre habilidades blandas (global) y percepción del desempeño del SG-SST (N = 225)

SG - SST	Rho de Spearman	Habilidades blandas
	Coefficiente de correlación	0.848
	Sig. (bilateral)	p < 0.001
	N	225



En la Tabla 5 se detalla que, para la relación entre las habilidades blandas globales y la percepción del desempeño del SG-SST, se halló un coeficiente de 0,848 ($p < 0.001$), correspondiente a una correlación positiva de alta magnitud.

Tabla 6

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión toma de decisiones y percepción del desempeño del SG-SST

	Rho de Spearman		SG_SST
	Coeficiente de correlación		0.851
	Sig. (bilateral)		$p < 0.001$
	N		225
Toma de decisiones			

En la Tabla 6 se muestra que el Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,851 en la dimensión toma de decisiones ($p < 0,001$), el mayor valor registrado entre las dimensiones analizadas.

Tabla 7

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión pensamiento creativo y percepción del desempeño del SG-SST

	Rho de Spearman		SG - SST
	Coeficiente de correlación		0.783
	Sig. (bilateral)		$p < 0.001$
	N		225
Pensamiento creativo			

En la Tabla 7 se indica que el Rho de Spearman obtenido fue de 0.783 en la dimensión pensamiento creativo ($p < 0.001$), clasificado como correlación positiva de alta magnitud.

Tabla 8

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y percepción del desempeño del SG-SST

	Rho de Spearman		SG - SST
	Coeficiente de correlación		0.831
	Sig. (bilateral)		$p < 0.001$
	N		225
Trabajo en equipo			

En la Tabla 8 se muestra que, para la dimensión trabajo en equipo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.831 ($p < 0.001$), lo que corresponde a una correlación positiva de alta magnitud.

Tabla 9

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión solución de problemas y conflictos y percepción del desempeño del SG-SST

	Rho de Spearman		SG - SST
	Coeficiente de correlación		0.774
	Sig. (bilateral)		$p < 0.001$
	N		225
Solución de problemas y conflictos			

La Tabla 9 presenta que el Rho de Spearman fue de 0.774 en la dimensión solución de problemas y conflictos ($p < 0.001$), correspondiente a una correlación positiva de alta magnitud.

Tabla 10

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión empatía y percepción del desempeño del SG-SST.

	Rho de Spearman		SG - SST
	Coeficiente de correlación		0.787
	Sig. (bilateral)		$p < 0.001$
	N		225
Empatía			

En la Tabla 10 se indica que en la dimensión empatía, el Rho de Spearman reportó un valor de 0.787 (p



< 0.001), evidenciando una correlación positiva de alta magnitud.

Tabla 11

Prueba de Rho Spearman para determinar la correlación entre la dimensión comunicación efectiva y percepción del desempeño del SG-SST.

Comunicación efectiva	Rho de Spearman		SG_SST
	Coeficiente de correlación		0.770
	Sig. (bilateral)		p < 0.001
	N		225

En la Tabla 11 se expone que el Rho de Spearman registró un valor de 0.770 en la dimensión comunicación efectiva ($p < 0.001$), por lo cual se clasificó como una correlación positiva de alta magnitud.

Discusión

Los resultados del estudio evidenciaron que entre el nivel integral de desarrollo de habilidades blandas y la percepción del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hubo una correlación global fuerte, positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0.848$, $p < 0.001$), reflejando una asociación consistente, como lo demuestra la marcada co-ocurrencia entre niveles altos de ambas variables (93.3 %) y entre niveles bajos (98.0 %). Además, se encontró que los niveles de desarrollo de habilidades blandas se concentraron predominantemente en la categoría media, lo que indicó que los colaboradores disponen de competencias socioemocionales operativas, aunque aún susceptibles de fortalecimiento organizacional. Este patrón es coherente con investigaciones recientes en seguridad laboral, como la de [Naji et al. \(2021\)](#), quienes señalaron que las competencias conductuales y la cultura de seguridad se desarrollan progresivamente mediante experiencias organizacionales, procesos de capacitación y dinámicas colectivas de aprendizaje, más que como atributos plenamente consolidados desde el inicio del vínculo laboral. En la misma línea, [Pedrosa et al. \(2025\)](#) han mostrado que la madurez de los factores humanos en las organizaciones suele ubicarse en niveles intermedios, constituyendo una fase transicional donde las competencias individuales comienzan a integrarse con los sistemas formales de prevención.

Asimismo, la magnitud elevada de la asociación puede interpretarse desde la proximidad conceptual entre los factores humanos y el funcionamiento del SG-SST, dado que ambos constructos comparten componentes culturales y conductuales dentro del entorno organizacional.

Por otro lado, el desempeño percibido del SG-SST tuvo una preponderancia de nivel medio, lo que indica que la organización posee un sistema de prevención funcional, aunque todavía puede mejorarse en cuanto a su integración conductual y a la participación organizacional. Esta tendencia se ha registrado en estudios recientes sobre percepción de seguridad laboral; por ejemplo, [Zara et al. \(2023\)](#) destacaron que los trabajadores suelen orientarse hacia niveles intermedios de evaluación de los sistemas de gestión cuando se disponen de estructuras normativas implementadas, pero aún en fase de consolidación cultural. Por su parte, [Jaroenroy et al. \(2024\)](#) establecieron que la percepción del sistema de seguridad no sólo depende de la existencia de protocolos técnicos, sino también de la interacción del día a día, de la comunicación organizacional y del compromiso conductual de los trabajadores, puesto que estos factores son los que configuran un sistema de mediación entre la estructura formal del sistema y su funcionamiento.

Respecto a la toma de decisiones, emergió como la dimensión con mayor magnitud de asociación de la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.851$, $p < 0.001$). Este resultado se explica teóricamente mediante la inteligencia emocional de [Goleman \(2010\)](#), quien postula que la autorregulación emocional constituye un prerrequisito para la toma de decisiones responsables bajo presión. En contextos de alta rotación como el de las empresas contratistas, donde los trabajadores enfrentan entornos laborales cambiantes sin supervisión constante, la capacidad para decidir con criterio frente a riesgos incipientes, evitando la normalización del peligro por presiones de productividad, se convierte en un mecanismo preventivo primario. [Long et al. \(2022\)](#) refuerzan esta interpretación al



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico
97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



demostrar empíricamente que la regulación emocional reduce la toma de atajos riesgosos en entornos industriales, incluso cuando los protocolos técnicos están disponibles.

Con relación al trabajo en equipo, este mostró una correlación muy alta con la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.831$, $p < 0.001$), resultado que se fundamentó en la teoría del aprendizaje social planteada por [Bandura \(1977\)](#), y fue coherente con la investigación de [Zara et al. \(2023\)](#), quienes descubrieron que la cooperación interpersonal y la comunicación de los equipos de trabajo inciden en el compromiso dirigido a la seguridad y en comportamientos preventivos grupales, aun en entornos corporativos con escasa supervisión.

La dimensión empatía presentó una asociación significativa con la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.787$, $p < 0.001$). En este sentido, para [Goleman \(2010\)](#), tanto la empatía cognitiva como la emocional permiten detectar señales sutiles de fatiga, distracción o malestar de los compañeros de trabajo antes de que se concreten en incidentes. Este mecanismo se reafirma en la investigación de [Johnson \(2021\)](#), al señalar que la empatía situacional favorece la retroalimentación no punitiva, elemento esencial para una cultura de reporte sin miedo. En el contexto abordado referido a la subcontratación, donde los trabajadores rotan con frecuencia entre clientes con diferentes exigencias, la empatía se sitúa como un "sensor social" que contrarresta la falta de conocimiento contextual acumulado, lo que permite ajustar las prácticas preventivas a las necesidades reales del entorno inmediato.

Por su parte, el pensamiento creativo se correlacionó positivamente con la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.783$, $p < 0.001$), hallazgo que se articula con la teoría de las inteligencias múltiples de [Gardner \(2012\)](#) y encuentra respaldo empírico en lo reportado por [Lei et al. \(2021\)](#) al implementar estrategias formativas basadas en dicha teoría en empleados corporativos y hallar que se incrementó significativamente la motivación y el logro del aprendizaje, sugiriendo que el enfoque de inteligencias múltiples no está limitado al ámbito escolar, sino que puede contribuir al fortalecimiento de competencias cognitivas y adaptativas relevantes para el desempeño profesional. A su vez, [Moore et al. \(2024\)](#) identificaron la necesidad de integrar habilidades técnicas, aplicadas y esenciales en la formación en higiene industrial, lo que subraya la importancia de fomentar el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación ante escenarios laborales cambiantes.

En lo concerniente a la solución de problemas y conflictos, se halló una correlación significativa con la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.774$, $p < 0.001$), siendo la dimensión más crítica en términos de niveles bajos percibidos (50.2 %), lo que sugiere que se debe capacitar al personal rotativo no solo para identificar riesgos físicos, sino también para gestionar tensiones interpersonales que debilitan la cohesión preventiva. Dicho resultado se encuentra alineado con la perspectiva de [Vygotsky y Cole \(1978\)](#), la cual establece que la resolución no confrontacional de conflictos se construye en la zona de desarrollo próximo mediante el diálogo y la negociación de significados compartidos sobre "qué es seguro". En línea con lo anterior, [Chaudhari \(2021\)](#) amplió el enfoque al señalar que los conflictos no resueltos generan estrés psicosocial acumulado que puede convertirse en un factor de riesgo para cometer errores humanos.

Por último, aunque significativa, la correlación más baja fue la de comunicación efectiva con la percepción del desempeño del SG-SST ($\rho = 0.770$, $p < 0.001$). Esto no debe ser interpretado como de menor importancia, dado que es un reflejo de su función transversal, donde la comunicación, en lugar de funcionar como competencia aislada, es un medio para activar las demás dimensiones. Desde la teoría sociohistórica, [Vygotsky y Cole \(1978\)](#) han destacado al lenguaje como el principal instrumento de mediación cultural para construir significados compartidos sobre prácticas seguras. Así, en organizaciones con alta rotación y heterogeneidad funcional, la comunicación efectiva se convierte en un mecanismo de validación mutua de comprensión, esencial cuando se cuenta con personal con distintos niveles de alfabetización técnica y exposición previa a normativas de SST. En ese sentido, la comunicación de seguridad, según [Czernecka \(2024\)](#), constituye un mecanismo organizacional clave para la difusión de riesgos, la coordinación de acciones preventivas y la participación de los trabajadores, factores que contribuyen directamente al funcionamiento efectivo del sistema de gestión.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Este estudio es un aporte importante en la materia, gracias a sus fortalezas como el tamaño muestral, que fue suficiente para efectuar un análisis correlacional robusto, el uso de instrumentos validados y la evaluación simultánea de múltiples dimensiones socioemocionales. Pese a ello, el uso de método común podría generar un sesgo interpretativo, el diseño transversal limita la inferencia temporal de las asociaciones observadas y el muestreo no probabilístico restringe la generalización de los hallazgos a contextos organizacionales similares.

En el ámbito teórico, el enfoque que integra los factores humanos como componentes constitutivos del funcionamiento de los sistemas de gestión de seguridad, se ve reforzado al aportar evidencia empírica sobre la interdependencia entre las competencias socioemocionales y el desempeño preventivo organizacional. En la praxis, los hallazgos revelan que si las estrategias de fortalecimiento del SG-SST se incorporan adecuadamente en el desarrollo de habilidades blandas como parte de la gestión preventiva, se fortalece la formación profesional más allá de la capacitación técnica tradicional. A nivel organizacional y social, los resultados respaldan la necesidad de promover una cultura laboral que construya la seguridad desde la interacción cotidiana y la corresponsabilidad colectiva, en lugar de solo considerar como base la normativa.

En síntesis, se expone que el desempeño percibido del SG-SST en entornos laborales que cambian constantemente no está sujeto solo a estructuras normativas o controles técnicos, sino también al desarrollo de competencias socioemocionales que impulsan la adaptación, la comunicación y la toma de decisiones que garanticen la seguridad en situaciones reales de trabajo. De este modo, se amplía la comprensión del SG-SST para visualizarlo como un sistema organizacional sociotécnico, donde el factor humano requiere condiciones operativas óptimas para operar efectivamente.

Conclusiones

Se concluye que el nivel de desarrollo de las habilidades blandas y la percepción del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en una empresa contratista peruana tuvo una asociación global fuerte, positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0.848$; $p < 0.001$). De todas las dimensiones analizadas, la toma de decisiones presentó la mayor magnitud de asociación ($\rho = 0.851$); seguida del trabajo en equipo ($\rho = 0.831$); la empatía ($\rho = 0.787$); el pensamiento creativo ($\rho = 0.783$); la solución de problemas y conflictos ($\rho = 0.774$); y la comunicación efectiva ($\rho = 0.770$). Estos datos comprueban el vínculo existente entre las competencias socioemocionales y el funcionamiento preventivo organizacional.

En este estudio, la evidencia empírica expuesta favorece la comprensión del SG-SST desde un enfoque sociotécnico, en el que los factores humanos se consideran como elementos funcionales del sistema, puesto que no funcionan de manera aislada como variables contextuales. Así se demuestra que el fortalecimiento de la gestión preventiva requiere integrar el desarrollo sistemático de habilidades blandas dentro de las estrategias organizacionales, sobre todo en entornos laborales con alta rotación de personal, supervisión distribuida y diversidad operativa.

Por consiguiente, el SG-SST, más que un sistema técnico-administrativo, es un sistema sociocognitivo donde la seguridad se construye

a partir de las interacciones humanas. Dicha perspectiva resalta que la efectividad de la gestión preventiva moderna depende de que la solidez de los controles técnicos y del desarrollo de capacidades socioemocionales favorezcan su aplicación de manera coherente en entornos laborales inestables.

Sin embargo, la interpretación de los resultados está sujeta a las limitaciones del estudio, tales como su diseño transversal, el uso de muestreo no probabilístico por conveniencia y el empleo de autoinformes simultáneos con formato homogéneo, lo que podría haber incrementado la varianza compartida entre las variables (varianza de método común), generando un posible sesgo en la estimación de las correlaciones. Estos factores impiden establecer relaciones temporales entre las variables analizadas y restringen la generalización de los hallazgos. En ese sentido, se recomienda que futuras investigaciones utilicen diseños longitudinales, incorporen indicadores objetivos de desempeño en seguridad laboral y amplíen el análisis a distintos sectores productivos a fin de evaluar a profundidad la estabilidad de las asociaciones observadas en el presente trabajo.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Referencias

- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Recuperado el 12 de octubre de 2025, de <https://www.apa.org/ethics/code>
- Asociación Médica Mundial. (2024). *Declaración de Helsinki de la AMM: Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos*. Recuperado el 19 de noviembre de 2025, de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-par-a-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Bedoya Marrugo, E., Ramos Balseiro, D. P., & Ríos Blanco, L. M. (2024). Review of occupational health and safety management systems. *MOJ Public Health*, 13(1), 4-8. <https://doi.org/10.15406/mojph.2024.13.00430>
- Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller Inc.
- Bringas Ríos, V. Y. (2021). Occupational health and safety management system (SG-SST) for the best job performance. *Journal of Scientific and Technological Research Industrial*, 2(2), 13-15. <https://doi.org/10.47422/jstri.v2i2.17>
- Calderón Tarrillo, A. N., & Andamayo Flores, L. C. (2023). Liderazgo, factor de éxito en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (10), 6-34. <https://revista.enap.edu.pe/index.php/ss/article/view/108>
- Cárdenas Quirama, A., Mejía Toro, W. A., Matta Santofimio, J. D., & Castaño Valencia, J. H. (2024). Diseño y validación de una escala de habilidades blandas en universitarios: Design and validation of a soft skills scale for university students. *Informes Psicológicos*, 24(2), 239-258. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v24n2a15>
- Chaudhari, T. (2021). Soft skills: Types, characteristics and importance. *Journal of Commerce and Trade*, 16(2), 9-12. <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. [PDF]. CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Czernecka, W. (2024). The role of safety communication in preventing accidents at work and sustainable development of the company. *European Research Studies Journal*, 27(Special Issue A), 683-693. <https://doi.org/10.35808/ersj/3743>
- Devore, J. L. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.
- Dienagha, I. N., & Onyeke, F. O. (2025). Human factors and safety culture in high-risk energy operations: Strategies to minimize human error and enhance compliance. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. 1413-1429 <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.9010118>
- Pérez-Tejada, H. E. (2012). *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud* (3.ª ed.). [PDF]. Cengage. Recuperado el 12 de octubre de 2025, de Learning. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Gardner, H. (2012). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Grupo Planeta Spain. Recuperado el 19 de noviembre de 2025, de https://ict.edu.ar/renovacion/wp-content/uploads/2012/02/Gardner_inteligencias.pdf
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Editorial Kairós. Recuperado el 7 de noviembre de 2025, de <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Handayani, H., Kholil, K., & Widiowati, D. (2022). Effect of organizational communication, leadership communication, and work discipline on occupational health and safety at PT Armada Bangun Samudra (PT ABS). *Journal of Social Science*, 3(5). <https://doi.org/10.46799/jss.v3i5.410>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-Hill.
- Jaroenroy, T., Piromsri, S., Haitian, P., Piromsri, S., Rattanachaikunsopon, P., & Boonkhao, L. (2024). Employees' perceptions of workplace safety culture: A case study of a polyester company. *Emerging Science Journal*, 8(1), 239-250. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2024-08-01-017>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Johnson, B. (2021). Soft skills-Essential for success. *BMH Medical Journal*, 8(3).
https://babymhospital.org/BMH_MJ/index.php/BMHMI/article/view/311

Lei, D.-Y., Cheng, J.-H., Chen, C.-M., Huang, K.-P., & Chou, C. J. (2021). Discussion of teaching with multiple intelligences to corporate employees' learning achievement and learning motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 770473.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.770473>

Long, H. T. N., Gunākaro, P. S., & Mahatthanadull, S. (2022). The Buddhist emotional intelligence management: An integration of Daniel Goleman's theory and Theravāda perspective. *Journal of International Buddhist Studies*, 13(2), 1-23.
<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/jibs/article/view/2589>

Molek-Winiarska, D., & Kawka, T. (2024). Reducing work-related stress through soft-skills training intervention in the mining industry. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 66(5), 1633-1649.
<https://doi.org/10.1177/00187208221139020>

Moore, J., Brazile, W. J., Brazile, M., & Zarestky, J. (2024). Identification of critical industry skills in an industrial hygiene graduate training program. *Annals of Work Exposures and Health*, 68(4), 427-436.
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxae016>

Mtikitiki, N., Madonsela, B. S., Maphanga, T., Grangxabe, X. S., Baloyi, T. M., & Phungela, T. T. (2025). Occupational health and safety management systems in South African universities: A systematic review. *Safety in Extreme Environments*, 7(13).
<https://doi.org/10.1007/s42797-025-00127-0>

Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Mohyaldinn, M. E., Leka, S., Saleem, M. S., Rahman, S. M. N. B. S. A., & Alzoraiki, M. (2021). Impact of safety culture on safety performance: Mediating role of psychosocial hazard: An integrated modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8568.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168568>

Navarro Asencio, E. (Coord.), Jiménez García, E., Rappoport Redondo, S., & Thoilliez Ruano, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. [PDF] Universidad Internacional de La Rioja (UNIR).
https://escuelaesam.pe/biblioteca/assets/uploads/libro_689f73b62e1dc.pdf

Omidi, L., Karimi, H., Pilbeam, C., Mousavi, S., & Moradi, G. (2023). Exploring the relationships among safety leadership, safety climate, psychological contract of safety, risk perception, safety compliance, and safety outcomes. *Frontiers in Public Health*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1235214>

Pedrosa, M. H., Salazar, A. K., Cardoso, C., & Guedes, J. C. (2025). Study on safety culture following the implementation of a near-miss management system in the traditional manufacturing industry. *Safety*, 11(1), 23.
<https://doi.org/10.3390/safety11010023>

Pilbeam, C. (2024). Practices and challenges of safety management in outsourced facilities management. *Journal of Safety Research*, 90, 144-162. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.06.011>

Poláková, M., Horváthová Suleimanová, J., Madžik, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), e18670.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>

Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.

Schulte, P. A., Sauter, S. L., Pandalai, S. P., Tiesman, H. M., Chosewood, L. C., Cunningham, T. R., Wurzelbacher, S. J., Pana-Cryan, R., Swanson, N. G., Chang, C.-C., Nigam, J. A. S., Reissman, D. B., Ray, T. K., & Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American Journal of Industrial Medicine*, 67(6), 499-514.
<https://doi.org/10.1002/ajim.23583>

Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

Yepes Zuluaga, S. M. (2023). Socio-emotional competencies as predictors of employability in engineering. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 146-161.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0025>

Zara, J., Nordin, S. M., & Isha, A. S. N. (2023). Influence of communication determinants on safety commitment in a high-risk workplace: A systematic literature review of four communication dimensions. *Frontiers in Public Health*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225995>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

5.1

ENERO - MARZO
2026

Artículo Científico

97 - 109

Relación entre las Habilidades Blandas y la Percepción del Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pablo Geovani Ortiz Alvarado

ORCID: 0009-0003-7916-7873

<https://revista.scienceevolution.com>



Zhao, L., Yang, D., Liu, S., & Nkrumah, E. N. K. (2022). The effect of safety leadership on safety participation of employee: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 13*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827694>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Financiación

Todos los costos asociados a la realización de este estudio fueron cubiertos por el autor. No se recibió financiación, subvención ni patrocinio externo.

Agradecimientos

Se agradece a las instituciones y personas que facilitaron la realización de este estudio, así como a los participantes que brindaron su colaboración. Se reconoce el apoyo técnico y logístico recibido, que fue fundamental para el desarrollo adecuado de la investigación.

© El/Los autor(es) 2026. Este artículo se distribuye bajo los términos de la Licencia Internacional Creative Commons Atribución 4.0 (CC BY 4.0), que permite el uso, la distribución, la adaptación y la reproducción en cualquier medio o formato, siempre que se otorgue el crédito adecuado al/los autor(es) y a la fuente, se incluya un enlace a la licencia y se indique si se han realizado cambios.

Las imágenes u otro material de terceros incluidos en este artículo están cubiertos por la licencia Creative Commons del artículo, salvo que se indique lo contrario en una línea de crédito. Si el material no está incluido en la licencia Creative Commons y el uso previsto no está permitido por la legislación vigente o excede el uso permitido, será necesario obtener autorización directamente del titular de los derechos.

Puede consultarse una copia de la licencia en:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

La renuncia a la dedicación al dominio público de Creative Commons (CC0 1.0);

<http://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/>

Se aplica a los datos disponibles en este artículo, salvo indicación contraria en la línea de crédito correspondiente.

