



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Construcción y evidencias psicométricas de la escala de
competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Lescano Peña, Mercedes Arelit (orcid.org/0000-0002-0471-0902)

Silva Nieves, Katherine Paola (orcid.org/0000-0002-1996-7057)

ASESOR:

Dr. Abanto Vélez, Walter Iván (orcid.org/0000-0003-2110-7547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA-PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado especialmente a nuestras madres, quienes han sido nuestra principal motivación para culminar todo este proceso, ayudándonos a enfrentar todas las adversidades, encontrando siempre un soporte emocional en ellas. Asimismo, a nuestros familiares, quienes han sido parte esencial de nuestro crecimiento y nos han permitido desarrollarnos dentro de todas las etapas universitarias.

A. Peña y K. Nieves

Agradecimiento

Como parte del equipo de investigación brindamos un agradecimiento a Dios por ser nuestra guía y fortaleza en cada uno de nuestros avances que representan el esfuerzo y fruto de nuestro trabajo, a cada uno de los miembros de nuestra familia quienes se han mantenido presentes siendo parte de nuestra motivación con su apoyo incondicional, asimismo, un agradecimiento especial a nuestro docente Walter Abanto, quien ha desarrollado su docencia por vocación generando un asesoramiento y acompañamiento continuo estando presente en cada uno de nuestros avances que han sido parte del éxito de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, Muestra y Muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de Análisis de Datos.....	14
3.7. Aspectos Éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la escala de competencias blandas.....	16
Tabla 2: Resultados del análisis factorial de la escala de competencias blandas	18
Tabla 3: Resultados de la matriz de componente rotado de la escala de competencias blandas.....	19
Tabla 4: Resultados de la confiabilidad a través del método de alfa de Cronbach de la escala de competencias blandas.....	21
Tabla 5: Resultados de la confiabilidad a través del método coeficiente omega de la escala de competencias blandas.....	22
Tabla 6: Resultados los percentiles de la escala de competencias blandas.....	23

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general construir y establecer las propiedades psicométricas de la Escala de Competencias Blandas en los trabajadores de la ciudad de Piura 2022. La metodología que tuvo el trabajo es de tipo psicométrico y de diseño instrumental, además, se utilizó una muestra de 375 personas, y estuvo compuesta por trabajadores de la ciudad de Piura. Entre los principales resultados que se tuvo fue un índice de acuerdo a 1.00, en relación a la congruencia de los ítems que conforman el instrumento, asimismo se percibe una semántica y sintaxis idónea al 100% al igual que el nivel de relevancia. Asimismo, la validez de constructo se realizó mediante el análisis factorial exploratorio obteniendo una medida de adecuación de muestreo igual a 0,971. Además, la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega con valores de 0,973 y 0,954 respectivamente. Por otro lado, los percentiles del instrumento construido tienen una mediana de 137, demostrando que los percentiles que se encuentran entre los valores 3 y 48, representan un nivel bajo, mientras que los percentiles entre 51 y 99, demuestran un nivel alto respecto a la escala. En conclusión, se determina que la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura cuenta con valores adecuados de validez y confiabilidad, demostrando que puede ser aplicada a dicha población.

Palabras Clave: *Competencias Blandas, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo y psicométrica.*

Abstract

The present research work has as a general objective to build and establish the psychometric properties of the Soft Competence Scale in the workers of the city of Piura 2022. The methodology that the work had is psychometric and instrumental design, in addition, it was developed a sample of 375 people, and was made up of workers from the city of Piura. Among the main results that was obtained was an index according to 1.00, in relation to the congruence of the elements that make up the instrument, an ideal semantics and syntax was observed at 100% as well as the level of relevance. Likewise, the construct validity was performed through exploratory factor analysis, obtaining a measure of sample adequacy equal to 0.971. In addition, the reliability of the instrument was obtained through Cronbach's Alpha and Omega Coefficient with values of 0.973 and 0.954 respectively. On the other hand, the percentiles of the constructed instrument have a median of 137, demonstrating that the percentiles that are between the values 3 and 48 represent a low level, while the percentiles between 51 and 99 show a high level with respect to the scale. In conclusion, it is determined that the scale of soft skills in workers in the city of Piura has adequate values of validity and reliability, demonstrating that it can be applied to said population.

Keywords: *Soft Skills, conflict resolution, teamwork, leadership and psychometrics.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral se encuentra en constante cambio, generando nuevos retos a las diferentes empresas, por lo tanto se necesita contar con personal altamente capacitado y eficiente para identificar las necesidades y enfrentarse a los diversos desafíos que se presentan dentro de su espacio laboral, algunas organizaciones siguen considerando como único requisito fundamental que su personal desarrolle habilidades intelectuales, ya que como lo menciona Martin (2022), de manera habitual se ha dado mayor valor a las competencias duras o también denominadas “Hard skills” que engloban el desarrollo de un conjunto de habilidades tales como el razonamiento analítico y conocimientos técnicos, sin embargo se ha demostrado que las competencias blandas o también conocidas como las soft skills han adquirido mayor valor, ya que son estas las que permiten adaptarnos a los diversos cambios y lograr metas alcanzables, asimismo, Gimac (2022) menciona que el comportamiento humano se ha vuelto significativo dentro de la organización, ya que se valorará las habilidades y aptitudes independientemente del nivel de jerarquía que le permitan al trabajador enfrentar desafíos e interactuar de manera adecuada con las demás personas.

En el año 2017 se realizó una investigación por parte de Manpower, en donde los empleadores indicaron que en el Perú no hay jóvenes que cuenten con las capacidades blandas necesarias para enfrentarse a los diferentes desafíos (Reyes, 2019). Además, en el año 2018, las organizaciones que son las entidades que se encuentran interesadas en captar personal altamente capacitado para cubrir los puestos de trabajo, manifestaron que el 43% de los reclutadores no lograron encontrar personal con habilidades idóneas para el puesto. Asimismo, cuando LinkedIn realizó una encuesta a algunos gerentes, estos manifestaron que las soft skills son habilidades difíciles de encontrar entre los postulantes, tanto así que el 58% de las personas encuestadas manifestaron que esto afectaba de manera significativa a la productividad de la organización (The Adecco Group, 2018). Por otro lado, a fines del año 2019, surgió la pandemia por el virus COVID 19, la cual trajo consigo diversos cambios acelerados a nivel tecnológico, los cuales influyeron de manera significativa sobre el ámbito laboral, por lo que los trabajadores tuvieron que adaptarse a la digitalización, no obstante, algunos de ellos no lograron enfrentar este

cambio, ya que no contaban con las habilidades blandas necesarias para sobrellevar la virtualidad (Cepal, 2020).

Según el informe emitido por el Foro Económico Mundial (2020), mencionan que, el 50 % de todos los empleados requerirán capacitación y entrenamiento en formación de competencias y habilidades blandas para el 2025, debido que existe un alto nivel de escasez de talento humano dentro de las organizaciones, esto con el objetivo de generar nuevos enfoques y estrategias que les permitan adaptarse a los nuevos avances tecnológicos y altas exigencias que implica el ámbito laboral, convirtiéndose en formadores del talento, pues de no incentivar estas competencias se podrían originar algunas problemáticas futuras como altos indicadores de desempleo, ya que dentro del mercado laboral existe una mayor oferta a comparación de la demanda, así lo sostiene la Organización Internacional del Trabajo (2022), quien menciona que un total de 207 millones de personas alrededor del mundo están siendo afectadas en situación de desempleo durante el presente año, debido que, muchos profesionales no desarrollan habilidades eficientes para desempeñarse adecuadamente en un puesto, y esto en el año 2023 podría convertirse en un camino difícil hacia la recuperación total del empleo debido al bajo recurso humano con aptitudes y destrezas.

Según los aspectos antes mencionados, nace la necesidad de investigar sobre las habilidades blandas que presentan los trabajadores, pues actualmente la falta de estas competencias en ellos, está ocasionando una problemática en el área organizacional, pues son estas competencias las que diferenciarán a un trabajador de otro, y beneficiarán a la productividad de la empresa.

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura?

Este trabajo se justifica de manera teórica, debido que tendremos como base las diferentes fuentes de información relacionadas a las habilidades blandas a partir de las teorías relacionadas, formuladas y sistematizadas por diferentes autores, las cuales serán fundamental para el sustento de la investigación, siendo de aporte en la realización de futuras investigaciones. Además de ello, también se justifica de manera práctica ya que los resultados permitirán mejorar el nivel de competencias de los trabajadores, debido que algunos gerentes de las diferentes empresas

manifestaron que las soft skills o también conocidas como las habilidades blandas son difíciles de encontrar entre los postulantes, tanto así que el 58% de las personas manifiestan que esto afecta de manera significativa a la productividad de la organización. De manera metodológica se justifica puesto que la realización de esta investigación servirá como base para la realización e implementación de futuros programas y talleres de intervención, direccionados a reforzar las habilidades blandas de los trabajadores aplicados en el ámbito organizacional, así también se construirá un instrumento válido y confiable que permitirá la medición y análisis de la variable que estudie el conjunto de características de la población obteniendo así resultados óptimos.

Para la presente investigación se propone como objetivo general construir y establecer las evidencias psicométricas de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura. Asimismo, como objetivos específicos: establecer la validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura, establecer la validez de constructo a través del método análisis factorial exploratorio de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura, establecer la confiabilidad por medio del método alfa de Cronbach y coeficiente omega de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura; y por último, establecer los percentiles de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado diversas investigaciones utilizando escalas de competencias blandas en trabajadores, las cuáles nos servirán para la elaboración de nuestro trabajo de investigación, a Nivel Internacional, tenemos a Pazmay (2020) que llevó a cabo una investigación de estudio psicométrico con el fin de realizar una evaluación a las propiedades psicométricas del cuestionario de Comunicación Organizacional dentro del contexto de organizaciones de la ciudad de Ecuador. El diseño empleado fue instrumental, teniendo una muestra de 571 trabajadores de diferentes rubros de 3 distintas organizaciones, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencionado. La prueba que se utilizó para este estudio fue el Test

de Comunicación Organizacional, el cual consta de 15 preguntas que se encargan de medir los tres niveles de comunicación. Al finalizar el test aplicado, después de analizar todos los datos obtenidos se concluyó que el instrumento era confiable con un Alfa de Cronbach de 0.71, sin embargo, se obtiene que la validez se encuentra afectada por el ítem 1,6 y 14, pero es válida en el ámbito organizacional.

Charría et al., (2011), realizaron una investigación teniendo como objetivo la construcción y validación de las propiedades psicométricas del instrumento de autopercepción de las competencias genéricas del egresado de la universidad privada de la ciudad de Cali- Colombia. El diseño que dicho autores utilizaron para el desarrollo de la misma fue de tipo instrumental, su muestra estuvo compuesta por 574 egresados de diferentes facultades, 47% ingeniería, 29% humanidades y ciencias sociales y 24% ciencias económicas y administrativas. El instrumento estuvo compuesto por 33 preguntas con una escala Likert. Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico de los ítems generaron una validez de contenido a través de la evaluación de once jueces expertos, por otro lado se obtuvo una validez de constructo igual a 0,919 y una confiabilidad de 0.912 (Alfa de Cronbach). Concluyeron que el Cuestionario es un instrumento válido y confiable, debido que evalúa los factores relacionados a las competencias y puede ser aplicado a la población de estudio.

Delgado et al. (2019) desarrollaron un estudio con la finalidad de construir y realizar un análisis de las propiedades psicométricas del Inventario para medir la efectividad de los equipos de trabajo, teniendo como muestra a un total de 286 trabajadores de Bogotá, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para esta evaluación, se utilizó el instrumento IET que consta de 130 preguntas, que mide la dimensión insumos y dimensión mediadores que se evalúa mediante escala Likert. En este trabajo se obtuvo una validez de contenido igual a 0.90 y en el análisis factorial exploratorio un puntaje de 0.89 y 0.93 en cada una de las dimensiones, En conclusión, el instrumento creado quedó constituido por 46 ítem y puede ser aplicado al grupo referente de la muestra, asimismo, se demostró que el instrumento creado tenía una adecuada confiabilidad y tenía valores altos de validez, no obstante, aún se necesita seguir investigando las propiedades psicométricas del instrumento.

Fernández et al. (2017) planteó un trabajo cuyo principal objetivo fue estudiar las propiedades psicométricas de la escala de resiliencia de Connor-Davidson en su versión breve. La presente investigación tuvo un diseño instrumental, y se aplicó a una muestra de 226 personas desempleadas de España, la cual estaba conformada en su mayoría por mujeres; el instrumento con el cual se evaluó el nivel de resiliencia de los participantes fue la versión breve de la escala CD - RISC, que está constituido por 10 ítems y tiene una forma de respuesta de tipo Likert, obteniendo una fiabilidad de .87, lo cual indica que es apto para aplicarse a la población estudiada. Después de dicha evaluación, los autores concluyeron que las propiedades psicométricas de la escala son adecuadas.

Juárez et al. (2013) realizaron una investigación con el principal objetivo de evaluar las propiedades psicométricas del instrumento PAT y brindarle mayor evidencia científica. Este estudio se realizó en una población de 400 trabajadores de organizaciones del sector salud en Colombia, tomando como instrumento el Test de Adjetivos de Pitcher, el cual consta de 60 ítems que corresponden a 3 estilos de liderazgo (artesanos, tecnócratas y artistas), con un tipo de evaluación dicotómica. Dicha evaluación dio como resultado .94 de confiabilidad, siendo este un puntaje óptimo, concluyendo que el instrumento utilizado cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para su utilización dentro del contexto establecido.

Por otro lado, Nivel Nacional tenemos a Morocho (2017), quien llevó a cabo una investigación teniendo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades sociales en el personal administrativo de la UGEL Ayabaca, el diseño utilizado fue cuantitativo, cuya muestra estaba constituida por 400 trabajadores pertenecientes al centro. El diseño utilizado es tecnológico y de tipo psicométrico, el instrumento de aplicación fue la escala de habilidades sociales (EHB), el cual se centra en medir los procesos que forman parte del comportamiento emocional y afectivo de los colaboradores dentro de la organización, el cual se evalúa de manera individual o colectiva, constituido por 30 ítems, con un aproximado de 10 a 15 minutos. Para este trabajo se obtuvo como resultados un índice de acuerdo de 1.0, demostrando que existe una validez contenido, además, la validez de constructo con un valor de 0.767; y una confiabilidad de 0.84. Al finalizar dicha investigación se concluyó que la escala de Habilidades aplicada posee un alto nivel de validez y confiabilidad, garantizando una óptima aplicación.

Monzón (2020), desarrolló una investigación de análisis psicométrico con el objetivo principal de construir una escala para evaluar las habilidades blandas a fin de conocer de manera general cómo interviene dicha variable en el desarrollo de los estudiantes universitarios del distrito del Rímac. El diseño que empleó dicho investigador fue no experimental-Transversal, utilizando una muestra compuesta por 360 universitarios entre la edad de 17 años en adelante de ambos sexos. El instrumento utilizado fue la escala de Habilidades blandas (ESHB-EML) 2020, compuesto por 50 ítems aplicados dentro del ámbito clínico y organizacional. En esta investigación se obtuvo como validez de contenido un resultado de 0.97, la validez de constructo representada por un valor de 0.952 y por último, obteniendo una confiabilidad de 0.951. Al finalizar dicha investigación se estableció como conclusión que dicho instrumento presenta altos niveles de validez y confiabilidad permitiendo resultados factibles.

Así también a Portela et al. (2021), quienes realizaron una investigación teniendo como propósito analizar las propiedades psicométricas y la adaptación del cuestionario de habilidades de trabajo en equipo (TSQ) y lograr alcanzar evidencias de validez y fiabilidad del instrumento, cuya muestra estaba conformada por 615 alumnos entre las edades de 18 a 43 años, siendo el 67% de la muestra mujeres y el 33% varones. El instrumento de aplicación fue la escala Teamword Skills Questionnaire (TSQ) para la medición de las habilidades de trabajo en equipo conformado por 36 ítems y 6 factores (adaptabilidad, coordinación, toma de decisiones, liderazgo, destrezas interpersonales y comunicación). Como conclusión de dicha investigación se estableció una consistencia interna ($\alpha=.938$) muy elevada asociándose de manera directa entre ellos (r entre .423 y .733), excepto entre destrezas interpersonales y liderazgo la cual que fue baja correspondiente a ($r=.179$), siendo esta una herramienta válida y confiable para evaluar las habilidades de trabajo en equipo en los diferentes ámbitos.

En relación a las investigaciones internacionales seleccionadas en dicha investigación se establece que en la mayoría de ellas existe cierto grado de similitud debido que, comparten la misma línea de investigación psicométrica, además del tipo de diseño instrumental y presentan altos niveles de validez y confiabilidad en sus resultados obtenidos.

Respecto a las investigaciones nacionales referidas para este trabajo se

determinó que las investigaciones realizadas son de diseño no experimental, además de establecerse que los instrumentos utilizados tienen niveles altos de validez y confiabilidad, concluyendo que estos son aptos para su aplicación en el contexto determinado.

Para el desarrollo de dicha investigación es fundamental partir desde un sustento teórico que nos permita basar el desarrollo de nuestras variables de investigación, para ello partiremos desde el concepto de las habilidades blandas las cuales son definidas como aquellas cualidades que están ligadas al componente de la inteligencia emocional y comportamiento social del individuo, que va construyendo a lo largo de su vida, de tal manera que se fortalecen al establecer relaciones interpersonales con los demás, como la capacidad de trabajo en equipo, sin ser necesario que la persona tenga instrucción académica alta en base a conocimientos técnicos generados por la experiencia profesional que incluyen el entrenamiento de las áreas cognitivas, es decir son aquellas aptitudes emocionales, sociales y de comportamiento que desarrolla el individuo permitiéndole desenvolverse mejor optimizando sus habilidades alcanzando sus objetivos frente a cualquier situación o circunstancia que se le presente (Fuentes et al., 2021).

Así también Hernández y Neri (2020), mencionan que el conjunto de habilidades blandas de los diferentes grupos de personas, hacen referencia aquel grupo de capacidades interpersonales y sociales que el individuo ha ido adquiriendo y construyendo en base a sus propias experiencias con el mundo que lo rodea a lo largo de su vida, las cuales se convierten como parte esencial en el desempeño del colaborador las cuales le permiten desarrollar nuevas habilidades como el liderazgo y el trabajo en equipo, dentro del ámbito personal y laboral asegurando su desarrollo individual y éxito profesional.

Según Moreno y Quintero (2021), la infancia mediante el aprendizaje significativo e interacción social con el entorno, las habilidades blandas o también denominadas las Soft skills por su terminología en inglés, configuran un conjunto de destrezas o habilidades socioemocionales- no cognoscitivas ya que no implican un conocimiento en específico, siendo un grupo de competencias no innatas en el individuo, es decir no nace con ellas, debido que las adquiere y desarrolla a lo largo de su vida desde edades tempranas durante el periodo de la infancia, teniendo en cuenta que influyen ciertas características de la persona tales como rasgos de la

personalidad y entrenamiento en habilidades interpersonales-comunicativas, que le permitirán adaptarse y desenvolverse de manera efectiva.

Asimismo, podemos encontrar que las Competencias blandas están relacionadas con el componente emocional del sujeto, a diferencia de las habilidades duras, las Soft skills son conceptualizadas por ser un conjunto de conocimientos cognitivos los cuales van ligados al saber, así también con las habilidades que engloban el poder aprender, evaluar, y generar las aptitudes que implican la parte socio afectiva los cuales son factores fundamentales difíciles de identificar fácilmente así como también el reforzarse en el individuo las cuales se relacionan con la interacción social, determinando su desempeño y rendimiento laboral de los individuos en las diferentes áreas de su vida, siendo la principal clave para afrontar grandes retos. (Guerra, 2018).

Los diferentes autores mencionados en esta investigación coinciden en que las habilidades blandas son aquellas capacidades interpersonales que permiten que nos desarrollemos de una manera adecuada en los diferentes ámbitos, asimismo, se resalta la relación con el componente emocional. Por otro lado, coinciden en mencionar que el desarrollar este tipo de habilidades permitirá una mejor interacción social y rendimiento laboral.

Como se ha mencionado anteriormente, las competencias blandas están altamente relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores, es por ello que se consideran fundamentales e importantes, pues son aquellas que brindan la diferencia entre un trabajador y otro. Además de ello, el adquirir las habilidades blandas, promueve el desarrollo personal, mejora la relación entre los colaboradores, promoviendo el trabajo y cohesión del equipo de trabajo, generando un clima laboral adecuado. Las competencias blandas permiten que la productividad de la organización sea mucho más efectiva orientada a resultados favorables, beneficiando de manera automática el pensamiento flexible, la adaptabilidad, donde el trabajador es capaz de prepararse y adaptar sus reacciones emocionales frente a los diferentes cambios. (Rodríguez et al., 2021).

Por otro lado, es importante resaltar que existen diversos autores que mencionan que hay ciertas habilidades blandas que son fundamentales para un mejor desempeño del trabajador. Por su parte, Goleman (1998) menciona que las

habilidades suelen dividirse en 2 categorías, una que hace referencia a las habilidades personales, que engloban la autoconciencia, confianza y compromiso, entre otros; y la otra categoría, que se enfocan en las habilidades sociales, entre las que se encuentran el liderazgo, resolución de conflicto, trabajo en equipo, etc. (citado en Rodríguez et al., 2021)

Cuando hablamos de competencias blandas, hacemos referencia a diferentes habilidades entre ellas: Liderazgo, Adaptabilidad al cambio, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Respecto al liderazgo, esta es una habilidad que se define como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte, que permite impulsar y generar un alto impacto sobre un conjunto de personas haciéndolas ser conscientes de sus propias capacidades siendo valoradas, permitiéndoles aprender a reconocerlas por sí mismas, siendo capaces de centrarse en un objetivo o meta en común logrando alcanzar resultados óptimos, gracias al trabajo colaborativo, permitiéndole al individuo realizar sus funciones con autonomía, ganando estrategias para dirigir un equipo.(Muñoz, 2016).

Esta habilidad le permite al individuo reconocer las fortalezas y debilidades con la que cuenta un equipo de personas estableciendo un liderazgo eficiente proporcionando de esta manera un ambiente de trabajo óptimo donde los miembros puedan interactuar favorablemente unos con otros demostrando sus potenciales llevando a cabo sus tareas dentro de un clima laboral eficaz, donde se pueda generar un trabajo colaborativo entre los miembros, influyendo de manera significativa en el comportamiento de los colaboradores haciendo que el equipo pueda alcanzar los objetivos de la organización. (Sanabria, 2020).

Así también la competencia de adaptación al cambio la cual, según Alles (2009), es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente, buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.

La competencia de resolución de conflictos se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).

Así también la resolución de conflictos es una capacidad que según Bustamante (2020), le permite al trabajador contar con un conjunto de estrategias para lograr resolver de manera efectiva un conjunto de problemas o limitaciones dentro de las diferentes áreas donde se desarrolla que sean un incentivo para todo el equipo de trabajo, convirtiéndose en un gran reto que pone a prueba a las empresas y al trabajador en el establecimiento de acuerdos en relación a temas que implican el alcance de los objetivos organizacionales, construir un entorno laboral adecuado y mejorar la productividad, asimismo hace referencia a la habilidad que desarrolla un trabajador al entender e identificar un determinado problema y la causa que lo generó, para así analizar diferentes soluciones lógicas y efectivas que le permitan resolverlo eficientemente, donde de esta dependerá la capacidad de autorregulación del estrés y el autocontrol emocional reaccionando de manera constructiva mediante un diálogo ameno disminuyendo la tensión entre los miembros que conlleve a discusiones o comportamientos ineficientes entre compañeros.

La competencia de trabajo en equipo, según Orellana (2020), menciona que hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida y objetivos en común, buscando alcanzar juntos el mismo fin o meta, teniendo una dinámica de cohesión y un trabajo colaborativo entre cada uno de los miembros, permitiendo de esta manera la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.

Según Bueren (2020), el trabajar en equipo involucra una serie de habilidades que deben contar cada miembro que lo conforma, es así que este apunta hacia un trabajo colaborativo, donde todos los integrantes interactúan mediante un conjunto de responsabilidades compartidas, para alcanzar objetivos comunes, volviéndose fundamental que las empresas u organizaciones promuevan esta habilidad en sus

colaboradores partiendo desde la identificación de sus fortalezas y debilidades, siendo diferentes en cada uno de ellos, lo cual genera: el alcance de grandes triunfos, trabajadores competentes orientados a la colaboración y alcance de resultados, el fortalecimiento de otras habilidades blandas en el trabajador como la capacidad de creatividad e innovación, el aumento del compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia, canales de comunicación efectiva, el aumento de la eficacia para el alcance de metas, un clima laboral positivo y equilibrio entre las relaciones interpersonales.

Chávez y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.

Es así que Guerrero (2019), menciona que generar y mantener el nivel de compromiso en la organización es pieza esencial, ya que promueve la integración entre los individuos con la empresa, pues del nivel de compromiso que estos desarrollen dependerá el cumplimiento de las necesidades, deseos, intereses, metas u objetivos propios y comunes, además que se establezcan relaciones amicales que conlleven a un nivel armónico entre líderes y trabajadores y esta se mantenga en beneficio de la relación entre colaborador y empresa, donde se construyan lazos que formarán las bases del compromiso dentro de la organización debido al alto impacto que transmite de manera directa en el comportamiento y aptitudes de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales y estos sean compartidos y valorados unos con otros.

La resiliencia según Goncalves y Sala (2021), menciona que esta competencia hace referencia a la capacidad que desarrolla una persona para poder hacer frente a las adversidades o limitaciones que se le presenten a lo largo de su vida y que configuran un factor de riesgo para su bienestar físico como emocional, es así que dentro del ámbito laboral la resiliencia engloba aquel recurso fundamental dentro de las empresas, ya que le permite al trabajador sobreponerse a las diferentes circunstancias difíciles que puedan conllevar al desarrollo de trastornos como el estrés, ansiedad, que influyen de manera significativa en el trabajador y la productividad de la empresa, siendo la resiliencia el antídoto principal frente a dichas

limitaciones, desarrollando desde edades tempranas entrenándola a través del tiempo.

Otra de las habilidades blandas que deben tener los trabajadores en las organizaciones, es saber comunicarse de manera asertiva, pues como menciona Cañas y Hernández (2019), la comunicación asertiva es una habilidad social que se encuentra ligada a la capacidad emocional que desarrolla todo individuo frente a un determinado contexto en las diferentes situaciones, asimismo dan a conocer que dicha conducta o comportamiento asertivo está relacionado a un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que le permiten al individuo proponerse metas y conseguir objetivos personales de forma aceptable frente a la sociedad es decir promueve el desarrollo del individuo, así como también previniendo la aparición de futuros conflictos interpersonales o problemas psicosociales.

Por otro lado, Ruiz et al. (2015), quienes dan a conocer el término de la asertividad enfatizando su importancia en el proceso de la comunicación donde menciona que la palabra asertividad engloba una de las capacidades más complejas a nivel de la personalidad del individuo, lo cual dicho significado se queda corto frente al magnífico contenido del término, el cual engloba un conjunto de habilidades, donde el sujeto tiende a defender de manera adecuada sus derechos y opiniones haciéndolas prevalecer durante la interacción con los otros al momento de establecer relaciones interpersonales de manera satisfactoria es así que le permite al individuo poder expresar de manera libre sus emociones y sentimientos manteniendo un respeto por los derechos de las otras personas, donde este tipo de comunicación dentro de la empresa es fundamental, ya que es ella la que permitirá interrelacionarnos de manera adecuada con las demás personas de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es no experimental ya que la variable que se busca investigar no será manipulada ni sometida a métodos de análisis y comprobación. (Cvetkovic et al., 2021). Asimismo, se identifica que el diseño de investigación utilizado es instrumental, puesto que se explica de qué manera y mediante qué instrumentos se recogerá la información y analizará la variable de estudio (Ato et al.,

2013), es decir dicha investigación esta direccionada hacia la elaboración de una prueba o instrumento, entendiendo tanto su diseño como también el análisis de las propiedades psicométricas de la misma. (Montero & León, 2005). Además, el tipo de investigación que se está realizando es psicométrica, ya que tiene como propósito establecer mediante un procedimiento estadístico que el instrumento mida de forma tipificada y objetiva lo que realmente pretende medir entendida como la validez, la precisión y congruencia relacionadas a la confiabilidad del mismo, operacionalizando correctamente el constructo. (Argibay, 2006), esto quiere decir que dicha investigación busca crear un instrumento que establezca un conjunto de directrices genéricas que permitan asegurar que el instrumento el cual fue diseñado y utilizado se rige bajo un conjunto de propiedades de orden científico, al haberse utilizado los procedimientos aceptados para su adecuada construcción. (Coronado & Barraza, 2018)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Habilidades Blandas: Hernández y Neri (2020), mencionan que el conjunto de habilidades blandas o también denominadas las Soft Skills hacen referencia aquel grupo de capacidades interpersonales o sociales no innatas que el individuo ha ido aprendiendo en base a modelos de aprendizaje y construyendo en base a sus propias experiencias mediante la interacción con el mundo mediante las propias vivencias, las cuales se convierten en un factor esencial dentro del el desempeño del colaborador las cuales le permiten desarrollar nuevas habilidades dentro del ámbito personal y laboral asegurando su crecimiento individual y éxito profesional.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Esta investigación se realizó en la ciudad de Piura, donde contamos con una muestra conformada por un total de 375 trabajadores que laboran dentro de las diferentes empresas, los cuales fueron escogidos en base a un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido que se busca dentro del conjunto de la muestra representativa encontrar aquel grupo de personas que cuenten con un conjunto de características similares y que le son útiles a los investigadores, además de ser estos elegidos deliberadamente siendo extraídos de la población a la cual se tiene mayor accesibilidad por medio del uso de herramientas como encuestas

abiertas y anónimas, donde este grupo de personas las completa de manera voluntaria siendo así parte de la investigación por medio de su participación para de esta manera conseguir el número total de la muestra que se requiere (Otzen & Monterola, 2017).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los trabajadores que participaron del presente estudio psicométrico respondieron al instrumento que corresponde a la escala de competencias blandas en el ámbito organizacional, el cual se registró en una encuesta para ser contestada de manera anónima. Este instrumento estuvo conformado por 30 ítems, que presentaban cinco opciones de respuesta, teniendo una forma de respuesta tipo Likert. La finalidad de esta encuesta es verificar cuáles son las competencias blandas con las que cuentan los trabajadores principalmente y cuáles son aquellas que deben reforzarse.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación se tuvo en cuenta un conjunto de acciones exhaustivas para el alcance del objetivo, realizando como primer paso la verificación de diferentes investigaciones de carácter científico que guardan relación y coherencia con el tema de la investigación denominado las habilidades blandas en los trabajadores, posteriormente se procedió a la construcción del instrumento y se generaron las dimensiones e ítems que lo conforman, mediante la elaboración de la tabla de especificaciones, la cual se establece para luego ser analizada de manera detallada bajo el método de análisis.

Cuando se obtiene la aprobación del instrumento, se solicita la evaluación de cinco expertos, que tienen que cumplir algunos requisitos para poder analizar los datos obtenidos, y de esta manera certificar la validez de contenido del instrumento “Escala de Competencias Blandas”, a través del estadístico de Aiken, para de esta manera realizar la aplicación a la población objetivo. Teniendo en cuenta el contexto actual, esta encuesta se realizó de manera individual mediante un formulario virtual.

3.6. Método de Análisis de Datos

Para el análisis de los datos obtenidos en el formulario aplicado, se consideró fundamental para la investigación la aplicación de la prueba de KMO y Bartlett junto

con la matriz de consistencia, evidenciando que los datos obtenidos bajo el análisis realizado son factibles para continuar con el procedimiento del análisis factorial, haciendo énfasis que para llegar a generar este tipo de análisis se utilizó como herramienta el programa SPSS, ya que este nos permitió que se ejecute un proceso adecuado.

Asimismo, se estableció la confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach y coeficiente Omega, para la evaluación de este aspecto se toma de referencia lo manifestado por Frías-Navarro (2022) de que los valores adecuados oscilan entre .70 y .95, no obstante, es importante resaltar que según Reidl-Martinez (2013) los puntajes que verifican que la confiabilidad del instrumento es óptima son los que se encuentran a partir de .65, pues es lo que se acepta como mínimo. En este procedimiento, se obtienen los resultados que corresponden a la consistencia interna del instrumento, midiendo de esta manera el nivel de correlación que presentan los ítems.

De igual forma, se cuantifican los datos estadísticos de la escala de habilidades blandas, pues los números obtenidos en la media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo y máximo, se estimaron como datos que proporcionaron información conveniente para el desarrollo de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Para la realización del presente trabajo, es necesario tener las consideraciones éticas correspondientes para poder realizar un trabajo óptimo. Es decir que es fundamental cumplir con los principios básicos como lo son el respeto por las personas involucradas en el estudio, beneficencia y justicia, ya que de esta manera se fomenta la conducta responsable en la investigación. (Álvarez, 2018) Es decir, es importante mantener la confidencialidad de los sujetos de estudio y transmitirles la información completa del objetivo del proyecto, para que de esta manera se brinde un consentimiento informado.

Además, para darle credibilidad a la investigación, se ha creído necesario hacer citas y referencias de diversos autores, los cuales le darán un mayor sustento científico, por lo tanto, se garantizó la correcta mención de dichos autores para evitar índices altos de similitud, y garantizar la autenticidad del trabajo de investigación (American Psychological Association, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Resultados de la validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la escala de competencias blandas

Ítem	V	Coherencia		Claridad		Relevancia	
		Sig.(p)	IA	N°	IA	N°	IA
1	1	.032	1.00	5	100	5	100
2	1	.032	.93	5	100	5	100
3	1	.032	.93	5	100	5	100
4	1	.032	.93	5	100	5	100
5	1	.032	.93	5	100	5	100
6	1	.032	.93	5	100	5	100
7	1	.032	.93	5	100	5	100
8	1	.032	.93	5	100	5	100
9	1	.032	.93	5	100	5	100
10	1	.032	.93	5	100	5	100
11	1	.032	.93	5	100	5	100
12	1	.032	.93	5	100	5	100
13	1	.032	.93	5	100	5	100
14	1	.032	.93	5	100	5	100

15	1	.032	.93	5	100	5	100
16	1	.032	.93	5	100	5	100
17	1	.032	.93	5	100	5	100
18	1	.032	.93	5	100	5	100
19	1	.032	.93	5	100	5	100
20	1	.032	.93	5	100	5	100
21	1	.032	.93	5	100	5	100
22	1	.032	.93	5	100	5	100
23	1	.032	.93	5	100	5	100
24	1	.032	.93	5	100	5	100
25	1	.032	.93	5	100	5	100
26	1	.032	.93	5	100	5	100
27	1	.032	.93	5	100	5	100
28	1	.032	.93	5	100	5	100
29	1	.032	1.00	5	100	5	100
30	1	.032	1.00	5	100	5	100

Nota: Aplicado en trabajadores de la ciudad de Piura,2022

La validez de contenido se realizó mediante la evaluación de cinco jueces expertos. En relación al nivel de coherencia de ítems, se obtuvo un resultado de índice de acuerdo (IA) de 1.00 con un nivel de significancia de .032, así lo sostiene Aiken (1985), quien menciona que, establecido por la valoración de un juez en relación a un conjunto de ítems, bajo las puntuaciones de 0.6 a 1. (citado por Escurra 1988), donde valores a la unidad indican un mayor acuerdo entre los jueces. Caycho et al. (2018), mencionan que, si dichos ítems corresponden a la

variable que se está midiendo, entonces serán válidos. Con respecto a la claridad, los ítems generados proporcionan semántica y sintaxis adecuada al 100%. De igual modo respecto a la relevancia, los ítems que forman parte de Escala de Competencias blandas, los jueces establecieron mutuos acuerdos en un 100%, por lo que se establece que los ítems demostraron coherencia e importancia por lo deben ser incluidos en el Cuestionario.

Tabla 2:

Resultados del análisis factorial de la escala de competencias blandas

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,971
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	9349,417
	gl	435
	Sig.	,000

Nota: Aplicado en trabajadores de la ciudad de Piura

Dentro de la tabla N° 2 podemos observar lo relacionado al análisis factorial, los resultados obtenidos de la prueba de KMO y Bartlett mediante el programa estadístico SPSS donde se obtuvo una adecuación de muestreo igual a ,971, por lo cual podemos decir que los valores obtenidos concuerdan con la estructura factorial de la escala de competencias blandas siendo estos valores convenientes para ser empleados dentro del proceso del análisis factorial, evidenciando así que existe relación y coherencia de las variables entre sí diferenciándose de esta manera con otras dimensiones, tal como lo menciona Morales (2011), donde el análisis factorial tiene como objetivo encontrar respuesta del porqué se relacionan algunas variables mientras que otras no, y esto se debe a un análisis de la estructura interna de un conjunto de variables.

Tabla 3:

Resultados de la matriz de componente rotado de la escala de competencias blandas.

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
16	,782		
15	,766		
17	,734		
18	,717		
11	,657		
14	,651		
12	,639		
13	,589		
10	,581		
07	,570		
03	,556		
04	,544		
20		,795	
23		,774	
24		,770	
28		,668	
27		,656	
25		,642	
26		,613	
21		,598	
05		,526	

06	,474
01	,786
02	,756
30	,624
09	,605
29	,583
08	,532
22	,529
19	,498

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Montoya (2007), indica que las cargas o niveles obtenidos dan a conocer el nivel de pertinencia entre la variable y el factor, donde lo esperado en lo que respecta a las cargas factoriales es que cada variable establecida cargará sobre un único factor de más de 0,5 o idealmente próximo a 1 representando de esta manera la alta representatividad que tiene la variable para dicho factor, de lo contrario cargas menores a 0,4 serían valores sometidos a controversia, Por otro lado, Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza & Tomás-Marco (2014), sugieren que los componentes que tengan como mínimo 3 ítems, de suceder lo contrario y exista una menor cantidad de los mismos, será perjudicial para el procedimiento del análisis factorial. Dentro de la Tabla 03 podemos observar que la matriz de componente rotado considera 3 componentes o dimensiones, donde se obtienen valores ubicados a partir de 0,5, en relación a ello podemos concluir que, en relación a los valores obtenidos en los factores o ítems de la escala, la dimensión está relacionada para dichos ítems que componen la escala.

Tabla 4:

Resultados de la confiabilidad a través del método de alfa de Cronbach de la escala de competencias blandas

N° DIMENSIÓN	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
DIMENSIÓN 1	.947	12
DIMENSIÓN 2	.931	10
DIMENSIÓN 3	.928	8
CONFIABILIDAD GENERAL	.973	30

Nota: Aplicado en trabajadores de la ciudad de Piura

Según Frías-Navarro (2021) mencionan que el Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna que corresponde a la correlación que tienen los ítems de un determinado instrumento, de la misma manera, hacen énfasis en recomendar que cada dimensión debe tener como mínimo con 3 ítems, pues mientras más ítems tenga una dimensión mayor será su fiabilidad. Según Mateo (2012) refiere que si se encuentran valores entre 0.8 y 1 se considera que el instrumento tiene niveles altos de fiabilidad, considerándose de esta manera que la escala de competencias blandas es confiable para su aplicación.

Teniendo en cuenta ello, en la Tabla N° 04 se evidencia que en la Escala de Competencias Blandas, la fiabilidad de las puntuaciones en la muestra es .973, lo cual significa que el instrumento tiene una consistencia interna alta, demostrando de esta manera que los datos obtenidos están dentro de los parámetros esperados.

Tabla 5:

Resultados de confiabilidad a través del método coeficiente omega de la escala de competencias blandas

N° DIMENSIÓN	COEFICIENTE OMEGA	N° DE ELEMENTOS
DIMENSIÓN 1	.898	12
DIMENSIÓN 2	.883	10
DIMENSIÓN 3	.831	8
CONFIABILIDAD GENERAL	.954	30

Nota: Aplicado en trabajadores de la ciudad de Piura

Dentro de la tabla 5 podemos observar los datos obtenidos en relación al coeficiente omega de la escala de competencias blandas, la cual según Trizano (2017), comenta que por medio de los parámetros obtenidos a través del modelo factorial se pueden llegar a alcanzar valores adecuados de fiabilidad mediante el cálculo del coeficiente omega, asimismo, Campo-Arias y Oviedo (2008), mencionan que la consistencia interna es una medida de confiabilidad siendo la medición del patrón de respuesta del instrumento para ser aplicado a un grupo a donde responde la escala, asimismo, Frías-Navarro (2021) menciona que los valores obtenidos deben ser mayores que 0.70, pues si son menores a este indicador corresponden a una mínima correlacionalidad, y menores e iguales a .95, y si por el contrario se superan estos valores se considera que existen ítems redundantes o innecesarios, por ello llegamos a la conclusión que nuestros valores obtenidos en las dimensiones representan valores aceptables de fiabilidad, a su vez obtuvimos un coeficiente general correspondiente a .954, el cual representa la confiabilidad del instrumento.

Tabla 6:*Resultados los percentiles de la escala de competencias blandas*

		Estadísticos			
		TOTAL	D1	D2	D3
N	Válido	375	375	375	375
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	133,96	52,78	44,71	36,48
	Mediana	137,00	54,00	47,00	38,00
	Moda	150	60	50	40
	Desviación estándar	18,363	7,756	6,661	5,052
	Mínimo	30	12	10	8
	Máximo	150	60	50	40
Percentiles	3	99,28	36,00	28,56	28,00
	6	111,56	43,00	36,00	31,00
	9	117,00	45,00	38,00	32,00
	12	121,00	46,00	39,00	33,00
	15	123,00	47,00	40,00	33,00
	18	124,00	48,00	41,00	34,00
	21	125,00	48,00	41,00	34,00
	24	127,00	49,00	42,00	35,00
	27	129,00	49,00	42,00	35,00
	30	129,00	50,00	43,00	36,00
	33	131,00	51,00	43,08	36,00
	36	132,00	52,00	44,00	36,00
	39	133,00	52,00	45,00	37,00
	42	134,00	53,00	45,00	37,00
	45	135,20	53,00	46,00	37,00
	48	137,00	54,00	46,00	38,00
	51	138,00	54,00	47,00	38,00
	54	139,00	55,00	47,00	38,00
57	140,00	55,00	48,00	38,00	
60	141,00	56,00	48,00	39,00	
63	142,00	56,00	48,00	39,00	
66	143,16	57,00	49,00	39,00	

69	144,44	58,00	49,00	39,00
72	146,00	58,00	49,00	40,00
75	146,00	59,00	49,00	40,00
78	147,28	59,00	50,00	40,00
81	148,00	59,56	50,00	40,00
84	149,00	60,00	50,00	40,00
87	149,00	60,00	50,00	40,00
90	150,00	60,00	50,00	40,00
93	150,00	60,00	50,00	40,00
96	150,00	60,00	50,00	40,00
99	150,00	60,00	50,00	40,00

Nota: Aplicado en trabajadores de la ciudad de Piura

En la tabla N°6 se puede observar que los elementos válidos del instrumento son 365, lo cual indica que existen 0 valores perdidos. Asimismo, se demuestra con este análisis estadístico que la media del instrumento es 133.96, la mediana toma un valor de 137 y el indicador de moda con un valor de 150, obteniendo, así como valor mínimo 30 y como valor máximo 150. Respecto a los percentiles, se denota que al percentil 3 le corresponde el valor de 99 y al percentil 99, el valor de 150.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal construir y establecer las propiedades psicométricas de la Escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura. Por ello, para conseguir este objetivo se procesaron y analizaron los datos correspondientes.

Dentro del primer objetivo específico se busca poder generar la validez de contenido mediante el método de criterio de expertos y estadísticos de Aiken, alcanzando un índice de acuerdo de 1.00 en relación a los resultados obtenidos, en base a la coherencia de los ítems que constituyen el instrumento, en relación a la semántica y sintaxis fueron adecuadas al 100% de igual manera que el nivel de relevancia, de esta manera los datos alcanzados mediante el procedimiento estadístico los ítems nos señalan que existe una relación lógica y coherente con lo que se busca medir, estimando que deben ser agregados dentro del instrumento. Dichos resultados se sostienen por Caycho, (2018) quien menciona que dentro del proceso de validez de contenido, los valores más próximos a la unidad generan un mayor grado de conformidad entre los jueces evaluadores, por otro lado un valor de Aiken correspondiente a 0.76 y un valor inferior en su I.C de 0,66 es decir menor al mínimo, puede generar un desacuerdo o alteración para establecer la validez de contenido de los ítems de análisis, es así que se concluye que existe una relación de los ítems del instrumento y su objetivo de medición con las competencias blandas.

Respecto al objetivo planteado de establecer la validez de constructo a través del método de análisis factorial del instrumento “Escala de Competencias Blandas” se obtienen como resultados puntuaciones elevadas a nivel general, pues a través de la prueba de KMO y Barlett se obtiene la medida de adecuación de muestreo igual a 0,971, obteniendo en la 1° dimensión valores que oscilan entre 0.544 y 0.782, en la 2° dimensión entre 0.474 y 0.795 y por último, en la 3° dimensión valores desde 0.498 y 0.786. Cuando se realizó el proceso de los datos para la elaboración de la matriz de componente rotado se generó un total de 3 dimensiones, de las cuales se consideró dejar a estas 3, ya que los ítems que pertenecían a estas dimensiones se encontraban dentro de los niveles esperados, pues mantenían valores desde 0.5. En un primer momento cuando se construyó la escala se consideró 5 dimensiones, sin embargo, al realizar el procesamiento se concluyó que la escala tendría mayor efectividad al dividirse en sólo 3, y debido a que este instrumento se está recién elaborando se

realizó esa modificación. Todo lo mencionado anteriormente se respalda en Montoya (2007) pues señala que los factores de la matriz de componente rotado deben estar entre los 0.5 y 1, pues estos valores indican la pertenencia que existe entre la variable que se está midiendo y el factor.

En relación al objetivo de establecer la confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach y Omega de la Escala de Competencias Blandas, se determinó que los valores alcanzados en la validez de constructo demuestran una confiabilidad general de las puntuaciones obtenidas correspondientes a .973 y .954, así mismo dentro de los valores de las 3 dimensiones se obtuvieron resultados mayores a 0.8, y esto nos indica que el coeficiente general se encuentra dentro de los parámetros esperados, alcanzando de esta manera estándares de fiabilidad elevada, siendo considerados aceptables, pues tal como lo menciona Mateo (2012), si los resultados se encuentran entre los valores de 0.8 y 1 se estima que el instrumento presenta altos niveles de fiabilidad, considerándose de esta manera que la escala de competencias blandas es confiable para su aplicación.

Por último, se planteó como objetivo final establecer los percentiles del instrumento “Escala de Competencias Blandas”, en el cual se tomó como población a 375 personas, las cuáles son parte de nuestra muestra de estudio, para poder lograr este objetivo se realizó el análisis estadístico correspondiente en donde se obtiene como valor de la mediana 137, además, se concluye que los valores de los percentiles que oscilan entre 3 y 48 refieren un nivel bajo, mientras que los valores de los percentiles que se encuentran entre 51 y 99 muestran un nivel alto. Estos resultados indicarán el nivel de competencias blandas que mantiene la persona en el contexto laboral, teniendo en cuenta que también se debe verificar el nivel de cada una de las dimensiones.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se demuestra que al igual que las investigaciones citadas anteriormente en nuestro trabajo los datos obtenidos son óptimos, pues a través del análisis estadístico desarrollado a la Escala de Competencias Blandas se demostró su validez y confiabilidad, concluyendo que el instrumento puede ser aplicado en la ciudad de Piura.

VI. CONCLUSIONES

Se demuestra que la Escala de Competencias Blandas cuenta las propiedades psicométricas adecuadas para ser aplicable en la ciudad de Piura.

La validez de contenido de la Escala de Competencias Blandas que se realizó mediante el método de juicio de experto dio como resultado de congruencia un índice igual a 1, obteniendo una sintaxis, semántica y nivel de relevancia al 100%, por lo tanto, se concluye que existe una relación coherente de aquello que se pretende medir y el contenido de los ítems elaborados.

Respecto a la validez de constructo se evidenciaron puntuaciones elevadas a nivel general a través de la prueba de KMO y Bartlett, pues se estableció una adecuación de muestreo igual a 0.971, obteniendo en la 1° dimensión (0.544 - 0.782), 2° dimensión (0.474 - 0.795) y en la 3° dimensión (0.498 - 0.795), por lo cual la escala de competencia blandas queda conformada por 3 dimensiones que tienen una alta representatividad en relación a los ítems.

Por otro lado, el Coeficiente de Confiabilidad según el Alfa de Cronbach y Omega de la escala demuestran un alto índice de fiabilidad, obteniendo como resultados 0,973 y 0.954 respectivamente. Por lo tanto, la escala y las dimensiones tienen un nivel alto de confiabilidad, lo que quiere decir que los ítems se encuentran correlacionados entre sí y son capaces de medir lo que se pretende.

Por último, los percentiles del instrumento elaborado tienen como mediana el valor de 137, demostrando que los valores que se encuentran en los percentiles que oscilan entre 3 y 48, representan un nivel bajo, mientras que los que están entre 51 y 99, demuestran un nivel alto respecto a la escala. Concluyendo que el nivel de competencias blandas será determinado por las diferentes experiencias y capacidades que presente el individuo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar mayores estudios y aportes relacionados a la variable de las competencias blandas, teniendo en cuenta la dimensiones e ítems establecidos siendo estos, relacionales y coherentes, además del número de la muestra para que de esta manera exista adecuación de los resultados obtenidos y una vez ello se genere la replicabilidad con esta población dentro de la ciudad de Piura.

Se recomienda a futuros profesionales, construir sus investigaciones desde un sustento teórico con base científica y sus objetivos generales y específicos alineados a lo que se busca medir, siendo esto la base y el punto de partida de toda la investigación entendiendo lo que se busca estudiar encontrando respuesta a un conjunto de fenómenos y éstos sean mantenidos y analizados a través del tiempo mediante el procedimiento de futuras investigaciones.

Se sugiere que sea posible poder ampliar el tamaño de la muestra en la investigación, asumiendo que cuanto mayor sea la muestra, más grande será la precisión de la validación y fiabilidad del instrumento.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018, 23 febrero). *ÉTICA E INVESTIGACIÓN*. Google. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Argibay, J., C. (2006). *TECNICAS PSICOMETRICAS. CUESTIONES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>
- Ato, López & Benavente, M. J. A. (2013, octubre). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bustamante, L. (2020, noviembre). *La importancia de las habilidades blandas en un asesor de imagen*. Google. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Cano & Zea, S. M. (2012). *Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751763003.pdf>
- Cañas & Hernández, D. J. (2019, 3 junio). *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa*. Google. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266187007/>
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Google. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Charria, V., Sarsosa, K., & Ortiz, F. (2011, 27 septiembre). *Propiedades psicométricas de un instrumento de las competencias genéricas del egresado de una universidad privada de Cali, Colombia*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973007.pdf>
- Coronado, J., M., & Barraza, A. (2018, 6 marzo). *Estudio instrumental para verificar el diseño instruccional en cursos de formación*. Google. <https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/dialogos/article/view/347/pdf>

- Corrales, Quijano, Góngora, A. N. E. (2017). *EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SEGUIMIENTO DE NORMAS. UN PROGRAMA PARA DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA VIDA.* Google. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cvetkovic, Maguiña, Soto, Lama & Correa, A. J. A. J. L. (2021, enero). *ESTUDIOS TRANSVERSALES.* Google. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Delgado, Rodríguez, Ruiz & Contreras, L. V. A. A. (2019). *Diseño y Propiedades Psicométricas del Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos de Trabajo (IET).* Google. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661297002/html/>
- Enmiendas. (2010). *PRINCIPIOS ÉTICOS DE LOS PSICÓLOGOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA).* Google. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Fernández, López & Márquez, I. B. M. (2008). *Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión.* Google. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>
- Fernández, Meseguer & Soler, M. M. M. (2017, agosto). *Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra de desempleados.* Google. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009141>
- Foro Económico Mundial. (2020, 22 octubre). *las 10 principales habilidades laborales del futuro - y el tiempo que lleva aprenderlas.* Google. <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>
- Frías, D. (2022, 26 abril). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida.* Google. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

- Fuentes, Moreno, Rincón & Silva, G. L. D. M. (2021, agosto). *Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior*. Google. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n4/0718-5006-formuniv-14-04-49.pdf>
- Guimac, T. (2022). *Competencias laborales del futuro, para desarrollar hoy*. UDEP Hoy. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/02/competencias-laborales-de-futuro-para-desarrollar-hoy/>
- Goncalves Y Sala, L. R. (2021, junio). *Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario*. Google. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-151.pdf>
- Guerra, S. P. (2018, 19 septiembre). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Google. <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/>
- Hernández & Neri, C. J. (2020, junio). *Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior*. Google. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e047.pdf>
- Juárez, Contreras & Barbosa, F. F. D. (2013). *Propiedades psicométricas del test de adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo*. Google. <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v6n2/v6n2a04.pdf>
- López, Aran & Richaud, M. V. M. (2014). *Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados*. Google. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf>
- Martín, E. (2022). *¿Busca trabajo? Potencie sus competencias blandas*. El Correo. <https://www.elcorreo.com/vivir/relaciones-humanas/competencias-blandas-soft-skills-buscar-trabajo-20220120150624-ntrc.html>
- Melamed, A. (2016). *LAS TEORÍAS DE LAS EMOCIONES Y SU RELACIÓN CON LA COGNICIÓN: UN ANÁLISIS DESDE LA FILOSOFÍA DE LA MENTE*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/185/18551075001.pdf>

- Montero, I., & León, O. (2004, 13 septiembre). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>
- Montgomery, W. (2008, 9 diciembre). *Teoría, investigación y aplicaciones clínicas del autocontrol*. Google. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3052970>
- Monzón, E. (2020). *Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020*. Google. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47822/Monz%C3%B3n_LER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno & Quintero, L. Y. (2021, junio). *Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas*. Google. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n3/0718-5006-formuniv-14-03-65.pdf>
- Morocho, A. F. (2017). "Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA." Google. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10665/morocho_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022, 17 enero). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. Google. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang-es/index.htm
- Otzen & Manterola, T. C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Google. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Orozco, M. G. (2020, 23 abril). *Inteligencia emocional, empatía y buen trato como factores protectores frente a la agresión física en adolescentes*. Google. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v14n2/2011-3080-cesp-14-02-1.pdf>
- Pazmay, S. G. (2020, 15 julio). *Análisis psicométrico del test de comunicación organizacional en empresas ecuatorianas*. Google. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2092/2117>

- Portela, Domínguez & Pino, L. J. M. (2021, 15 noviembre). *Propiedades psicométricas de la versión española del Teamwork Skills Questionnaire (TSQ)*. Google. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8428554>
- Reidl, L. (2013, 25 enero). *Confiabilidad en la medición*. Google. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>
- Reyes, J. C. (2019). *Hay más de un millón de jóvenes 'nininis' en el Perú: ni estudian, ni trabajan ni buscan empleo*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/hay-mas-de-un-millon-de-jovenes-nininis-en-el-peru-ni-estudian-ni-trabajan-ni-buscan-empleo-noticia/?ref=gesr>
- Rodríguez, Rodríguez & Fuerte, J. R. L. (21–02-27). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. Google. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Ruiz, Nobles Y Ruiz, V. D. C. (2015, 28 julio). *Asertividad en funcionarios de la administración pública del municipio de Montería, Colombia*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/4766/476648794001.pdf>
- Serrano & García, M. D. (2010). *Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria*. Google. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90416328008.pdf>
- Soler, Meseguer & García, M. M. M. (2015, 24 octubre). *Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional*. Google. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v48n3/v48n3a02.pdf>
- THE ADECCO GROUP. (2018). *La necesidad de las habilidades blandas*. Google. http://golatam.adecco-group.com/rs/273-SSX-139/images/PAPER%20-%20Las%20necesidad%20de%20las%20habilidades%20blandas.pdf?mkt_tok=eyJpIjoiTkRabVpEWtNZalZqTkdNeCIsInQiOiJjVmRQWEUyTWZzOWxXaXdLZnVBM3AyRUplMmxOcmg2MkF4ZG1cLzIONFJhcDVGTkNrcm9MUkdIOTU3Q3poYjA2aUY5OEtZUk43YlJJZG4wR0pVbXp6bjR1VVZHZXIOZ2xDTkJKOXA0Nkd3a3FLT2dxaDAwTkZyZEpQRIRERU5kc1YifQ%3D%3D

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

TABLA 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Construcción y Evidencias Psicométricas de la escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores				
¿De qué manera se presentan las propiedades psicométricas de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura?	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles
	Construir y establecer las evidencias psicométricas de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura.	Se establece las propiedades psicométricas de las habilidades blandas en los trabajadores de la ciudad de Piura, donde se obtuvo un nivel de validez y confiabilidad dentro de los resultados alcanzados.	Liderazgo	- Autonomía - Influencia - Altruismo	1,2,3,4, 5,6	Ordinal	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Adaptación al cambio	- Flexibilidad - Resiliencia	7,8,9, 10	Ordinal	
	Establecer la validez de contenido a través del	H1: La validez de contenido demuestra que el instrumento	Resolución de Conflictos	- Escucha activa - Comunicación asertiva	11, 12, 13, 14, 15, 16,	Ordinal	

	método de criterio de expertos de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura	es adecuado para ser aplicado a la población según el criterio de expertos de las habilidades blandas en los trabajadores de la ciudad de Piura.		- Autocontrol	17, 18		
	Establecer la validez de constructo a través del método de alfa de Cronbach y coeficiente omega de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura.	H2: Se obtuvo la validez de constructo a través del método de análisis factorial del instrumento de habilidades blandas en los trabajadores de la ciudad de Piura.	Trabajo en equipo	- Cohesión - Colaboración - Visión compartida - Productividad	19, 20, 21, 22 23, 24, 25, 26	Ordinal	
	Establecer los percentiles de la escala de competencias blandas en trabajadores de la ciudad de Piura.	H3. Se obtuvo la confiabilidad por medio del método de alfa de Cronbach y coeficiente omega del instrumento de las habilidades blandas en los trabajadores de la ciudad de Piura.	Compromiso	- Sentimiento de Pertenencia - Responsabilidad	27, 28 29, 30	Ordinal	

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Diseño: - No experimental</p> <p>Tipo: - Instrumental</p> <p>Método: Cuantitativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Todos los trabajadores de la ciudad de Piura</p> <p>Muestra: 350 trabajadores de la ciudad de Piura</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de Competencias blandas en el ámbito organizacional</p> <p>Elaboración:</p> <p>Administración:</p>	<p>Para analizar los datos obtenidos en el formulario aplicado, se consideró la aplicación de la prueba de KMO y Bartlett junto con la matriz de consistencia, haciendo énfasis que para llegar a generar este tipo de análisis se utilizó como herramienta el programa SPSS, ya que este nos permitió que se ejecute un proceso adecuado.</p>

ANEXO B: Matriz de Operacionalización

TABLA 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TEMA: Construcción y Evidencias Psicométricas de la escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Blandas	Hernandez y Neri (2020), mencionan que el conjunto de habilidades blandas hacen referencia aquel grupo de capacidades interpersonales o sociales no innatas que el individuo ha ido aprendiendo en base a modelos de aprendizaje y construyendo en base a sus propias experiencias.	Se realizará de acuerdo con el puntaje que se obtenga mediante la aplicación del cuestionario de habilidades blandas en trabajadores dentro de las diferentes dimensiones.	Liderazgo	Autonomía	1-2	Ordinal
				Influencia	3-4	
				Altruismo	5-6	
			Adaptación al cambio	Flexibilidad	7-8	
				Resiliencia	9-10	
			Resolución de Conflictos	Escucha Activa	11-12	

				Comunicación Asertiva	13-14	
				Autocontrol	15-16	
				Toma de Decisiones	17-18	
			Trabajo en equipo	Cohesión	19-20	
				Colaboración	21-22	
				Visión Compartida	23-24	
				Productividad	25-26	
			Compromiso	Sentimiento de pertenencia	27-28	
				Responsabilidad	29-30	

ANEXO C: Tabla de Especificaciones

VARIABLE						
Competencias Blandas						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Hernández y Neri (2020), mencionan que el conjunto de habilidades blandas hacen referencia aquel grupo de capacidades interpersonales o sociales no innatas que el individuo ha ido aprendiendo en base a modelos de aprendizaje y construyendo en base a sus propias experiencias.						
DEFINICIÓN OPERACIONAL						
Se realizará de acuerdo con el puntaje que se obtenga mediante la aplicación del cuestionario de habilidades blandas en trabajadores dentro de las diferentes dimensiones.						
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ÍTEMS	N° ÍTEMS	ITEMS
Liderazgo	Muñoz (2016), menciona que el liderazgo es definido como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte que permite al individuo realizar sus funciones con autonomía, sabiendo dirigir a un equipo, y teniendo la capacidad de motivar a los demás para	Conocer la capacidad de autonomía e influencia dentro del entorno laboral.	Autonomía	6.7%	2	1. Considero que tengo la capacidad para realizar mis funciones laborales por mí mismo.
			Influencia	6.7%	2	2. Ejecuto mis funciones con independencia. 3. Soy capaz de motivar a mis demás compañeros a realizar sus labores.

	alcanzar un mismo objetivo.					4. Suelo inspirar a otros con mi trabajo.
			Altruismo	6.7%	2	5. Le doy importancia a los sentimientos de los miembros de mi equipo.
						6. Suelo ayudar a los miembros del equipo cuando se les presentan dificultades.
Adaptación al cambio	Según Alles (2009) la adaptación al cambio es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente,	Identificar la capacidad de flexibilidad y resiliencia frente a diferentes situaciones.	Flexibilidad	6.7%	2	7. Puedo adaptarme con facilidad a diferentes situaciones dentro de mi entorno laboral.
						8. Puedo ajustar mi estilo de trabajo para alcanzar los objetivos de la organización.
			Resiliencia	6.7%	2	9. Soy capaz de aceptar nuevos retos laborales.
						10. Suelo afrontar positivamente los cambios que se realicen en mi institución.

	buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.					
Resolución de Conflictos	Se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).	Reconocer la capacidad de escucha activa y comunicación asertiva en situaciones de conflicto laboral.	Escucha Activa	6.7%	2	11. En una situación de conflicto soy capaz de escuchar activamente la opinión de mis compañeros.
						12. Soy capaz de prestar atención y comprender los intereses de mis compañeros en un conflicto.
			Comunicación Asertiva	6.7%	2	13. Comunico mis ideas de manera directa y asertiva cuando se presenta un problema en el trabajo.
						14. En una situación de conflicto busco que se llegue a un acuerdo utilizando un lenguaje asertivo.
			Autocontrol	6.7%	2	15. Puedo mantener la calma en una situación conflictiva.

						16. Soy capaz de reconocer y controlar mis emociones para solucionar un conflicto.
			Toma de Decisiones	6.7%	2	17. Cuando se presenta un problema, soy capaz de tomar decisiones en beneficio de las partes interesadas.
						18. Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo.
Trabajo en equipo	Según Orellana (2020), menciona que el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida, buscando alcanzar juntos el mismo objetivo, teniendo una dinámica de cohesión y colaborando entre cada uno de los miembros, permitiendo la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las	Identificar la capacidad de cohesión y colaboración dentro de los equipos de trabajo.	Cohesión	6.7%	2	19. Puedo integrarme fácilmente y trabajar de la mano con mi equipo de trabajo.
						20. En mi institución, a pesar de los problemas nos mantenemos unidos como equipo de trabajo.
			Colaboración	6.7%	2	21. Apoyo a mis compañeros de trabajo para el logro de un objetivo.
						22. Soy una persona capaz de colaborar con las personas sin esperar nada a cambio.

	mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.		Visión compartida	6.7%	2	23. Los miembros de mi equipo estamos orientados a alcanzar el mismo objetivo en común.
						24. Como equipo de trabajo conocemos y compartimos la visión y los valores de la organización.
			Productividad	6.7%	2	25. Cuando trabajamos en equipo se obtienen buenos resultados.
						26. Considero que mi desempeño es productivo cuando trabajo en equipo.
Compromiso	Chávez Y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen	Conocer el sentimiento de pertenencia y responsabilidad con la institución.	Sentimiento de Pertenencia	6.7%	2	27. Me siento identificado con la cultura de la empresa donde laboro.
						28. Considero que la organización me permite crecer personal y profesionalmente.
			Responsabilidad	6.7%	2	29. Organizo mis actividades laborales para entregarlo en los plazos establecidos.

	desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.						30. Entregó las actividades que se me encarguen en los plazos establecidos.
--	---	--	--	--	--	--	---

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Boris Ricardo Córdova Canova		
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Organizacional(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en Psicología organizacional Recursos Humanos		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
	-		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPETENCIAS BLANDAS EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE PIURA - 2022

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022
Autora:	Lescano Peña, Mercedes Arelit Silva Nieves, Katherine Paola
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la ciudad de Piura
Significación:	Esta escala está compuesta por 30 ítems, los cuales evaluarán las habilidades blandas en trabajadores de la ciudad de Piura – 2022. Consta de 5 dimensiones: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en equipo y Compromiso.

4. SOPORTE TEÓRICO

Las competencias blandas están relacionadas con el componente emocional del sujeto, a diferencia de las competencias duras, las Soft skills que son conceptualizadas por ser un conjunto de conocimientos cognitivos los cuales van ligados al saber, así también con las habilidades que engloban el poder aprender, evaluar, y generar las aptitudes que implican la parte socio afectiva los cuales son factores fundamentales difíciles de identificar fácilmente así como también el reforzarse en el individuo las cuales se relacionan con la interacción social, determinando su desempeño y rendimiento laboral de los individuos en las diferentes áreas de su vida, siendo la principal clave para afrontar grandes retos. (Guerra, 2018).

Para la construcción de la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores se ha considerado fundamental tomar como referencia el Diccionario de Competencias Laborales de Martha Alles, quien menciona que las competencias o habilidades blandas son fundamentales en el contexto laboral, ya que son estas las que permitirán que se reaccione de una manera adecuada ante alguna situación que se presente.

Debido a ello, se propone que la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores está constituida por 5 dimensiones principales: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo y Compromiso.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura - 2022	Liderazgo	Muñoz (2016), menciona que el liderazgo es definido como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte que permite al individuo realizar sus funciones con autonomía, sabiendo dirigir a un equipo, y teniendo la capacidad de influir a los demás para alcanzar un mismo objetivo. Además, es importante mencionar que una persona con liderazgo se preocupa por el bienestar de su equipo, por lo cual cuenta con una actitud altruista que permite que exista una comprensión y apoyo a los demás.
	Adaptación al cambio	Según Alles (2009) la adaptación al cambio es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente, buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.
	Resolución de Conflictos	Se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).
	Trabajo en Equipo	Según Orellana (2020), menciona que el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida, buscando alcanzar juntos el mismo objetivo, teniendo un dinámica de cohesión y colaborando entre cada uno de los miembros, permitiendo la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.

	Compromiso	Chávez Y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.
--	------------	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, se presenta la **Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la ciudad de Piura - 2022.

- **Primera dimensión :** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de liderazgo que tienen los trabajadores dentro de su ámbito laboral .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	Considero que tengo la capacidad para realizar mis funciones laborales por mí mismo.	4	4	4	
	Me siento seguro del trabajo que realizó.	4	4	4	
Influencia	Soy capaz de motivar a mis demás compañeros a realizar sus labores.	4	4	4	
	Suelo inspirar a otros con mi trabajo.	4	4	4	
Altruismo	Le doy importancia a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Suelo ayudar a mis compañeros cuando se les presentan dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Adaptación al cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de adaptación al cambio de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Puedo adaptarme con facilidad a diferentes situaciones dentro de mi entorno laboral.	4	4	4	

	Puedo ajustar mi estilo de trabajo para alcanzar los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Resiliencia	Soy capaz de aceptar nuevos retos laborales.	4	4	4	
	Suelo afrontar los cambios que se realicen en mi institución.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión** : Resolución de Conflictos
- **Objetivos de la Dimensión**: Identificar la capacidad de resolución de conflictos que tienen los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha Activa	En una situación de conflicto soy capaz de escuchar activamente la opinión de mis compañeros.	4	4	4	
	Soy capaz de prestar atención y comprender los intereses de mis compañeros en un conflicto.	4	4	4	
Comunicación Asertiva	Expreso mis ideas de manera asertiva cuando se presenta un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Respeto las opiniones dentro de una situación de conflicto, utilizando la comunicación para llegar a un acuerdo.	4	4	4	
Autocontrol	Puedo mantener la calma en una situación conflictiva.	4	4	4	
	Soy capaz de reconocer y controlar mis emociones para solucionar un conflicto.	4	4	4	


Toma de Decisiones	Cuando se presenta un problema, soy capaz de tomar decisiones en beneficio de la organización	4	4	4	
	Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Trabajo en Equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la capacidad para trabajar en equipo de los trabajadores. .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión	Puedo integrarme fácilmente y trabajar de la mano con mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	En mi institución, a pesar de los problemas nos mantenemos unidos como equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Apoyo a mis compañeros de trabajo para el logro de un objetivo.	4	4	4	
	Soy una persona capaz de colaborar con las personas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
Visión Compartida	Con los miembros de mi equipo estamos orientados a alcanzar un objetivo en común.	4	4	4	
	Como equipo de trabajo conocemos y compartimos la visión y los valores de la organización.	4	4	4	
Productividad	Cuando trabajamos en equipo se obtienen buenos resultados.	4	4	4	
	Considero que mi desempeño es productivo cuando trabajo en equipo	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el compromiso que tienen los trabajadores con su organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de Pertenencia	Me siento identificado con la institución donde laboro.	4	4	4	
	Considero que la institución me permite crecer personal y profesionalmente.	4	4	4	
Responsabilidad	Priorizo mis actividades laborales.	4	4	4	
	Entregó las actividades que se me encarguen en los plazos establecidos.	4	4	4	



.....
 Ps. Boris R. Córdova Cánova
 C.Ps.P. 40037

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Edinson Sanchez Medina		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Organizacional (X)
	Social ()		
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos, especialmente, capacitación, desarrollo y gestión del desempeño.		
Institución donde labora:	Autoridad Nacional del Servicio Civil		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Influencia del valor percibido de marca desde la perspectiva del consumidor en la intención de compra: caso comida criolla en Lima Metropolitana, 2019		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPETENCIAS BLANDAS EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE PIURA - 2022

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022
Autora:	Lescano Peña, Mercedes Arelit Silva Nieves, Katherine Paola
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la ciudad de Piura
Significación:	Esta escala está compuesta por 30 ítems, los cuales evaluarán las habilidades blandas en trabajadores de la ciudad de Piura – 2022. Consta de 5 dimensiones: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en equipo y Compromiso.

4. SOPORTE TEÓRICO

Las competencias blandas están relacionadas con el componente emocional del sujeto, a diferencia de las competencias duras, las Soft skills que son conceptualizadas por ser un conjunto de conocimientos cognitivos los cuales van ligados al saber, así también con las habilidades que engloban el poder aprender, evaluar, y generar las aptitudes que implican la parte socio afectiva los cuales son factores fundamentales difíciles de identificar fácilmente así como también el reforzarse en el individuo las cuales se relacionan con la interacción social, determinando su desempeño y rendimiento laboral de los individuos en las diferentes áreas de su vida, siendo la principal clave para afrontar grandes retos. (Guerra, 2018).

Para la construcción de la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores se ha considerado fundamental tomar como referencia el Diccionario de Competencias Laborales de Martha Alles, quien menciona que las competencias o habilidades blandas son fundamentales en el contexto laboral, ya que son estas las que permitirán que se reaccione de una manera adecuada ante alguna situación que se presente.

Debido a ello, se propone que la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores está constituida por 5 dimensiones principales: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo y Compromiso.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura - 2022	Liderazgo	Muñoz (2016), menciona que el liderazgo es definido como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte que permite al individuo realizar sus funciones con autonomía, sabiendo dirigir a un equipo, y teniendo la capacidad de influir a los demás para alcanzar un mismo objetivo. Además, es importante mencionar que una persona con liderazgo se preocupa por el bienestar de su equipo, por lo cual cuenta con una actitud altruista que permite que exista una comprensión y apoyo a los demás.
	Adaptación al cambio	Según Alles (2009) la adaptación al cambio es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente, buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.
	Resolución de Conflictos	Se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).
	Trabajo en Equipo	Según Orellana (2020), menciona que el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida, buscando alcanzar juntos el mismo objetivo, teniendo un dinámica de cohesión y colaborando entre cada uno de los miembros, permitiendo la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.

	Compromiso	Chávez Y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.
--	------------	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, se presenta la **Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la ciudad de Piura - 2022.

- **Primera dimensión :** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de liderazgo que tienen los trabajadores dentro de su ámbito laboral .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	Considero que tengo la capacidad para realizar mis funciones laborales por mi mismo.	4	4	4	
	Ejecuto mis funciones con independencia	4	4	4	
Influencia	Soy capaz de motivar a mis demás compañeros a realizar sus labores.	4	4	4	
	Suelo inspirar a otros con mi trabajo.	4	4	4	
Altruismo	Le doy importancia a los sentimientos de los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	Suelo ayudar a los miembros del equipo cuando se les presentan dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Adaptación al cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de adaptación al cambio de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Puedo adaptarme con facilidad a diferentes situaciones dentro de mi entorno laboral.	4	4	4	

	Puedo ajustar mi estilo de trabajo para alcanzar los objetivos de la organización.	4	4	4	
Resiliencia	Soy capaz de aceptar nuevos retos laborales.	4	4	4	
	Suelo afrontar positivamente los cambios que se realicen en mi institución.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión** : Resolución de Conflictos
- **Objetivos de la Dimensión**: Identificar la capacidad de resolución de conflictos que tienen los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha Activa	En una situación de conflicto soy capaz de escuchar activamente la opinión de mis compañeros.	4	4	4	
	Soy capaz de prestar atención y comprender los intereses de mis compañeros en un conflicto.	4	4	4	
Comunicación Asertiva	Comunico mis ideas de manera directa y asertiva cuando se presenta un problema en el trabajo.	4	4	4	
	En una situación de conflicto busco que se llegue a un acuerdo utilizando un lenguaje asertivo.	4	4	4	

Autocontrol	Puedo mantener la calma en una situación conflictiva.	4	4	4	
	Soy capaz de reconocer y controlar mis emociones para solucionar un conflicto.	4	4	4	
Toma de Decisiones	Cuando se presenta un problema, soy capaz de tomar decisiones en beneficio de las partes interesadas.	4	4	4	
	Me resulta fácil tomar decisiones por mi mismo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Trabajo en Equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la capacidad para trabajar en equipo de los trabajadores. .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión	Puedo integrarme fácilmente y trabajar de la mano con mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	En mi institución, a pesar de los problemas nos mantenemos unidos como equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Apoyo a mis compañeros de trabajo para el logro de un objetivo.	4	4	4	
	Soy una persona capaz de colaborar con las personas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
Visión Compartida	Los miembros de mi equipo estamos orientados a alcanzar un objetivo en común.	4	4	4	
	Como equipo de trabajo conocemos y compartimos la visión y los valores de la organización.	4	4	4	

Productividad	Cuando trabajamos en equipo se obtienen buenos resultados.	4	4	4	
	Considero que mi desempeño es productivo cuando trabajo en equipo.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el compromiso que tienen los trabajadores con su organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de Pertenencia	Me siento identificado con la institución donde laboro.	4	4	4	
	Considero que la institución me permite crecer personal y profesionalmente.	4	4	4	
Responsabilidad	Organizo mis actividades laborales para entregarlo en los plazos establecidos.	4	4	4	
	Entregó las actividades que se me encarguen en los plazos establecidos.	4	4	4	



 Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL SALDARRIAGA VILLAR		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa (X)	Organizacional()
	Social ()		
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos, especialmente, capacitación, desarrollo y gestión del desempeño.		
Institución donde labora:	Autoridad Nacional del Servicio Civil		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en dos instituciones educativas de Piura, 2016		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPETENCIAS BLANDAS EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE PIURA - 2022

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022
Autora:	Lescano Peña, Mercedes Arelit Silva Nieves, Katherine Paola
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la ciudad de Piura
Significación:	Esta escala está compuesta por 30 ítems, los cuales evaluarán las habilidades blandas en trabajadores de la ciudad de Piura – 2022. Consta de 5 dimensiones: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en equipo y Compromiso.

4. SOPORTE TEÓRICO

Las competencias blandas están relacionadas con el componente emocional del sujeto, a diferencia de las competencias duras, las Soft skills que son conceptualizadas por ser un conjunto de conocimientos cognitivos los cuales van ligados al saber, así también con las habilidades que engloban el poder aprender, evaluar, y generar las aptitudes que implican la parte socio afectiva los cuales son factores fundamentales difíciles de identificar fácilmente así como también el reforzarse en el individuo las cuales se relacionan con la interacción social, determinando su desempeño y rendimiento laboral de los individuos en las diferentes áreas de su vida, siendo la principal clave para afrontar grandes retos. (Guerra, 2018).

Para la construcción de la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores se ha considerado fundamental tomar como referencia el Diccionario de Competencias Laborales de Martha Alles, quien menciona que las competencias o habilidades blandas son fundamentales en el contexto laboral, ya que son estas las que permitirán que se reaccione de una manera adecuada ante alguna situación que se presente.

Debido a ello, se propone que la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores está constituida por 5 dimensiones principales: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo y Compromiso.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura - 2022	Liderazgo	Muñoz (2016), menciona que el liderazgo es definido como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte que permite al individuo realizar sus funciones con autonomía, sabiendo dirigir a un equipo, y teniendo la capacidad de influir a los demás para alcanzar un mismo objetivo. Además, es importante mencionar que una persona con liderazgo se preocupa por el bienestar de su equipo, por lo cual cuenta con una actitud altruista que permite que exista una comprensión y apoyo a los demás.
	Adaptación al cambio	Según Alles (2009) la adaptación al cambio es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente, buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.
	Resolución de Conflictos	Se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).
	Trabajo en Equipo	Según Orellana (2020), menciona que el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida, buscando alcanzar juntos el mismo objetivo, teniendo un dinámica de cohesión y colaborando entre cada uno de los miembros, permitiendo la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.

	Compromiso	Chávez Y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.
--	------------	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, se presenta la **Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la ciudad de Piura - 2022.

- **Primera dimensión :** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de liderazgo que tienen los trabajadores dentro de su ámbito laboral .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	Considero que tengo la capacidad para realizar mis funciones laborales por mí mismo (a)	4	4	4	
	Ejecuto mis funciones con independencia	4	4	4	
Influencia	Soy capaz de motivar a mis demás compañeros a realizar sus labores.	4	4	4	
	Suelo inspirar a otros con mi trabajo.	4	4	4	
Altruismo	Le doy importancia a los sentimientos de los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	Suelo ayudar a los miembros del equipo cuando se les presentan dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Adaptación al cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de adaptación al cambio de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Puedo adaptarme con facilidad a diferentes situaciones dentro de mi entorno laboral.	4	4	4	
	Puedo ajustar mi estilo de trabajo para alcanzar los objetivos de la	4	4	4	

	organización.				
Resiliencia	Soy capaz de aceptar nuevos retos laborales.	4	4	4	
	Suelo afrontar positivamente los cambios que se realicen en mi institución.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión** : Resolución de Conflictos
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la capacidad de resolución de conflictos que tienen los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha Activa	En una situación de conflicto soy capaz de escuchar activamente la opinión de mis compañeros.	4	4	4	
	Soy capaz de prestar atención y comprender los intereses de mis compañeros en un conflicto.	4	4	4	
Comunicación Asertiva	Comunico mis ideas de manera directa y asertiva cuando se presenta un problema en el trabajo.	4	4	4	
	En una situación de conflicto busco que se llegue a un acuerdo utilizando un lenguaje asertivo.	4	4	4	
Autocontrol	Puedo mantener la calma en una situación conflictiva.	4	4	4	

	Soy capaz de reconocer y controlar mis emociones para solucionar un conflicto.	4	4	4	
Toma de Decisiones	Cuando se presenta un problema, soy capaz de tomar decisiones en beneficio de las partes interesadas.	4	4	4	
	Me resulta fácil tomar decisiones por mi mismo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Trabajo en Equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la capacidad para trabajar en equipo de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión	Puedo integrarme fácilmente y trabajar de la mano con mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	En mi institución, a pesar de los problemas nos mantenemos unidos como equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Apoyo a mis compañeros de trabajo para el logro de un objetivo.	4	4	4	
	Soy una persona capaz de colaborar con las personas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
Visión Compartida	Los miembros de mi equipo estamos orientados a alcanzar un objetivo en común.	4	4	4	
	Como equipo de trabajo conocemos y compartimos la visión y los valores de la organización.	4	4	4	
Productividad	Cuando trabajamos en equipo se obtienen buenos resultados.	4	4	4	

	Considero que mi desempeño es productivo cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el compromiso que tienen los trabajadores con su organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de Pertenencia	Me siento identificado con la institución donde laboro.	4	4	4	
	Considero que la institución me permite crecer personal y profesionalmente.	4	4	4	
Responsabilidad	Organizo mis actividades laborales para entregarlo en los plazos establecidos.	4	4	4	
	Entregó las actividades que se me encarguen en los plazos establecidos.	4	4	4	


 Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. N° 29854
 Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar

MG.PS. MIGUEL ANGEL SALDARRIAGA VILLAR

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MARIA CRISTINA QUINTANILLA CASTRO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Organizacional(X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE PSYMAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN SULLANA		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPETENCIAS BLANDAS EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE PIURA - 2022

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022
Autora:	Lescano Peña, Mercedes Arelit Silva Nieves, Katherine Paola
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la ciudad de Piura
Significación:	Esta escala está compuesta por 30 ítems, los cuales evaluarán las habilidades blandas en trabajadores de la ciudad de Piura – 2022. Consta de 5 dimensiones: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en equipo y Compromiso.

4. SOPORTE TEÓRICO

Las competencias blandas están relacionadas con el componente emocional del sujeto, a diferencia de las competencias duras, las Soft skills que son conceptualizadas por ser un conjunto de conocimientos cognitivos los cuales van ligados al saber, así también con las habilidades que engloban el poder aprender, evaluar, y generar las aptitudes que implican la parte socio afectiva los cuales son factores fundamentales difíciles de identificar fácilmente así como también el reforzarse en el individuo las cuales se relacionan con la interacción social, determinando su desempeño y rendimiento laboral de los individuos en las diferentes áreas de su vida, siendo la principal clave para afrontar grandes retos. (Guerra, 2018).

Para la construcción de la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores se ha considerado fundamental tomar como referencia el Diccionario de Competencias Laborales de Martha Alles, quien menciona que las competencias o habilidades blandas son fundamentales en el contexto laboral, ya que son estas las que permitirán que se reaccione de una manera adecuada ante alguna situación que se presente.

Debido a ello, se propone que la Escala de Competencias Blandas en los Trabajadores está constituida por 5 dimensiones principales: Liderazgo, Adaptación al Cambio, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo y Compromiso.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Competencias Blandas en trabajadores de la ciudad de Piura - 2022	Liderazgo	Muñoz (2016), menciona que el liderazgo es definido como aquella fuerza más poderosa y la armadura más fuerte que permite al individuo realizar sus funciones con autonomía, sabiendo dirigir a un equipo, y teniendo la capacidad de influir a los demás para alcanzar un mismo objetivo. Además, es importante mencionar que una persona con liderazgo se preocupa por el bienestar de su equipo, por lo cual cuenta con una actitud altruista que permite que exista una comprensión y apoyo a los demás.
	Adaptación al cambio	Según Alles (2009) la adaptación al cambio es la capacidad que tiene el individuo que le permite afrontar los cambios de manera eficiente, adoptando una actitud flexible al modificar su propio estilo de trabajo y adoptando uno nuevo según las necesidades de la organización con la finalidad que haya un beneficio para la misma. Además, de tener la capacidad de transformar las amenazas en oportunidades, y de esta manera mostrar una conducta resiliente, buscando recursos para sobreponerse a los desafíos dentro de su ámbito laboral.
	Resolución de Conflictos	Se define como la capacidad que desarrolla un individuo para tomar decisiones frente a un determinado problema dentro del ámbito laboral poniendo en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades, aprendiendo a escuchar activamente el problema, estableciendo una comunicación directa y asertiva, buscando defender sus derechos de manera adecuada encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a ambas partes involucradas, afrontando de forma resiliente el problema. (Albites, 2022).
	Trabajo en Equipo	Según Orellana (2020), menciona que el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de personas que desempeñan actividades bajo una visión compartida, buscando alcanzar juntos el mismo objetivo, teniendo un dinámica de cohesión y colaborando entre cada uno de los miembros, permitiendo la integración de sus conocimientos y habilidades personales en el desarrollo de las mismas, para de esta manera lograr un trabajo más productivo.

	Compromiso	Chávez Y Ramírez (2018), definen el compromiso dentro del ámbito laboral como aquel sentimiento de pertenencia que genera el trabajador con la organización, permitiendo que este se sienta con la responsabilidad de realizar un buen desempeño para lograr los beneficios personales como profesionales.
--	------------	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, se presenta la **Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la Ciudad de Piura - 2022**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la ciudad de Piura - 2022.

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de liderazgo que tienen los trabajadores dentro de su ámbito laboral .

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	Considero que tengo la capacidad para realizar mis funciones laborales por mí mismo.	4	4	4	
	Me siento seguro del trabajo que realizó.	4	4	4	
Influencia	Soy capaz de motivar a mis demás compañeros a realizar sus labores.	4	4	4	
	Suelo inspirar a otros con mi trabajo.	4	4	4	
Altruismo	Le doy importancia a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Suelo ayudar a mis compañeros cuando se les presentan dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Adaptación al cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de adaptación al cambio de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Puedo adaptarme con facilidad a diferentes situaciones dentro de mi entorno laboral.	4	4	4	
	Puedo ajustar mi estilo de trabajo				

	para alcanzar los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Resiliencia	Soy capaz de aceptar nuevos retos laborales.	4	4	4	
	Suelo afrontar los cambios que se realicen en mi institución.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión** : Resolución de Conflictos
- **Objetivos de la Dimensión**: Identificar la capacidad de resolución de conflictos que tienen los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha Activa	En una situación de conflicto soy capaz de escuchar activamente la opinión de mis compañeros.	4	4	4	
	Soy capaz de prestar atención y comprender los intereses de mis compañeros en un conflicto.	4	4	4	
Comunicación Asertiva	Expreso mis ideas de manera asertiva cuando se presenta un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Respeto las opiniones dentro de una situación de conflicto, utilizando la comunicación para llegar a un acuerdo.	4	4	4	
Autocontrol	Puedo mantener la calma en una situación conflictiva.	4	4	4	
	Soy capaz de reconocer y controlar mis emociones para solucionar un conflicto.	4	4	4	

Toma de Decisiones	Cuando se presenta un problema, soy capaz de tomar decisiones en beneficio de la organización	4	4	4	
	Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Trabajo en Equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la capacidad para trabajar en equipo de los trabajadores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión	Puedo integrarme fácilmente y trabajar de la mano con mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	En mi institución, a pesar de los problemas nos mantenemos unidos como equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Apoyo a mis compañeros de trabajo para el logro de un objetivo.	4	4	4	
	Soy una persona capaz de colaborar con las personas sin esperar nada a cambio.	4	4	4	
Visión Compartida	Con los miembros de mi equipo estamos orientados a alcanzar un objetivo en común.	4	4	4	
	Como equipo de trabajo conocemos y compartimos la visión y los valores de la organización.	4	4	4	
Productividad	Cuando trabajamos en equipo se obtienen buenos resultados.	4	4	4	
	Considero que mi desempeño es productivo cuando trabajo en equipo	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el compromiso que tienen los trabajadores con su organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de Pertenencia	Me siento identificado con la institución donde laboro.	4	4	4	
	Considero que la institución me permite crecer personal y profesionalmente.	4	4	4	
Responsabilidad	Priorizo mis actividades laborales.	4	4	4	
	Entregó las actividades que se me encarguen en los plazos establecidos.	4	4	4	


 Dra. María C. Quintanilla Castro
 C.Ps. 8441

Firma del evaluador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Construcción y Evidencias Psicométricas de la Escala de Competencias Blandas en Trabajadores de la ciudad de Piura - 2022", cuyos autores son LESCOANO PEÑA MERCEDES ARELIT, SILVA NIEVES KATHERINE PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN DNI: 18166158 ORCID: 0000-0003-2110-7547	Firmado electrónicamente por: ABAWALTE el 26-01- 2023 18:25:47

Código documento Trilce: TRI - 0509905