



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de
la municipalidad provincial de Chepén, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Andrade Adan, Gabriel Francisco (orcid.org/0000-0002-2529-1073)

Rubio Adan, Dharsy Tathiana (orcid.org/0000-0002-4458-6723)

ASESOR:

Dr. Arbulu Ballesteros, Marco Agustin (orcid.org/0000-0001-7940-7580)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros padres, que nos han dado la existencia; y en ella la capacidad para superarnos, deseándonos lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. A nuestros hermanos que día a día nos acompañaron y nos motivaron para seguir adelante.

Gracias por ser como son, porque su presencia y persona han ayudado a construir y forjar la persona que ahora somos.

A nuestros docentes y amigos; que en el andar por la vida nos hemos ido encontrando; porque cada uno de ustedes nos han motivado.

Gabriel y Tathiana

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la fuerza necesaria para poder culminar con éxito esta bonita etapa de mi vida. Agradezco infinitamente a mis padres Hans y Karla, ya que siempre estuvieron apoyándome, a mis hermanos, que son mi motivo para seguir adelante, a mis tíos y primos que estuvieron apoyándome siempre en este arduo camino. También agradecer a los docentes y autoridades que gracias a sus enseñanzas pude finalizar de la mejor manera esta investigación.

Gabriel Andrade Adán.

A Dios por haberme dado la fuerza necesaria para poder culminar con éxito esta bonita etapa de mi vida. Agradezco infinitamente a mis abuelos César y Olinda, ya que siempre estuvieron a mi lado apoyándome, a mis padres, a mis hermanas que siempre confiaron en mí, ellos fueron el motor y motivo para luchar por mis sueños. También agradecer a los docentes y autoridades que gracias a sus enseñanzas pude finalizar de la mejor manera esta investigación.

Tathiana Rubio Adán.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023", cuyos autores son ANDRADE ADAN GABRIEL FRANCISCO, RUBIO ADAN DHARSY TATHIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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.

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS DNI: 16756158 ORCID: 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 30-11- 2023 19:20:36

Código documento Trilce: TRI - 0672197



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ANDRADE ADAN GABRIEL FRANCISCO, RUBIO ADAN DHARSY TATHIANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GABRIEL FRANCISCO ANDRADE ADAN DNI: 75992099 ORCID: 0000-0002-2529-1073	Firmado electrónicamente por: GANDRADEA el 29-11-2023 17:45:19
DHARSY TATHIANA RUBIO ADAN DNI: 72736344 ORCID: 0000-0002-4458-6723	Firmado electrónicamente por: DRUBIOAD13 el 29-11-2023 17:45:17

Código documento Trilce: TRI - 0672196

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES:.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre las dimensiones de habilidades blandas y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chepén	16
Tabla 2: Nivel de las habilidades blandas de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén	16
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén	17
Tabla 4: Relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.	18

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén. La población muestral estuvo compuesta 113 colaboradores de la entidad edil en mención. Se consideró un diseño no experimental, correlacional. Para medir la variable primera (Habilidades blandas) se aplicó un cuestionario con 17 ítems y para la segunda variable (Desempeño laboral) se aplicó un cuestionario de 16 ítems. Los resultados muestran que el Rho Spearman fue de 0,769 esto indica una relación significativa entre las variables, concluyendo que las habilidades blandas pueden ser gravitantes para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores ediles de un municipio, siendo un fundamento importante para mejorar sostenidamente el servicio que se oferta.

Palabras clave: Habilidades, blandas, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between soft skills and the work performance of employees of the provincial municipality of Chepén. The sample population was made up of 113 employees of the aforementioned municipal entity. A non-experimental, correlational design was considered. To measure the first variable (Soft Skills), a questionnaire with 17 items was applied and for the second variable (Job Performance), a 16-item questionnaire was applied. The results show that Spearman was 0.769, this indicates a significant link between the variables, concluding that soft skills can be influential in improving the work performance of the municipal employees of a municipality, being an important foundation to sustainably improve the service offered.

Keywords: Skills, soft, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las habilidades blandas son temas con un tratamiento más trascendental en el sector laboral; por ello, las organizaciones con mayor posicionamiento en el mundo se preocupan por la remuneración salarial de sus empleados, por la permanente capacitación sobre gestión del uso óptimo del tiempo, la comunicación asertiva, la planificación de actividades, el equilibrio y manejo de sus emociones y el colaborativo trabajo, etc. Los factores mencionados, sirven para que el colaborador de cualquier organización tenga la seguridad laboral necesaria, con el entusiasmo de laborar más y mejor y la capacidad de accionar en momentos complicados en el desempeño de sus funciones, por ello el fortalecimiento de las habilidades blandas comienza con el capital humano, permitiendo que los colaboradores alcancen metas organizacionales es decir mejores sustancialmente su desempeño (Leal, 2020).

En el contexto mundial, en países como Singapur, Corea del Sur y Taiwán el tema de las habilidades blandas son cada vez más indispensables en los procesos de selección, según datos del estudio que hizo Manpowergroup denominado *Soft skills 4 talent* en el 2016, afirmaron que estas habilidades son muy útiles para afrontar competitivos desafíos en las diversas áreas de las empresas, desde esta fecha hasta la actualidad la economía de las organizaciones empresariales de estos países han elevado su productividad y posicionamiento de manera vertiginosa, pues consideraron el talento humano como una prioridad de atención, específicamente el desarrollar habilidades blandas para mejorar temas como la competitividad, la productividad y el desempeño laboral de los colaboradores (Flores y Vigila, 2021).

En investigaciones realizadas en América Latina, principalmente en Chile, se encontró que las habilidades cognitivas y las habilidades blandas son similares, pues el individuo debe indagar de forma vaga y también con ideas complicadas para resolver casos o situaciones laborales problemáticas, lo cual le otorga direccionalidad a sus acciones o le permite responder acertadamente a una situación que requiere su actuación o responsabilidad. Por otro lado, en EE.UU. específicamente en la Universidad de Harvard, se evidenció que el 86% del éxito profesional y competitivo se basa en las *soft skills* (habilidades o competencias

blandas) las cuales son esenciales para el desarrollo empresarial, también se halló que la tarea inmediata es el diálogo con el propósito de innovar la labor educativa, lo cual permitió crear un grupo de profesionales dedicados a mejorar consistentemente su desempeño (Huallpa, 2020).

En el Perú, las organizaciones ya tienen una visión más genuina en su proceso de selección consideran una persona con determinadas actitudes; las habilidades duras son dejadas de lado, aunque en un porcentaje bajo, sin embargo, las habilidades blandas están adquiriendo mayor preponderancia. Tal es así que en diciembre de 2019 en Lima se realizó el denominado evento “La semana internacional de las habilidades blandas” planificado y organizado por la Escuela de Ingenieros del país, exponiéndose ponencias orientadas a la trascendencia de las habilidades blandas en el colaborador profesional de hoy. A la vez, también se mostró que los colaboradores que se mantienen en un puesto laboral son los que poseen estas habilidades, asertivamente cuidan su marca y su reputación, saben lo que quieren y se preparan, generan resultados y se hacen cargo de responsabilidades (Huallpa, 2020).

En la municipalidad provincial de Chepén, se observa problemas diversos con relación al personal, tales como un alto desconocimiento de sus habilidades y capacidades, siendo el conocer habilidades y capacidades la parte vertebral del fortalecimiento de las habilidades blandas y el manejo de sus emociones, se observa también que los colaboradores no tienen un adecuado manejo de conflictos y situaciones problemáticas suscitadas con los usuarios, carecen de una comunicación y empatía hacia su trabajo, todo ello redundando en las evaluaciones de desempeño laboral, las cuales arrojan debilidades que afectan directamente al servicio ofertado.

Por lo expuesto, se formula el principal problema siguiente: ¿qué relación existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023?, los problemas específicos son: ¿cuál es el nivel de habilidades blandas de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023?, ¿cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023?, ¿Cómo establecer

la relación que existe entre las dimensiones de habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén?

Este estudio se justifica por lo siguiente: Teórica: La información que se recabará sobre blandas habilidades y desempeño laboral, será confiable y relevante, puesto que será de utilidad para investigaciones posteriores. Práctica: Esta investigación permitirá establecer la asociación de las blandas habilidades con un desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023, con la finalidad de que la municipalidad en mención aplique acciones de mejora en considerando a los resultados. Metodológica: Esta investigación utilizará confiables y válidos instrumentos, asegurando resultados objetivos y relevantes con las conclusiones y sugerencias.

El objetivo general queda formulado así: determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023. Se cuenta con objetivos específicos: identificar el nivel de habilidades blandas de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023. Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023. Establecer la relación que existe entre las dimensiones de habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023.

La hipótesis alterna es: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023. La hipótesis nula: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios previos se consideran los más relevantes al tema de investigación, así se presentan los antecedentes internacionales:

Aledo (2022) en su estudio de las blandas habilidades y la actitud emprendedora, se propone investigar el efecto de la educación empresarial sobre las habilidades sociales y las actitudes emprendedoras en equipos de educandos: un grupo de control y un grupo experimental, desarrollando un plan de negocios. Los resultados muestran que estas experiencias pueden ayudar a despertar las intenciones emprendedoras de los estudiantes y ayudarlos a aprender habilidades blandas, fortaleciendo así sus talentos.

Gilyazova et al. (2021) se centraron en el desarrollo paradójico y ambiguo de las habilidades blandas en la moderna educación. Actualmente se concibe a las blandas habilidades desde dos perspectivas, el enfoque basado en competencias que se desprende del basamento teórico del capital humano y el humanista enfoque basado en el concepto de Bildung. El análisis realizado sugiere que la principal diferencia entre estas posiciones se puede encontrar en sus metas educativas: desarrollar blandas habilidades del educando en aras de tratar al estudiante como un medio o como un fin (por la ética de Kant). La teoría y la práctica educativas modernas se caracterizan por el primer enfoque: las universidades están dirigidas a satisfacer las necesidades del mercado laboral (de acuerdo con la economía impulsada por el conocimiento que presiona para desarrollar blandas habilidades).

Fuentes et al. (2021) en su artículo donde se propusieron determinar la prevalencia de blandas habilidades en los educandos de una universidad en Colombia. El método es cuantitativo, transversal y descriptivo para una muestra de 50 estudiantes del semestre 2020 II. Se encontró que las habilidades blandas más populares entre los educandos de los programas académicos estudiados son escuchar, influir y cooperar. Las competencias a mejorar son la responsabilidad y el apoyo. Se concluyó que el mercado laboral respeta y demanda de sus profesionales las habilidades blandas, los cambios y la oportunidad en el ambiente académico, al momento de elaborar el currículo, para fortalecer las habilidades comportamentales relevantes del individuo.

En el ámbito nacional se tiene a Prieto (2022) quien buscó la vinculación entre las habilidades del personal administrativo y el ambiente de trabajo. El tipo de estudio fue básico, utilizando niveles descriptivos de cumplimiento y métodos cuantitativos, utilizando diseños no experimentales y transversales, utilizando un enfoque hipotético deductivo, con una población de 130 participantes. Los resultados fueron que el 76,9% de los encuestados reportó un alto nivel de competencias y el 76,2% notó un buen nivel en el ambiente laboral. Se concluyó que existe una correlación significativa de $Rho = 0,979$ puntos entre las habilidades blandas y Distribuidora Droguería Ahorrofarma S.R.L. ambiente de trabajo Personal administrativo. de la ciudad de Lima.

Zamora (2022) en su investigación, con el fin de hallar la vinculación entre habilidades blandas y clima organizacional en administradores de la Universidad José María Arguedas. Se realizó con un enfoque cuantitativo, con dominio descriptivo y soporte transversal, considerando vías no experimentales y niveles de pertinencia; la población estuvo conformada por 86 socios. Resultó que el valor de Spearman (Rho) es 0,423 y la significación es 0,000, que es inferior a 0,05. Debido a esta situación. Significado alternativo de que hay una vinculación moderadamente positiva entre las habilidades blandas y el clima organizacional entre los directivos de la Universidad Nacional Mayor de José María Arguedas.

Pinto y Torres (2022) buscaron un análisis de la vinculación entre blandas habilidades y desempeño laboral en el Archivo General de la Nación de Lima. El estudio utilizó una tasa de ajuste descriptiva, diseño transversal no experimental y métodos cuantitativos con 102 empleados y una muestra de 75 empleados. Los resultados muestran a las blandas habilidades se encuentran en un buen nivel con 64,33% y el desempeño laboral es muy alto con 55,7%. Se concluyó que las blandas habilidades están vinculadas con el desempeño de los empleados del Archivo General de la Nación Lima; esto también puede ser confirmado por el valor de chi-cuadrado ($X^2c=17.426$), que indica que el nivel real de significación. es superior al nivel teórico ($p=0,000$).

Veliz (2021) determinó el análisis de blandas habilidades y calidad de servicio del Centro de Emergencia Mujer de Piura. El método de trabajo corresponde a una investigación básica con un diseño no experimental. Este

estudio utilizó un grupo de estudio representativo de 30 participantes que recibieron un cuestionario de 20 ítems. Incluyen los resultados un estudio de un grupo de variables, indicadores y dimensiones que reflejan los niveles de relación existentes. Analizando, interpretando y discutiendo los resultados se concluyó que el nivel de blandas habilidades y la calidad de los servicios en el centro de emergencia mujer de Piura se encontraban en la media, por lo que existía la necesidad de fortalecer e incrementar estas dos variables.

Sobre la información referente a la variable habilidades blandas, Cháves y Dorado (2019) demostraron que estas habilidades se integran en la colaboración, simplificación de conflictos, el trabajo en equipo, el mentoring, las propias emociones, la gestión de las relaciones, etc. Según Granda y Araque (2018) el adecuado uso y manejo de estas variables ayuda a incrementar nuestros sentimientos, nuestra motivación interna y externa para luego aplicarlas en las actividades laborales en la organización.

Hay algunas cualidades que se aplican a una carrera en educación vocacional, a saber, tenemos habilidades para el liderazgo, comunicación, servicio al cliente y para resolver problemas que todos tienen como individuos, experiencia en equipo y trabajo en un ambiente de trabajo calificado, tales como: Comunicación, capacidad para trabajo en equipo con diferentes profesiones, adaptabilidad, etc. (Fuentes et al., 2021).

A su vez, Gonzales et al. (2021) definen a esta variable como un conjunto de respuestas que contribuyen al desarrollo económico de su empresa y del propio. Además, Alles (2003) describió cómo los empleados se conectan con otras personas y, por lo tanto, mejoran su bienestar. Además, también se confirma que es un signo de bajo nivel de una persona y una forma de comunicación relacionada con las actividades laborales de los trabajadores (Rivera, et al., 2019)

Krüger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas como las actitudes, prácticas y habilidades que un individuo necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás. De igual forma, define las habilidades blandas como habilidades adaptativas y

conductuales que permiten a las personas responder a sus necesidades y demandas al interactuar en un contexto sociohistórico y cultural; un impacto tiene en la vida de las personas, por lo que su desarrollo se considera de suma importancia (Hernández y Neri, 2020).

Como mencionan Maldonado et al. (2020) es interesante observar cómo diversos estudios han enfatizado la trascendencia de fortalecer y desarrollar las habilidades blandas en el desempeño de los empleados, por lo que debería ser un rasgo fundamental que debería estar presente en el currículo en diversos programas académicos. Primero se debe entender el nivel de competencias y habilidades de los estudiantes, de manera que sean suficientes para el desempeño laboral futuro, porque es un aprendizaje desde la primera infancia (Prieto et al., 2022). No siendo suficiente para su empleabilidad en el desarrollo de carrera y trabajo. Surge la incertidumbre de experiencias que en algunos casos inciden en el éxito profesional y laboral (Mateo y Rucci, 2019).

Según Sotomayor y Balseca (2023) las dimensiones de las habilidades blandas son las siguientes:

Adaptación al cambio: Este es el comportamiento de los empleados en cualquier situación, pero también el deseo de participar en los cambios en las instituciones (De Almeida y Benevides, 2020). Es importante lograr tus objetivos con el tiempo, de manera responsable, teniendo en cuenta los cambios que se van produciendo. El proceso es el centro del método, y se da flujo horizontal al flujo de tareas y adaptación al cambio (Marrero, 2018).

Trabajo en equipo: Es el trabajo que realizan los empleados en una organización para lograr un objetivo común, lo que significa que pueden desempeñar sus funciones tanto en equipo como individualmente para lograr los objetivos. La interacción interpersonal permite que una persona aprenda sobre sí misma, el contacto con diferentes personas puede mejorar el comportamiento debido a las emociones, fortalezas y limitaciones, interpretando o analizando el comportamiento de sí mismo y de los demás (Mozgalova, et al., 2021).

Motivación: Es la capacidad de involucrar a los empleados para lograr el máximo rendimiento y alcanzar las metas de la organización. Algunas ubicaciones han implementado medidas como el pago de asistencia social y la recompensa

emocional para los empleados, lo que promoverá un ambiente agradable y proactivo. El buen desempeño es garantía de alta concentración, trabajo duro y dedicación, ya que la motivación es un requisito previo (Quijada, 2019).

En cuanto a la variable desempeño laboral, Lozano (2022), refiere que es el progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. Para Ramírez (2018) el desempeño del empleado es el comportamiento hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles. Mendoza et al. (2002) quienes sostienen que este desempeño es “la eficacia de varios trabajadores temporales, todos en la agencia deben realizar su trabajo con gran satisfacción. El desempeño laboral está enfocado a determinar la capacitación y desarrollo de los empleados a partir de un análisis continuo de sus competencias, evaluando su potencial de avance dentro del estamento (Zepeda et al., 2019).

Para desarrollar los recursos humanos, es importante dejar en claro el más importante recurso de la empresa son sus empleados, pues de ellos depende mucho la imagen y el futuro de la empresa. Es bien sabido que los expertos en la materia han debatido esta afirmación, pero la nueva generación de directivos quiere ir más allá de la teoría y empezar a aplicar nuevos modelos para aprovechar mejor los recursos. La humanidad y con ello el bienestar de la economía global (Flores, 2021).

Para Kadtong et al. (2017) el esfuerzo laboral es el comportamiento real o el comportamiento de los empleados en los arreglos profesionales y técnicos y las relaciones interpersonales establecidas cuidar la salud poblacional; esto a su vez afecta significativamente el componente ambiental.

Por tanto, hacer un buen trabajo parte de la competencia, teniendo en cuenta las condiciones personales y laborales existentes. Las evaluaciones de desempeño en sí incluyen una evaluación de las habilidades y circunstancias laborales y personales requeridas para desempeñar un puesto determinado. Para desempeñarse bien, los profesionales deben ser competentes, pero la competencia misma no garantiza necesariamente un buen desempeño profesional, ya que dependerá de otras circunstancias existentes (Granda y Araque, 2018).

Según Chaca y Contreras (2021) las dimensiones de desempeño laboral son las siguientes:

Actitudes laborales: estas son las formas en que los empleados se desarrollan dentro de la institución en relación con los eventos en curso. Por eso, la actitud laboral que ha cobrado importancia hoy en día es la de ser proactivo con los demás ante los problemas que se presenten. Formación circular, resolución de problemas para mejorar la actitud de los empleados hacia el trabajo (Guerra, 2019).

Comportamiento individual: es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Hurtado et al., 2019).

Comportamiento grupal: se refiere a las formas en que varios empleados interactúan en los entornos externos e internos específicos de la organización. Solo cuando los empleados se comprometen con su organización, comienzan a decir "nosotros" en lugar de "ellos", lo que se puede lograr cuando los propios empleados están comprometidos con su organización. La fortaleza en las relaciones grupales permite trabajar juntos en situaciones sociales específicas (Melgar et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Presentó un tipo de investigación básica, porque tuvo como objetivo incrementar el conocimiento existente sobre el tema a investigar (Hernández y Mendoza, 2018), además el enfoque fue el cuantitativo.

Este estudio utilizó un diseño no experimental, pues midió variables en lugar de manipularlas o intervenir en ellas. Según Hernández y Mendoza (2018), es un método que no manipula variables deliberadamente. Su característica básica es la observación de fenómenos que se dan en el medio natural para su posterior análisis. El nivel de investigación fue transversal por cuanto se aplicó en un tiempo y lugar determinado.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable: Habilidades blandas

Definición conceptual: Krieger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.

Definición operacional: se operacionalizó a través de sus dimensiones: Trabajo en equipo, adaptación al cambio y motivación, las cuales serán evaluadas con cuestionario medido con escala de Likert.

Indicadores: Trabajo en equipo: Comunicación efectiva, cumplimiento, cooperación. Adaptación al cambio: Inserción, aceptación asimilación. Motivación: Trato recibido, estabilidad laboral, compensación.

Escala de medición: Ordinal

3.2.2. Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Lozano (2022), El desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles.

Definición operacional: Se operacionalizó a través de sus dimensiones: Comportamiento individual, actitudes laborales y comportamiento grupal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario y escala de Likert.

Indicadores: Comportamiento individual: Conducta, respeto, empatía. Actitudes laborales: Compromiso, eficiencia, participación. Comportamiento grupal: Liderazgo, trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hueso y Cascant (2017) señalan que se refieren al grupo de individuos cuyos datos serán examinados y que pueden explorar más claramente el tema.

El estudio estuvo conformado por 160 colaboradores de la institución municipalidad de Chepén, considerando que se trabajó con una población finita, puesto que se conoció con exactitud el total de servidores municipales que conforman la municipalidad.

Criterios de inclusión: colaboradores que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

Criterios de exclusión: Colaboradores que no aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

3.3.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018), sostienen que cuando la población es mayor a 75 sujetos se debe calcular proporciones con finita población o de conocido tamaño.

La muestra de estudio, hallada mediante el cálculo de muestra (Ver anexo 9), estuvo constituida por 113 laboradores del municipio chepenano.

3.3.3. Muestreo

Se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, con fórmula para población finita.

3.3.4. Unidad de análisis

Se refiere a cada colaborador de la Municipalidad Provincial de Chepén, a quien se le aplicó los instrumentos elaborados

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hernández y Mendoza (2018) argumentan que los métodos de recolección son útiles en la investigación y otros campos porque permiten obtener información a través de herramientas, ya sean estructuradas o no estructuradas; Una de las técnicas más utilizadas son las encuestas, entrevistas y análisis de datos, etc.

En esta perspectiva, el estudio usó la técnica de la encuesta, y así obtener información brindada por los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.

Instrumentos:

Se tomaron en cuenta dos cuestionarios tipo Likert, uno para medir las habilidades blandas y el otro para medir el desempeño laboral.

Según Hueso y Cascant (2017), un cuestionario contiene un conjunto de preguntas abiertas o cerradas que ayudarán a obtener hechos o aspectos importantes del estudio, qué información se recopilará de los encuestados, de igual forma se considera muy importante el cuestionario. herramienta. para la recopilación de datos.

Validez y confiabilidad

Antes de ser aplicados, los instrumentos deben someterse a la aprobación del experto externo y la confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

En el estudio la validez se realizó usando la estrategia de juicio experto, quienes dieron su opinión de aplicabilidad y validez.

La confiabilidad se determinó considerando el procedimiento Alpha de Cronbach, en el paquete estadístico SPSS 26, siendo el resultado para las habilidades blandas 0.891 y para el desempeño laboral 0.865, demostrando que ambos instrumentos son confiables

Hernández y Mendoza (2018) describen la confiabilidad y la validez Como un claro constructo de evaluación, las herramientas proporcionadas y la información ya obtenida tienen una correlación significativa con la capacidad de emprender la divulgación. Ambos muestran cómo el instrumento cumple con los requisitos de la prueba.

3.5.Procedimientos

Para la recolección de datos, en coordinación con el municipio de la provincia de Chepén, se aplicó un estudio de medición de las variables, así también se entregaron los documentos pertinentes a las autoridades para que puedan emitir los permisos correspondientes para la realización de este estudio, sin ningún inconveniente.

El estudio aplicó una encuesta tipo cuestionario a 113 colaboradores del municipio de Chepén, y luego de obtener toda la información de los

encuestados, se compiló en Excel 2019. Además, la información recopilada se transfirió al software SPSS V 26, sumándose las variables, dimensiones y puntajes del estudio para medir mediante el coeficiente de Spearman, hallado mediante la prueba de normalidad, y probar la vinculación entre hipótesis presentadas y cuantificadas en esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se hizo mediante la estadística descriptiva e inferencial que a continuación se explica:

Análisis de datos descriptivo

El propósito de la estadística descriptiva es ayudar a los investigadores a brindar una síntesis de los resultados obtenidos a través de gráficos, tablas o cuadros, siendo necesario seleccionar múltiples resultados que se puedan mostrar sin cruzar la línea. datos o cambiando las estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el procesamiento de datos se utilizaron programas especiales, como el SPSS versión 26, así como el programa Excel 2019, para recolectar los datos recolectados durante la ejecución del cuestionario, lo que permitió la elaboración de tablas de frecuencia, gráficas e interpretaciones.

Análisis de datos inferenciales

El fin de la estadística inferencial es derivar probabilidades de inferencias sobre la población que resultan de los efectos obtenidos en la muestra. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), en referencia a los p-valores que se probaron para la significación estadística por estar relacionados con el tamaño de la muestra, cabe mencionar que la hipótesis del estudio posibilitó la comparación de Spearman, estableciendo la relación entre las variables y analizando las cantidades de las variables, se pudieron encontrar conclusiones más realistas y realistas y dar una base a las preguntas planteadas al principio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó siguiendo los dispuestos lineamientos por la Universidad César Vallejo, también el trabajo cumplió la norma APA, respetando el derecho de autoría de los autores mencionados, cuando se ejecutó los cuestionarios fue de forma anónima, para guardar la confidencia de los datos recopilados y con el consentimiento pleno del municipio de Chepén, de esta manera se manifiesta el nivel de ética profesional de los investigadores.

También se consideró la declaración universal de bioética y derechos humanos adoptados por la UNESCO en el 2005 que menciona el asumir principios universales éticos para el ambiente médico, las ciencias de la vida y la tecnología usadas en seres humanos, que deben usarse para orientar las humanas acciones, considerando la protección de los derechos y el respeto a la dignidad humana (Arat, et al., 2021).

También se tuvo en cuenta el código de conducta y prácticas buenas del Committee on Publication Ethics, COPE en el 2011, que orienta y da pautas sobre normas éticas en procesos editoriales y publicaciones científicas, fundamentadas en la transparencia y la rigurosidad (Cordero et al., 2020).

IV. RESULTADOS

A continuación, se mostrará los resultados obtenidos por la herramienta estadística SPSS:

Tabla 1

Relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.

			Habilidades blandas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	113	113	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		113	113	

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

En la tabla 1 se muestra una vinculación de 0,769 y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que las variables están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta H_1 y se desestima la H_0 . Como habilidades blandas y el desempeño laboral están en vinculación positiva entonces si mejora la primera, la segunda también mejorará.

Tabla 2

Nivel de las habilidades blandas de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén

Nivel	VARIABLE		DIMENSIONES					
	Habilidades Blandas		Trabajo en equipo		Adaptación al cambio		Motivación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	3	3	3	3	3	6	5
Medio	58	51	76	67	45	40	57	50
Alto	52	46	34	30	65	58	50	44
Total	113	100	113	100	113	100	113	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se muestra que el 51% de los encuestados opinaron que las habilidades blandas en la municipalidad provincial de Chepén presentan un nivel regular, el 46% opinó que es alto, mientras que el 3% consideró el nivel bajo.

En cuanto a la dimensión trabajo en equipo, esta se encuentra en el medio nivel con 67%, la dimensión adaptación al cambio se halló en un alto nivel con un 58% y la dimensión motivación se halló en un nivel medio con un 50%.

Demostrando que las habilidades blandas en el municipio mencionado se encuentran en un nivel regular o medio

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén

Nivel	VARIABLE Desempeño laboral		DIMENSIONES					
			Comportamiento laboral		Actitudes laborales		Comportamiento grupal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	3	1	1	23	20	1	1
Medio	30	27	13	12	90	80	14	12
Alto	80	71	99	88	0	0	98	87
Total	113	100	113	100	113	100	113	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se muestra que el 71% de los encuestados opinaron que el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chepén presenta un nivel alto, el 27% opinó que es regular, mientras que el 3% consideró el nivel bajo.

En cuanto a la dimensión comportamiento individual, esta se encuentra en el alto nivel con 88%, la dimensión actitudes laborales se halló en un regular nivel con un 80% y la dimensión comportamiento grupal se halló en un nivel alto con un 87%.

Demostrando que el desempeño laboral en el municipio mencionado se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de habilidades blandas y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chepén

			Trabajo en equipo	Adaptación al cambio	Motivación
		Coefficiente de correlación	,938**	,915**	,883**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	113	113	113

Nota: Datos extraídos de la muestra.

En la tabla 4, se observa que Spearman fue de 0,938 y la significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y fuerte. Por lo tanto, se acepta H_1 y se desestima la H_0 . Como el trabajo en equipo y el desempeño laboral están en vinculación positiva entonces si la dimensión mejora, la variable también mejorará.

También, se observa un Spearman de 0,915 y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que la adaptación al cambio y el desempeño laboral están en una vinculación positiva y fuerte. Por lo tanto, se acepta H_1 y se desestima la H_0 . Como la dimensión y la variable están en vinculación positiva entonces si la primera mejora, la variable también mejorará.

Finalmente, se observa un Spearman de 0,883 y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que la motivación y el desempeño laboral están en una vinculación positiva y fuerte. Por lo tanto, se acepta H_1 y se desestima la H_0 . Como la dimensión y la variable están en vinculación positiva entonces si la primera mejora, la variable también mejorará.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del estudio se busca analizar y discutir los resultados, antecedentes y las bases teóricas, para ello se procede desde lo general a lo particular. Así según el objetivo general referido a la asociación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se pudo determinar una vinculación de 0,769 y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que las variables están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, si mejora la primera, la segunda también mejorará. En este sentido se cita los hallazgos de Prieto (2022) quien buscó la vinculación entre las habilidades y el ambiente de trabajo. Sus resultados indicaron que el 76,9% de los encuestados reportó un alto nivel de competencias y el 76,2% notó un buen nivel en el ambiente laboral, concluyendo que existe una significativa correlación pues Rho fue 0,979. En este sentido es importante señalar el criterio de Aledo (2022) quien indicó que estas habilidades muestran experiencias pueden ayudar a despertar las intenciones emprendedoras de personas y ayudarlos a aprender habilidades para fortalecer sus talentos y su desempeño laboral.

En este sentido Maldonado et al. (2020) menciona que es interesante observar cómo diversos estudios han enfatizado la trascendencia de fortalecer y desarrollar las blandas habilidades en el desempeño de los empleados, por lo que debería ser un rasgo fundamental que debería estar presente en el currículo en diversos programas académicos. Primero se debe entender el nivel de competencias y habilidades, de manera que sean suficientes para el desempeño laboral. A su vez (Granda & Araque, 2018) mencionan que hacer un buen trabajo parte de la competencia, teniendo en cuenta las condiciones personales y laborales existentes. Las evaluaciones de desempeño en sí incluyen una evaluación de las habilidades y circunstancias laborales y personales requeridas para desempeñar un puesto determinado. Para desempeñarse bien, los profesionales deben ser competentes, pero la competencia misma no garantiza necesariamente un buen desempeño profesional, ya que dependerá de otras circunstancias existentes.

En la discusión del objetivo que indica el nivel de habilidades blandas de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se pudo determinar que las habilidades blandas en el municipio mencionado se encuentran en un nivel regular o medio, pues el 51% de los encuestados opinaron que las habilidades blandas en el municipio chepenano presentan un nivel regular, el 46% opinó que es alto, mientras que el 3% consideró el nivel bajo. También en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, esta se encuentra en el medio nivel con 67%, la dimensión adaptación al cambio se halló en un alto nivel con un 58% y la dimensión motivación se halló en un nivel medio con un 50%. Por lo cual se considera la opinión de Krieger y Chiappé (2021) quienes definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.

En relación al objetivo que menciona el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se demostró que el desempeño laboral en el municipio mencionado se encuentra en un nivel alto, así el 71% de los encuestados opinaron que las habilidades blandas presentan un nivel alto, el 27% opinó que es regular, mientras que el 3% consideró el nivel bajo. También en la dimensión comportamiento individual, esta se encuentra en el alto nivel con 88%, la dimensión actitudes laborales se halló en un regular nivel con un 80% y la dimensión comportamiento grupal se halló en un nivel alto con un 87%. En este sentido es pertinente lo mencionado por Lozano (2022) quien menciona que el desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles.

En cuanto a la discusión del objetivo que menciona la asociación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores de la

municipalidad provincial de Chepén, se pudo determinar una vinculación de 0,915 y una significancia de 0,00 menor al 5%, por ello la dimensión y variable están en una vinculación positiva y fuerte. Por lo tanto, si la dimensión mejora, la variable también mejorará, por ello se concuerda con los hallazgos de Zamora (2022) quien halló vinculación entre habilidades blandas y clima organizacional y su adaptación a los cambios organizacionales, resultando que el valor de Spearman fue 0,423 y la significación es 0,000, que es inferior a 0,05 concluyendo una vinculación moderadamente positiva entre las habilidades blandas y la adaptación al cambio en el clima organizacional. Por ello (Marrero, 2018) menciona que la adaptación al cambio es el comportamiento de los empleados en cualquier situación, pero también el deseo de participar en los cambios en las instituciones. Es importante lograr tus objetivos con el tiempo, de manera responsable, teniendo en cuenta los cambios que se van produciendo. El proceso es el centro del método, y se da flujo horizontal al flujo de tareas y adaptación al cambio.

En la discusión del objetivo que menciona la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se pudo determinar una vinculación de 0,938 (Spearman) y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y fuerte. Por lo tanto, si la dimensión mejora, la variable también mejorará. Por lo cual se cita a Pinto y Torres (2022) quienes hallaron vinculación entre blandas habilidades y el trabajo en equipo de clima organizacional, siendo sus resultados que las blandas habilidades se encuentran en un buen nivel con 64,33% y el trabajo en equipo es muy alto con 55,7%, concluyendo que las blandas habilidades están vinculadas con el trabajo en equipo confirmado por el valor de chi-cuadrado ($X^2_c=17.426$), que indica que el nivel real de significación. es superior al nivel teórico ($p=0,000$). En este sentido Mozgalova, et al. (2021) señalan que el trabajo en equipo es el trabajo que realizan los empleados en una organización para lograr un objetivo común, lo que significa que pueden desempeñar sus funciones tanto en equipo como individualmente para lograr los objetivos. La interacción interpersonal permite que una persona aprenda sobre sí misma, el contacto con diferentes personas puede mejorar el comportamiento debido a las emociones, fortalezas y limitaciones, interpretando o analizando el comportamiento de sí mismo y de los demás.

Finalmente, en cuanto a la discusión del objetivo que se refiere a la asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se logró encontrar una vinculación de 0,883 y una significancia de 0,00 menor al 5%, esto indica que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, si la dimensión mejora, la variable también mejorará. Concordante con Fuentes et al. (2021) quienes determinaron la prevalencia de blandas habilidades en la parte motivacional de estudiantes universitarios. Se encontró que las habilidades blandas más populares entre los educandos de los programas académicos estudiados son escuchar, influir y cooperar. Las competencias a mejorar son la responsabilidad y el apoyo y que estas habilidades estar vinculadas al aspecto emocional y motivacional de los educandos pues Spearman fue 0,965, concluyendo que el mercado laboral respeta y demanda de sus profesionales las habilidades blandas y la oportunidad formar académicamente a los estudiantes fortaleciendo estas habilidades comportamentales y el aspecto motivacional. Por ello se concuerda con (Quijada, 2019), quien define a la motivación como la capacidad de involucrar a los empleados para lograr el máximo rendimiento y alcanzar las metas de la organización. Algunas ubicaciones han implementado medidas como el pago de asistencia social y la recompensa emocional para los empleados, lo que promoverá un ambiente agradable y proactivo. El buen desempeño es garantía de alta concentración, trabajo duro y dedicación, ya que la motivación es un requisito previo.

VI. CONCLUSIONES

1. Esta tesis tuvo como objetivo principal explorar la vinculación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, pues Spearman fue de 0,769, es decir si las habilidades blandas mejoran la satisfacción laboral también.
2. El nivel de las habilidades blandas en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén fue regular (51%) esto significa que todavía existe debilidades que pueden ser superadas.
3. El nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén fue alto (71%), es decir que el trabajo desplegado en el municipio es adecuado.
4. La asociación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén es alta pues Spearman fue de 0,915; la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral presentó una vinculación de Spearman de 0,938 y la asociación entre la motivación y el desempeño laboral presentó una vinculación de Spearman de 0,883, significa que si las dimensiones de las habilidades blandas mejoran también lo hará el desempeño laboral.

VII. RECOMEDACIONES

Los hallazgos de este estudio indican una vinculación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, por lo cual se recomienda

1. Al alcalde provincial: Considerar los resultados de esta investigación y aplicar los instrumentos de forma periódica con el propósito de identificar el nivel de las habilidades blandas y del desempeño laboral, para identificar posibles debilidades y así aplicar estrategias correctivas o de mejora continua.
2. Al gerente municipal: Los hallazgos indican un nivel regular en la primera variable y alto en la segunda, por lo tanto, se recomienda identificar periódicamente el nivel de ambas variables y actualizar al personal con capacitaciones colegiadas, con el propósito seguir mejorando sostenidamente desempeño laboral.
3. Realizar capacitaciones colegiadas sobre capacidades adaptativas, trabajo en equipo, empatía laboral y relaciones interpersonales, con la finalidad de potenciar las habilidades blandas de los colaboradores y por lo consiguiente el desempeño laboral.
4. En función a los resultados de este estudio, se recomienda fortalecer genuinamente las dimensiones de las habilidades blandas en el municipio chepenano para mejorar sostenidamente el desempeño laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aledo, M. (2022). *Development of soft skills and entrepreneurial intention in university students*. REVISIÓN TECHNO. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 12(4), 1–11. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4468>
- Arat, G., Jordan, L. P., & Wong, P. W. C. (2021). Exploring the culturally specific factors of mental health in South Asian minority students in Hong Kong. *European Journal of Social Work*, 24(1), 123–136. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1605978>
- Chaca, A. y Contreras, L. (2021) *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo*. Tesis de maestría. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf
- Cháves, M, & Dorado, A. (2019). *Development of skills for life in Escuela Movil: strategy for the empowerment of children and adolescents as subjects of law*. Univ. Salud, 21(3), 205-214. <https://doi.org/10.22267/rus.192103.157>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, C. y Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento*, 5(5), 41-63. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- De Almeida Santos, Z., e Benevides Soares, A. (2020). O impacto das habilidades sociais e das estratégias de enfrentamento na resolução de problemas em universitários de psicologia. *Ciencias Psicológicas*, 14(2),e-2228. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2228>
- García Nuñez, D.P. & Matta Solis, H.H. (2020). Habilidades sociales en estudiantes de enfermería de una universidad privada de Lima Norte. *Peruvian Journal of Health Care & Global Health*, 4(1),16-19. <https://doi.org/10.22258/HGH.2020.41.69>

- Granda, G. & Araque, W. (2018). Soft skills applied in customer service as a source of competitive advantage of companies in the commercialization sector of home appliances. <http://hdl.handle.net/10644/6132>
- Flores, C., Vigila, R. (2021). *Las habilidades blandas y su orientación hacia la gestión de calidad en el nuevo escenario laboral de la empresa agrícola Puemape S.A.C.* <http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/7697>
- Fuentes, G., Moreno-Murcia L. M., Rincon-Tellez, D. C. & Silva, M. (2021). *Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior.* *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. <https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=Formaci%C3%B3n+Universitari>
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincon, D. y Silva, M. (2021) *Evaluation of soft skills in higher education.* *Form. Univ.* vol.14 no.4 La Serena Aug. 2021, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gilyazova, O., Zamoshchansky, I. y Vaganova, O. (2021) *Defining, classifying and developing soft skills in higher education: competency-based and humanistic approaches.* *Universidad y Sociedad* Volumen 13, Número 2, Páginas 241 - 248 2021. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85108891467&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=24ff3e260a98dde8ebe03fa11df58ae1&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28habilidades+AND+blandas%29&sl=46&sessionSearchId=24ff3e260a98dde8ebe03fa11df58ae1>
- González, M. G., Enciso, B. V., Arciniegas-Hurtado, L. F., Tovar, P. A., Bonza-Forero, P. I., & Arévalo-Peña, L. P. (2021). *La importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones.* *POLI, Politécnico Gran Colombiano*, 2(2). <https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/citationstylelanguage/gt/acm-sig-proceedings?submissionId=2646&publicationId=2437>

- Granda, G.A, & Araque, W. (2018). *Soft skills applied in customer service as a source of competitive advantage of companies in the commercialization sector of home appliances*. <http://hdl.handle.net/10644/6132>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201901646>
- Hernández, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill
- Hernández, C. & Neri, J. (2020). Soft skills in engineering students from three public higher education institutions. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20),1-24. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678>
- Hueso, A. y Cascant, J. (2017) *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*, Editorial Universidad Politécnica de Valencia, España. Disponible en: <https://1library.co/document/oy8pgm5z-andres-hueso-y-m-josep-cascant.html>
- Huallpa, P. (2020). *Habilidades Blandas del Practicante de Contabilidad y el Comportamiento Organizacional en Moquegua*. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/167>
- Hurtado, D., Gil, N. y Aguilar, C. (2019). The Maze. Gamificando el concepto de identidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(2), 31-42. <https://doi.org/10.6018/reifop.22.2.370351>
- Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). *Teaching performance and job satisfaction among teachers at region XII*. Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research, 4(1). <https://bit.ly/3edKmuT>
- Krieger y Chiappé (2021). *21st-century skills and their relationship to STEAM learning environments: a review*. RED. Revista Educación a Distancia 21(66), 1-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/red.470461>

- Leal, M. (2020). Soft skills in project managers in organizations. *RES NON VERBA SCIENTIFIC MAGAZINE*, 10(1), 1–24.
<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v10i1.286>
- Lozano, M., Lozano, E. y Ortega, M. (2022) *Soft skills a key to providing quality education: theoretical review*. *Conrado* vol.18 no.87 Cienfuegos jul.-ago. 2022 Epub 02-Ago-2022.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lang=es
- Maldonado, D., Salcedo, C., García, S., Molano, A., Blanco, C., & Vargas, A. (2020). Practices used in schools in Bogotá to prevent consumption of psychoactive substances and aggression by high school and middle school students. *Colombian Education Magazine*, 1(79) 1-23.
<https://doi.org/10.17227/rce.num79-9851>
- Marrero, O. M. (2018). Soft skills: necessary for the comprehensive training of the university student. *Ecoscience Scientific Magazine*, 5, 1–18. doi: <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Mateo, M., & Rucci, G. (2019). *The future is here. Transversal skills in Latin America and the Caribbean in the 21st century*. Banco Interamericano de Desarrollo BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0001950>
- Melgar, Flores, Arévalo, y Antón de los Santos. (2019). Educational Technologies, Social Skills and Decision Making in University Students. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 440-456 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.305>
- Mendoza, A., Mestre de Mogollón, G., Gazabón, F. y Cárdenas, A. (2022) *Assessment of the softskills of the final degree students at UTB: A contrast between engineering and other faculties*, LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology. <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.325>
- Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., & Kazmirchuk, N. (2021). Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in

- pedagogical institutions of higher education. *Linguistics and Culture Review*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS2.1355>
- Pinto, M. y Torres, J. (2021) *Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo General de la Nación, Lima*. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91094/Pinto_RMR-Torres_MJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, M. (2022) *Habilidades blandas y clima laboral en el personal administrativo de la Distribuidora Droguería Ahorrofarma S.R.L.* Tesis de maestría. Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79273/Prieto_DMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, Gómez, y Said. (2022). Gamificación, motivación y rendimiento en educación: Una revisión sistemática. *Revista Electrónica Educare*, 26(1), 1-23. Recuperado de <https://doi.org/10.15359/ree.26-1.14>
- Quijada, K. Y. (2019). Excellence of university teaching staff. Contributions to a state of knowledge. Sinéctica, *Electronic Magazine of Education*, 53, 1-20. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2019\)0053-016](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2019)0053-016)
- Ramírez, J. (2018). Management skills a condition for effective execution. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2521-27372018000100004&script=sci_arttextf
- Rivera, J., Lay, N., Moreno, M., Pérez, A., Rocha, G., Parra, M., Torres Rivas, E., García, J., Redondo, O., & Duran, S. (2019). Programa de entrenamiento para desarrollar habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Espacios*, 40(31), 10-25. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p10.pdf>
- Sotomayor, M., & Balseca, L. (2023). *Importance of soft skills in the life project of middle school students*. In SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6042>

- Veliz, W. (2021) *Habilidades blandas y calidad del servicio en el Centro Emergencia Mujer, Piura*. Tesis de maestría. Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61608/Veliz_LWDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamora, E. (2022) *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, Apurímac*. Tesis de grado. Universidad Nacional José María Arguedas. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/673/Erika_Tesis_Bachiller_2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zepeda, M., Cardozo, E., & Cortés, J. (2019). Project-oriented learning for the development of soft skills at the upper secondary level of the IPN. *Ibero-American Magazine for Educational Research and Development. RIDE* 10(19), 1-28 <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.530>

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023

Investigadores:

Gabriel Francisco Andrade Adán

Dharsy Tathiana Rubio Adán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación permitirá establecer la asociación de las habilidades blandas con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023, con la finalidad de que la municipalidad en mención aplique estrategias de mejora en función a los resultados.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Habilidades blandas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Andrade Adán Gabriel Francisco, email gandrada@ucvvirtual.edu.pe, Rubio Adán Dharsy Tathiana, email drubioad13@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Chuquituco Cotrina Lisseth Katherine email lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178862074
Municipalidad Provincial de Chepén	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Julio Salvador Correa Chávez	DNI: 19320877

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV), autorizo , no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Gabriel Francisco Andrade Adán Dharsy Tathiana Rubio Adán	DNI: 75992099 72736344

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN
C.P.C. Julio Salvador Correa Chávez
ALCALDE PROVINCIAL

Firma y sello: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Habilidades blandas y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023

Autor/es:

Andrade Adán Gabriel Francisco

Rubio Adán Dharsy Tathiana

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto: Chepén, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**Habilidades blandas y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2023**”, presentado por los autores **Andrade Adán Gabriel Francisco y Rubio Adán Dharsy Tathiana**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

7 de junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. Andrade Adán Gabriel Francisco y Rubio Adán Dharsy Tathiana, investigadores principales.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

Anexo 5. Tabla de Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades blandas	Krieger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.	Se operacionalizará a través de sus dimensiones: Trabajo en equipo, adaptación al cambio y motivación, las cuales serán evaluadas con cuestionario medido con escala de Likert.	Trabajo en equipo	Comunicación efectiva Cumplimiento Cooperación.	Ordinal
			Adaptación al cambio.	Inserción Aceptación Asimilación	
			Motivación	Trato recibido Estabilidad laboral Compensación.	
Desempeño laboral	Lozano (2022), el desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Comportamiento individual, actitudes laborales y comportamiento grupal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario y escala de Likert	Comportamiento individual	Conducta Respeto Empatía	Ordinal
			Actitudes laborales	Compromiso Eficiencia Participación	
			Comportamiento grupal	Liderazgo Trabajo en equipo	

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para habilidades Blandas

Instrucciones: Querido colaborador de la Municipalidad Provincial de Chepén, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, sus respuestas con la mayor objetividad posible, gracias de antemano por su participación.

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEM	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo						
1	Su jefe directo promueve la comunicación entre los trabajadores de la institución					
2	Recibió información sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad en la Municipalidad					
3	Los colaboradores administrativos se caracterizan porque trabajan de acuerdo a la misión, visión y valores de la institución					
4	Ha tenido oportunidad de innovar al momento de realizar sus tareas para el cumplimiento de objetivos organizacionales.					
5	El trabajo cooperativo es una medida implementada para el cumplimiento de objetivos.					
6	Los colaboradores realizan trabajo cooperativo con sus compañeros al momento de trabajar					
DIMENSIÓN 2: Adaptación al cambio						
7	Se incorpora con facilidad a su nuevo equipo de trabajo.					
8	Cuando ingresó usted a la Municipalidad, recibió inducción de las funciones a desempeñar.					
9	Acepta las propuestas, elaboradas por el jefe directo, para cumplir con las metas trazadas para el equipo.					
10	Trabaja en equipo considerando los cambios que se presentan.					
11	Desarrolla sus funciones laborales, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeña.					
DIMENSIÓN 3: Motivación						
12	La institución se preocupa por mantener el buen trato al trabajador.					
13	Existe el respeto en el área donde laboras para realizar un buen desempeño laboral.					
14	La renovación del contrato le otorga seguridad en el trabajo.					
15	El trabajo que realiza está acorde a las funciones establecidas en los documentos de gestión de la institución.					
16	Tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la institución					
17	Recibe reconocimiento por el trabajo realizado					

Cuestionario para desempeño Laboral

Instrucciones: Querido colaborador de la Municipalidad Provincial de Chepén, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, sus respuestas con la mayor objetividad posible, gracias de antemano por su participación.

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEM	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Comportamiento individual						
1	Procura tener un buen comportamiento laboral .					
2	Se esfuerza por contribuir con la convivencia laboral en la institución.					
3	Respeto las normas internas de la institución .					
4	Busca trabajar con sus pares de manera armónica.					
5	Actúa con empatía hacia su entorno laboral.					
DIMENSIÓN 2: Actitudes laborales						
6	Cuando le asignan una nueva función actúa con responsabilidad					
7	Como trabajador, está comprometido con la misión, visión y valores de la institución.					
8	Cumple con las metas programadas.					
9	Cumple con su trabajo en el tiempo programado .					
10	Con su participación, suele promover cambios, al realizar su trabajo.					
11	Fomenta la participación entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución.					
12	Participa en las actividades institucionales que ofrece la entidad.					
DIMENSIÓN 3: Comportamiento grupal						
13	Contribuye a identificar las fortalezas de sus pares para promover su crecimiento profesional.					
14	Puede asumir el rol de líder para trabajar en equipo.					
15	Cuenta con las herramientas, para realizar un trabajo en equipo con eficiencia.					
16	Respeto las opiniones del equipo de trabajo.					

Anexo 7. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023". 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 al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Leoncio Arcadio Esquivel Velásquez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores en la municipalidad del provincial de Chepén.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir el nivel de las habilidades blandas. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir el nivel del desempeño laboral

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas
Krieger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.



- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Lozano (2022) mencionan que el desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles

Variable	Dimensiones	Definición
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Es el trabajo que realizan los empleados en una organización para lograr un objetivo común, lo que significa que pueden desempeñar sus funciones tanto en equipo como individualmente para lograr los objetivos. La interacción interpersonal permite que una persona aprenda sobre sí misma, el contacto con diferentes personas puede mejorar el comportamiento debido a las emociones, fortalezas y limitaciones, interpretando o analizando el comportamiento de sí mismo y de los demás (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Adaptación al cambio.	Este es el comportamiento de los empleados en cualquier situación, pero también el deseo de participar en los cambios en las instituciones. Es importante lograr tus objetivos con el tiempo, de manera responsable, teniendo en cuenta los cambios que se van produciendo. El proceso es el centro del método, y se da flujo horizontal al flujo de tareas y adaptación al cambio (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Motivación	Es la capacidad de involucrar a los empleados para lograr el máximo rendimiento y alcanzar las metas de la organización. Algunas ubicaciones han implementado medidas como el pago de asistencia social y la recompensa emocional para los empleados, lo que promoverá un ambiente agradable y proactivo. El buen desempeño es garantía de alta concentración, trabajo duro y dedicación, ya que la motivación es un requisito previo (Sotomayor & Balseca, 2023).
Desempeño laboral	Comportamiento individual	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Actitudes laborales	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Comportamiento grupal	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios de “Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023”, elaborado por Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana, en el año 2023. 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 estas.
	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 está 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

Variable del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Cumplimiento	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Cooperación	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptación al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inserción	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Asimilación	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato recibido	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Estabilidad laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Compensación	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Comportamiento individual

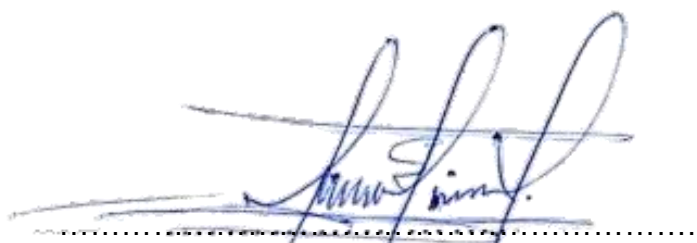
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conducta	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Respeto	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actitudes laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Eficiencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Trabajo en equipo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



Mgtr. Leoncio Arcadio Esquivel Velásquez
DNI N° 17842793

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://w.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023". 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 al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miryam Liliana Silva Fiorentini
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores en la municipalidad del provincial de Chepén.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir el nivel de las habilidades blandas. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir el nivel del desempeño laboral

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas
Krieger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.



- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Lozano (2022) mencionan que el desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles

Variable	Dimensiones	Definición
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Es el trabajo que realizan los empleados en una organización para lograr un objetivo común, lo que significa que pueden desempeñar sus funciones tanto en equipo como individualmente para lograr los objetivos. La interacción interpersonal permite que una persona aprenda sobre sí misma, el contacto con diferentes personas puede mejorar el comportamiento debido a las emociones, fortalezas y limitaciones, interpretando o analizando el comportamiento de sí mismo y de los demás (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Adaptación al cambio.	Este es el comportamiento de los empleados en cualquier situación, pero también el deseo de participar en los cambios en las instituciones. Es importante lograr tus objetivos con el tiempo, de manera responsable, teniendo en cuenta los cambios que se van produciendo. El proceso es el centro del método, y se da flujo horizontal al flujo de tareas y adaptación al cambio (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Motivación	Es la capacidad de involucrar a los empleados para lograr el máximo rendimiento y alcanzar las metas de la organización. Algunas ubicaciones han implementado medidas como el pago de asistencia social y la recompensa emocional para los empleados, lo que promoverá un ambiente agradable y proactivo. El buen desempeño es garantía de alta concentración, trabajo duro y dedicación, ya que la motivación es un requisito previo (Sotomayor & Balseca, 2023).
Desempeño laboral	Comportamiento individual	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Actitudes laborales	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Comportamiento grupal	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios de "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023", elaborado por Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana, en el año 2023. 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 estas.
	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 está 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

Variable del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Cumplimiento	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Cooperación	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptación al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inserción	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Asimilación	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato recibido	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Estabilidad laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Compensación	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conducta	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Respeto	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actitudes laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Eficiencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Trabajo en equipo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Mgr. Miryam Liliana Silva Fiorentini
DNI N° 18110291

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://w>

[.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf](https://w.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf) entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023". 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 al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pablo Valentino Aguilar Chávez	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores en la municipalidad del provincial de Chepén.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir el nivel de las habilidades blandas. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir el nivel del desempeño laboral

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas
Krieger y Chiappé (2021) definen las habilidades blandas o habilidades no cognitivas como las prácticas, actitudes y habilidades que una persona necesita tener para conectarse e interactuar con el mundo. Habilitan, entre otras cosas, procesos; comprender las emociones, lograr metas, tomar decisiones y ser capaz de enfrentar situaciones adversas, los autores destacan las interacciones que deben tener con los demás.



- Variable 2: Desempeño Laboral**
 Lozano (2022) mencionan que el desempeño laboral se refiere al progreso de un empleado en la institución en la que labora para alcanzar las metas y objetivos fijados para un período de tiempo determinado. El desempeño del empleado se convierte en la conducta hacia el logro de las propias metas y las estrategias para lograr esos objetivos y, además, se convierte en el nivel de desempeño que el empleado logra para lograr metas observables y medibles

Variable	Dimensiones	Definición
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Es el trabajo que realizan los empleados en una organización para lograr un objetivo común, lo que significa que pueden desempeñar sus funciones tanto en equipo como individualmente para lograr los objetivos. La interacción interpersonal permite que una persona aprenda sobre sí misma, el contacto con diferentes personas puede mejorar el comportamiento debido a las emociones, fortalezas y limitaciones, interpretando o analizando el comportamiento de sí mismo y de los demás (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Adaptación al cambio.	Este es el comportamiento de los empleados en cualquier situación, pero también el deseo de participar en los cambios en las instituciones. Es importante lograr tus objetivos con el tiempo, de manera responsable, teniendo en cuenta los cambios que se van produciendo. El proceso es el centro del método, y se da flujo horizontal al flujo de tareas y adaptación al cambio (Sotomayor & Balseca, 2023).
	Motivación	Es la capacidad de involucrar a los empleados para lograr el máximo rendimiento y alcanzar las metas de la organización. Algunas ubicaciones han implementado medidas como el pago de asistencia social y la recompensa emocional para los empleados, lo que promoverá un ambiente agradable y proactivo. El buen desempeño es garantía de alta concentración, trabajo duro y dedicación, ya que la motivación es un requisito previo (Sotomayor & Balseca, 2023).
Desempeño laboral	Comportamiento individual	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Actitudes laborales	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).
	Comportamiento grupal	Es la forma en que cada empleado de una agencia interactúa entre sí lo que difiere de un empleado a otro en ciertas situaciones o eventos. El comportamiento se puede predecir por la actitud porque nos da tendencias y nos dice cómo actuarán los empleados (Chaca y Contreras, 2021).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios de “Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023”, elaborado por Andrade Adán, Gabriel Francisco y Rubio Adán, Dharsy Tathiana, en el año 2023. 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 estas.
	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 está 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

Variable del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Cumplimiento	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Cooperación	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptación al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inserción	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Asimilación	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato recibido	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Estabilidad laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Compensación	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conducta	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Respeto	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Empatía	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actitudes laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Eficiencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Trabajo en equipo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez
DNI N° 44852440

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://w.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

8. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

a. Confiabilidad del cuestionario para las habilidades blandas

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable habilidades blandas, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 17 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	17

b. Confiabilidad del cuestionario para el desempeño laboral

En cuanto a la variable desempeño laboral, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 16 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	16

Anexo 9. Cálculo del tamaño de muestra

Para el cálculo de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

95%

Z= 1.96

p= 0.5

q= 0.5

E= 0.05

N= 160

$$n = \frac{160 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(160 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 113$$

Anexo 11. Perfil de la muestra

Perfil de la muestra

		Frecuencia	%
Edad	18 - 27 años	33	29,2%
	28 - 37 años	48	42,5%
	38 - 47 años	16	14,2%
	48 - 57 años	10	8,8%
	58 - 64 años	6	5,3%
	Total	113	100%
Sexo	Hombre	63	55,8%
	Mujer	50	44,2%
	Total	113	100%

Nota: Elaboración propia

Se observa el resumen sociodemográfico de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, en este sentido, la mayor parte de los colaboradores se encuentran entre los 28 a 37 años con el 42,5%; en cuanto al sexo la mayor concentración de datos es el 55,8% que representa a 63 hombres, mientras que 42,2% son mujeres.

Anexo 12. Confiabilidad y Validez

Confiabilidad y validez del constructo

Constructo	Ítems	Cargas factoriales	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza media extraída (ave)
Trabajo en equipo	1	0.569	0.844	0.839	56.652
	2	0.531			
	3	0.476			
	4	0.431			
	5	0.617			
	6	0.641			
Adaptación al cambio	7	0.609	0.840	0.839	56.652
	8	0.519			
	9	0.539			
	10	0.575			
	11	0.630			
	12	0.600			
Motivación	13	0.700	0.857	0.857	61.531
	14	0.512			
	15	0.626			
	16	0.481			
	17	0.576			
	18	0.561			
Comportamiento laboral	19	0.573	0.895	0.894	61.531
	20	0.615			
	21	0.753			
	22	0.648			
	23	0.577			
	24	0.641			
Actitudes laborales	25	0.660	0.920	0.920	61.531
	26	0.663			
	27	0.654			
	28	0.699			
	29	0.542			
	30	0.675			
Comportamiento grupal	31	0.510	0.834	0.835	61.531
	32	0.529			
	33	0.544			

Anexo 13. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis	Prueba de Kolmogorov	Significancia (sig.<0.05)
	Estadístico	
H ₁ : Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023.	Habilidades Blandas 0,365	Sig = 0.000
H ₀ : No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023.	Desempeño Laboral 0,397	Sig = 0.000

La significancia es 0.000 en las Habilidades Blandas y fue inferior a 0,05, así también en el desempeño Laboral fue inferior al 0,05; por ser ambas de distribución no normal, se utilizó Rho de Spearman.