



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Habilidades blandas en la gestión administrativa de los
trabajadores de una municipalidad distrital de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Romero Barrientos, Priscilla Xiomara (orcid.org/0000-0001-8418-6663)

ASESORES:

Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (orcid.org/0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORÍA

Este presente trabajo va dedicado a mi a mis padres que con su perseverancia me motivaron a realizar mis metas trazadas. A mis sobrinos Patrick, Diogo y Fabiano que ellos son la motivación más grande para salir adelante y continuar creciendo profesionalmente y puedan seguir mis pasos a futuro.

AGRADECIMIENTO

Darle gracias a Dios por permitirme estar con salud y brindarme los conocimientos necesarios para culminar satisfactoriamente mi tesis. A todos mis amigos que siempre me apoyaron y me motivaron a seguir adelante en esta hermosa etapa de mi vida, a mis compañeros de trabajo que me brindaron la asesoría necesaria para poder culminar con éxito mi meta trazada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis Completa titulada: "Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022", cuyo autor es ROMERO BARRIENTOS PRISCILLA XIOMARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 06 de Agosto del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860 | Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 06-08- 2023 22:20:34 |
| SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS DNI: 16675940 ORCID: 0000-0003-1646-3037 | Firmado electrónicamente por: SCHEROMJ el 07-08- 2023 16:13:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0643916





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO BARRIENTOS PRISCILLA XIOMARA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ROMERO BARRIENTOS PRISCILLA XIOMARA DNI: 71716356 ORCID: 0000-0001-8418-6863 | Firmado electrónicamente por: PROMEROB el 09-08- 2023 08:12:36 |

Código documento Trilce: INV - 1267923



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|------------------------------------------------------------|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORÍA | 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 | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación..... | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 16 |
| 3.3.1. Población..... | 16 |
| 3.3.2. Muestra..... | 17 |
| 3.3.4. Unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos..... | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 30 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. | Niveles de las dimensiones y variable habilidades blandas | 20 |
| Tabla 2. | Niveles de las dimensiones y variable gestión administrativa..... | 21 |
| Tabla 3. | Incidencia de las habilidades blandas y gestion administrativa | 22 |
| Tabla 4. | Incidencia de la habilidad de comunicación y gestion administrativa .. | 24 |
| Tabla 5. | Incidencia de la habilidad de liderazgo y gestion administrativa..... | 26 |
| Tabla 6. | Incidencia de la habilidad de trabajo en equipo y gestion administrativa | 28 |
| Tabla 7. | Correlación entre las habilidades blandas y gestión administrativa..... | 23 |
| Tabla 8. | Correlación entre la habilidad de comunicación y gestión administrativa | 25 |
| Tabla 9. | Correlación entre la habilidad de liderazgo y gestión administrativa ... | 27 |
| Tabla 10. | Correlación entre la habilidad de trabajo en equipo y gestión administrativa | 29 |
| Tabla 11. | Test de normalidad de las variables habilidades blandas y gestión administrativa | 92 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal, determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Mientras que la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, en cuanto a la población y la muestra estuvo conformada por 25 funcionarios de las distintas áreas, unidades y departamentos de una municipalidad, se utilizó el instrumento del cuestionario en escala de Likert. Los resultados demostraron que el nivel de habilidades blandas, fue valorado un 36% medio y la gestión administrativa fue valorada un 48% medio, existiendo ciertas carencias con la expresión comunicativa en las áreas, así como la necesidad de una mejor capacidad de mando del líder y sobre todo poder generar un trabajo más cooperativo que permitan la participación de todos los funcionarios que ha repercutido en los procesos administrativos. Se concluyó que las habilidades blandas sí inciden significativamente en la gestión administrativa, con un coeficiente de $Rho = ,992^{**}$ y $p\text{-valor} = ,001^b$, por lo tanto, cuanto mayor sea el desarrollo de las habilidades blandas mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa.

Palabras clave: Capacidades, destrezas, administración y recursos.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the incidence of soft skills in the administrative management of workers in a district municipality of Piura. While the methodology was of a basic type, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, in terms of the population and the sample was made up of 25 officials from the different areas, units and departments of a municipality, the instrument of the Likert scale questionnaire. The results showed that the level of soft skills was valued at an average 36% and administrative management was valued at an average 48%, there being certain deficiencies with the communicative expression in the areas, as well as the need for a better leadership capacity of the leader. and above all to be able to generate a more cooperative work that allows the participation of all the officials that has had an impact on the administrative processes. It was concluded that soft skills do have a significant impact on administrative management, with a Rho coefficient = .992** and p-value =.001^b, therefore, the greater the development of soft skills, the greater the application of administrative management processes.

Keywords: Capacities, skills, administration and resources.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios estructurales en la administración de las instituciones municipales han conllevado a depender significativamente del desarrollo de las capacidades y actitudes de los funcionarios para el cumplimiento efectivo de las actividades laborales. Siendo necesario disponer de un recurso laboral que cuente con habilidades que contribuyan al logro de las metas y objetivos institucionales. En cuanto a este orden, Arango (2023) señala que la efectividad de los procesos administrativos en las instituciones, implica un ambiente agradable, donde el trabajador pueda comunicarse y trabajar en equipo para garantizar el cumplimiento de sus actividades programadas en cada jornada laboral. Así mismo, Mendoza et al. (2023) manifiesta que las actitudes positivas del personal permiten una mejor relación comunicativa ante situaciones de conflicto laborales que usualmente afecta a la eficiencia de las tareas y actividades planificadas.

Por su parte, Ossa (2022) menciona que, para mantener un correcto direccionamiento administrativo de las instituciones, se debe fortalecer la habilidad de comunicación y liderazgo del trabajador que mantiene una mayor cooperación y disposición de ayuda asociada al cumplimiento de las actividades institucionales. Así mismo Espinoza y Gallegos (2020) mencionan que la habilidad blanda que comprende la comunicación, es la forma más estratégica en la administración de las instituciones para el buen desempeño organizacional.

De esta manera se puede inferir, que cuanto mayor sea el desarrollo de las habilidades blandas como la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, mejor será la gestión administrativa que se realice en la institución. En Perú, ciertamente una de las principales falencias de las instituciones municipales, está vinculado por el control y acciones correctivas sobre eficiencia los procesos de planificación, organización y dirección, debido a la falta de funcionarios comprometidos con sus funciones laborales. Así también, Lozano et al. (2022) mencionan que la gestión administrativa implica que las habilidades blandas de los funcionarios municipales puedan adaptarse y formar una cultura de crecimiento institucional.

Mientras que Carranza y Sánchez (2022) señalan en una institución municipal peruana, que el desarrollo de sus habilidades blandas se encuentra en

un nivel moderado que han conllevado a ciertas limitaciones para poder trabajar en equipo con los diferentes áreas, unidades y departamentos de la misma institución. De igual manera Valencia (2022) manifiesta que, en las instituciones municipales en Perú, usualmente no existe un interés por formar y contribuir al desarrollo de las habilidades de los funcionarios, existiendo una serie de problemas vinculados con su interacción comunicativa.

Por su parte Vásquez y Farje (2021) mencionan que la efectividad de la gestión administrativa de una municipalidad es deficiente debido a la falta de una correcta distribución y control de los recursos que dispone, producto de la falta de coordinación y trabajo cooperativo para lograr mantener una mayor sostenibilidad institucional. Por el contrario, León y Mostacero (2023) manifiestan que son algunos funcionarios que aportan ciertas capacidades durante sus labores que permiten la buena coordinación y relación con las áreas de jerarquía.

Siendo la problemática, localizada en una municipalidad distrital de Piura, donde se evidencia una serie de falencias asociadas con la falta de coordinación ante las actividades laborales que deben cumplir, así como la relación comunicativa que no es asertiva, conllevando un ambiente laboral poco cooperativa. Esta situación también está vinculada con la necesidad de un mejor liderazgo que contribuya al direccionamiento y ordenamiento del recurso laboral de las distintas áreas, sumado a la carencia en la formación de equipos de trabajo para optimizar los procesos laborales. Repercutiendo notablemente a lograr los lineamientos institucionales asociados con las metas, objetivos, visión y misión, así como a obtener resultados laborales que se ajusten a las actividades planificadas.

Por lo tanto, se formuló el problema general ¿De qué manera las habilidades blandas inciden en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura?. Adicionalmente, como problemas específicos, se ha formulado los siguientes: a) ¿Cómo la habilidad de comunicación incide en la gestión administrativas de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura?. b) ¿Cómo la habilidad de liderazgo incide en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura?. c) ¿Cómo la habilidad de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura?.

La investigación se justificará a nivel práctico, puesto que se utilizó el conocimiento asociado con demostrar la problemática en cuanto a la incidencia de las habilidades blandas en los procesos administrativos relacionados con la planeación, dirección, organización y control en una institución municipal. Se justificará a nivel teórico, debido a que la variable de habilidades blandas está sustentada por la teoría de Goleman y principalmente de Abraham Maslow, mientras que la gestión administrativa, está sustentada por la teoría clásica de la administración de Henry y Fayol, así como la teoría de la burocracia de Weber, entre los diferentes enfoques conceptuales relevantes. La investigación se justificará a nivel metodológico, puesto que se efectuará un test de normalidad para indicar el método de correlacional de las habilidades blandas y gestión administrativa. Finalmente se justificará a nivel social, puesto que los hallazgos contribuirán a la comunidad científica y sobre todo a las instituciones municipales.

El objetivo general es: Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Los objetivos específicos son: a) Establecer la incidencia de la habilidad de comunicación en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura, b) Establecer la incidencia de la habilidad de liderazgo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. c) Establecer la incidencia de la habilidad del trabajo en equipo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura.

En relación a las hipótesis desarrolladas, se forma la hipótesis general, la siguiente: H_i . Si existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. H_0 . No existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Mientras que las hipótesis específicas son: a) La habilidad de comunicación incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura, b) La habilidad del liderazgo incide significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. c) La habilidad de trabajo en equipo incide positivamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se obtuvo el aporte de Wang y Ding (2023) en su artículo, cuya finalidad fue analizar la relación del liderazgo como una fortaleza laboral. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados se apreciaron que el personal líder si logra influir ante su grupo de trabajo, sin embargo, existen ciertas limitaciones respecto al mando que deben tomar ante escenarios de conflictos laborales que ocasiona la inseguridad e inestabilidad laboral, existiendo una necesidad por generar cierta acción de motivación al recurso laboral para el cumplimiento de las actividades. Se concluyó que la habilidad de liderazgo, es una de las fortalezas para el crecimiento laboral.

Para Conejero et al. (2022) en su artículo que tuvo como finalidad, realizar un análisis del buen líder y equipo de trabajo para el desempeño laboral. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados se apreciaron que el liderazgo y equipo de trabajo es moderado, debido a que existe una formación y desarrollo del personal para el correcta influencia respecto a las actividades que debe cumplir el entorno laboral que consiste en su involucramiento y cooperación. Se concluyó que hay una influencia respecto a la inteligencia emocional en cuanto a la habilidad de liderazgo y trabajo en equipo.

Según Brossard (2021) en su artículo que tuvo como objetivo principal conocer el proceso decisorio mediante la administración en una institución. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados se apreciaron que mediante el proceso de dirección gran parte de las instituciones u organizaciones muestran ciertas deficiencias relacionadas con la toma de decisiones ante escenarios de incertidumbre a nivel económica y financiera para poder asumir acciones de control a un largo plazo. Se concluyó la importancia de la decisión administrativa en las instituciones para poder generar una mejor dirección.

Para Bustamante (2020) en su artículo que tuvo como finalidad, identificar las habilidades que debe poseer el personal a nivel laboral y social. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados se apreciaron que las principales habilidades blandas que debe poseer el personal y aprovechar las

instituciones está asociado con la comunicación y trabajo en equipo, respecto a poder interactuar y cooperar de manera efectiva ante sus actividades que impacta de manera significativa en su imagen laboral. Se concluyó que la comunicación y trabajo en equipo, son habilidades claves para cumplir con sus objetivos.

Hernández et al. (2020) en su artículo que presentó como objetivo, reflexionar sobre la crisis comunicativa ante la precariedad laboral en las instituciones. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados la falta de relación e interacción del personal ha conllevado a generar un ambiente inadecuado por falta de una correcta difusión y recepción de contenido claro y coherente que ha limado el crecimiento laboral. Se concluyó que la comunicación es importante en las instituciones que para la efectividad relación.

Moreno y Quintero (2021) en su artículo que tuvo como finalidad, demostrar la relación de la formación y desarrollo de las habilidades blandas. La metodología fue no experimental, descriptiva y correlacional. En los resultados se apreciaron que las habilidades de liderazgo, escucha activa, cooperación y trabajo en equipo, mostraron ciertas falencias para el desarrollo de programas de formación integral. Se concluyó que hay cierta relación, debido que el valor de Rho es mayor a 0,420, sin embargo, el p-valor fue inferior a 0,050.

González (2019) en su artículo, cuyo propósito fue caracterizar el liderazgo como una habilidad práctica para el desenvolvimiento en un equipo de trabajo. La metodología fue de revisión sistemática y analítica. En los resultados se apreciaron que el líder se caracteriza por ser una persona guía, visionaria, comunicadora, motivadora y orientadora respecto a un grupo de personas, que incurre a poder alinear sus posturas bajo un mismo fin. Se concluyó que la habilidad blanda del liderazgo contribuye al direccionamiento del personal hacia los lineamientos institucionales.

Zepeda et al. (2019) en su artículo que tuvo como finalidad, realizar estrategias de enseñanza para la formación de ciertas habilidades blandas. La metodología fue de revisión sistemática, teórica y analítica. En los resultados se apreciaron que es necesario el desarrollo de ciertas habilidades que implica la comunicación y trabajo de equipo, así como la integración de liderazgos que

permite establecer un perfil más competitivo que se ajuste en la resolución de problemas prácticos. Se concluyó que se debe efectuar estrategias basados a la formación de habilidades para el cumplimiento de las actividades laborales.

En los antecedentes nacionales, Sanchez et al. (2023) en su artículo, cuyo propósito fue analizar el liderazgo como habilidad para el desempeño laboral de los funcionarios municipales. La metodología fue no experimental, transversal y predictiva. En los resultados se apreciaron que el liderazgo es una habilidad deficiente en los funcionarios municipales que ha repercutido en la eficiencia de las tareas y actividades laborales que deben cumplir, generando un bajo nivel en su rendimiento laboral. Se concluyó que el liderazgo es una variable que permite predecir la situación del desempeño laboral institucional.

Para Támara y Espinoza (2023) en su artículo que tuvo como propósito conocer la intervención del gobierno electrónico mediante la gestión administrativa pública. La metodología fue no experimental, descriptiva y revisión de literatura. En los resultados se apreciaron que la institución pública debe cumplir con la gestión administrativo para la evaluación e implementación de la digitalización de sus procesos, en función a poder satisfacer su servicio público, puesto que existen ciertas falencias relacionados con la planificación, organización y dirección de sus actividades. Se concluyó que la gestión administrativa pública fue deficiente, producto de la falta de mejoramiento de sus procedimientos.

Córdova et al. (2022) en su artículo que tuvo como objetivo demostrar la relevancia de la gestión administrativa en las instituciones municipales del Perú. La metodología fue no experimental, transversal y descriptiva. Los resultados reflejaron que existe una conformidad del 55% respecto al desarrollo del proceso de planificación, organización, dirección y control administrativos, sin embargo, un 35% de funcionarios muestran una discrepancia respecto a la falta de cumplimiento de ciertas actividades para el logro de los procedimientos administrativos. Se concluyó que la gestión administrativa en la municipalidad no es óptima y debería mejorar ante los servicios a la ciudadanía.

Aliaga (2022) en su tesis que tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas. La metodología fue

no experimental, transversal y correlacional. Los resultados reflejaron que la gestión administrativa fue calificada un 47% regular y las habilidades blandas fue calificado un 46% regular, existiendo falencias en el cumplimiento de metas y objetivos de la planificación a diferencia de la organización, dirección y control, requiriendo de una buena estructura y retroalimentación laboral. Se concluyó que, existe una relación positiva, donde el valor de Rho fue ,802 y p-valor fue ,000.

Arellano (2021) en su investigación titulada, cuyo objetivo central fue determinar la relación de las habilidades blandas y la gestión administrativa de la institución municipal del distrito de Ignacio Escudero de Piura. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional. Los resultados reflejaron que las habilidades blandas fueron calificadas un 40% un nivel medio y la gestión administrativa fue calificada un 35% un nivel medio, existiendo carencias en los procesos que involucra la planeación, organización, dirección y control administrativo, debido a la falta de planes y programas que garanticen alcanzar las metas y objetivos institucionales. Se concluyó que existe una relación moderadamente significativa, donde el valor Rho fue ,433 y p-valor fue ,000.

Chachi (2020) en su investigación, cuyo propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y calidad de las obras públicas en la institución municipal del distrito de Locroja, Huancavelica. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional. En los resultados se apreciaron que la falta de calidad de las obras ejecutadas dentro de su plan de gestión anual, se ha visto ocasionado por la irregularidad de los procesos administrativos de la planificación, organización, dirección y principalmente del control para tomar acciones correctivas. Se concluyó que existe una relación significativa, donde el valor Rho fue ,860 y p-valor fue ,000.

Girao (2020) en su investigación, que tuvo como finalidad analizar la capacidad de la gestión administrativa de las instituciones municipales peruanas de la región Ica. La metodología fue no experimental, descriptiva y revisión de literatura. En los resultados se apreciaron que es deficiente la capacidad de gestión de las instituciones, en consecuencia, por falta de dirección e improvisación de su plan de gestión, así también por la falta de compromiso de los funcionarios para el desarrollo de la planificación, organización y control, debido a la carencia de la

estructura y sistemas administrativos. Se concluyó que la capacidad de gestión administrativa fue deficiente y no permite el desarrollo local.

En cuanto a las teorías que fundamentan la variable habilidades blandas, está sustentada por la teoría de la inteligencia emocional de Goleman en el año 1995, debido a que hace referencia como la capacidad que posee una persona e individuo dentro de una organización que tienen como finalidad pensar y actuar de manera racional ante el buen funcionamiento de sus actividades asignadas, proporcionando un adecuado ambiente de trabajo (Goleman, 2014). Entre las habilidades más referidas se encuentra la adaptabilidad, comunicación, liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo y otros más que combinan la parte intelectual con lo emocional para el desarrollo laboral (Caridad, 2003). En cuanto a este apartado teórico, se puede entender que las habilidades blandas conforman una pieza clave para las instituciones, conformando un atributo del personal.

Así también fue sustentada por la teoría psicológica de Abraham Maslow en el año 1943, debido que son habilidades que resulta de la jerarquía de aquellas necesidades humanas que permiten la satisfacción de aquellas necesidades que son aún más básicas, que permite combinar las habilidades sociales, comunicación y personalidad para poder efectuar una correcta relación dentro de la estructura organizacional (López, 2021). De acuerdo con Turienzo (2016) menciona que esta teoría contribuye a la progresión por satisfacción que consiste desde la supervivencia y bienestar, hasta la relación social y desarrollo personal. En reflexión a esta base teórica, se puede inferir que el personal cada vez desarrolla ciertas necesidades y deseos dentro de su área de trabajo que permite fortalecer e incrementar su nivel de felicidad y armonía laboral.

Así también, fue sustentada por la teoría de la mente y la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997) quienes concuerdan que las habilidades blandas, conforma una capacidad para poder percibir, utilizar, comprender y controlar ciertas emociones que permita adaptar a su ambiente. Aportando una serie de evaluaciones que permite conocer el nivel de desarrollo de las habilidades, para facilitar el crecimiento del recurso humano (Trujillo, y Rivas, 2005). Por lo tanto, las habilidades blandas van más allá de una capacidad, sino que comprende a facilitar el proceso de las actividades del personal en interacción con su entorno.

Posteriormente de comprender los enfoques teóricos, las habilidades blandas, según Köhler (2022) son competencias sociales que facilitan las relaciones del entorno de los colaboradores de una organización, permitiendo el adecuado cumplimiento de sus actividades laborales. Para Guilera (2021) indica que son aquellas habilidades subjetivas o también denominadas habilidades de las personas, que consiste en formar relaciones entre las personas de una organización para poder cumplir con los lineamientos establecidos. De acuerdo a Parra et al. (2021) son el conjunto de habilidades que repercute en el adecuado rendimiento laboral de los trabajadores de una organización a través de su interacción y adaptación de su entorno. Siendo las habilidades blandas, que recibe una serie de valoraciones, sin embargo, esta apreciativamente se podría indicar que es el conjunto de habilidades que poseen las personas y que facilita su relación con su entorno tanto individual como grupal, logrando un mejor fortalecimiento ante las actividades que realizan en una empresa, institución u organización.

Por su parte, Mier y Begoña (2021) mencionan que son aquellas habilidades muy valorativas que determina esencialmente la forma de cómo las personas o colaboradores pueden interactuar con otros a través de situaciones de incertidumbre que permite un mejor desarrollo cooperativo. Así también, Alles (2020) indica que son aquellas características basadas a la capacidad, destrezas y actitudes que persona o trabajador, manifestándose a través de su comportamiento en las actividades laborales asignadas. Así también, Palacios y Cabrera (2020) mencionan que son aquellas destrezas relacionados con la inteligencia emocional que posee una persona que permite una mejor relación a nivel personal y laboral en una institución u organización. Por lo tanto, las habilidades blandas permiten a los trabajadores de una institución poder asumir una mejor postura de relación y apoyo para enfrentar situaciones laborales que requieren de su capacidad.

Para la evaluación de las variables habilidades blandas, esta comprende diferentes componentes. A continuación, se fundamentan:

La habilidad de comunicación, es una de las capacidades que posee una persona o trabajador de una organización que permite relacionarse de manera efectiva con su entorno, mediante la transmisión y comprensión de las actividades que deben efectuar de manera rutinaria. Entre sus indicadores que se desprende

de la habilidad de comunicación, se encuentran; La capacidad de expresión, es aquella capacidad basada en tener un control o dominio de pronunciación mediante el léxico y la gramática lingüística del personal para transmitir alguna información laboral. La capacidad de escucha, es la capacidad orientada a poder captar información a través de la escucha, sin generar alguna expresión oral inmediata. La capacidad de interacción, es la capacidad del personal asociado a poder sentir y compartir ciertas ideas y pensamientos de manera duradera (Guilera, 2021).

La habilidad de liderazgo, es una capacidad o cualidad que posee una persona o trabajador para poder influir, organizar y motivar a otras personas o entorno en función a llevar a cabo el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales. Entre sus indicadores que se desprende de la habilidad de liderazgo, se encuentran; La capacidad de influir, es aquella capacidad basada en poder incidir en una o más personas, logrando alinear lo que se piensa y forma de actuar bajo una misma perspectiva. La capacidad de mando, es la capacidad que posee el personal para poder tomar acciones necesarias ante momentos o situaciones de incertidumbre que afecta a cumplir con los objetivos. La capacidad de motivar, es la capacidad que tiene como finalidad la estimulación de los demás para satisfacer sus necesidades en cuanto a su mejoramiento (Parra et al., 2021)

La habilidad de trabajo en equipo, es la capacidad que posee el personal respecto a poder participar de manera conjunta con su entorno para poder cumplir los mismos intereses organizacionales. Entre sus indicadores que se desprende de la habilidad de trabajo en equipo, se encuentran; La capacidad de involucramiento, es la capacidad del personal que permite comprometerse de manera voluntaria ante la integración en un equipo de trabajo. La capacidad de cooperación, es la capacidad basada en la utilización de técnicas y métodos que permitan contribuir a las actividades que se deben desarrollar de manera mutua. La capacidad de participación, es la capacidad basada en poder expresar ciertas valoraciones relevantes del personal en el equipo de trabajo (Alles, 2020).

De acuerdo con Köhler (2022) menciona sobre la importancia de las habilidades blandas debido que conforma ciertas habilidades o cualidades que se requieren en las instituciones u organizaciones para poder cumplir con las metas y objetivos, puesto que la habilidad de comunicación es primordial para que el

personal pueda expresar, escuchar e interactuar, así como la habilidad de liderazgo que se requiere para poder influir y tomar acción de mando que permita orientarlos de manera adecuada y así también de la habilidad de trabajo en equipo que facilitaran las actividades laborales bajo la participación y apoyo conjunto.

En consideración a la base teórica que sustenta la variable gestión administrativa, está ha sido sustentadas por la teoría clásica de la administración de Taylor en el año 1911, que concentra las actividades de la organización hacia el cumplimiento de los procedimientos de la administración que se refiere al proceso de planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2001). Sin embargo, esta teoría, ha ido mejorando y creciendo respecto a los enfoques y necesidad de las instituciones, que permite aumentar y disminuir ciertas capacidades que se puede centrar en la estructura, recurso humano y producción (Flores y Simbaña, 2020). De esta manera también Fayol en el año 1916 destaca su teoría administrativa basada en la aplicación del conocimiento administrativo en el trabajo práctico, permitiendo tener una mejor perspectiva en cuanto a las reglas y principios aplicables dentro de una organización (Pérez, 2022). Por lo tanto, esta teoría clásica hace referencia principalmente a las funciones básicas que deben efectuar una institución y organización para cumplir con sus actividades de manera eficiente.

De igual manera, se sustenta de la teoría Burocrática de Max Weber en los años 1864 hasta 1920, puesto que es comprende esencialmente aquellas organizaciones formales, donde se establecen ciertos procedimientos y principios que rigen de la jerarquía y autoridad técnica orientado a la meritocracia, conteniendo ciertas normas y reglamentos estrictas (Cotera et al., 2016). Es así que la tratarse de organizaciones públicas, esta se caracteriza por que la administración se centra más al proceso burocrático, debiendo el recurso humano cumplir efectivamente con los procedimientos institucionales establecidos.

Después de entender los enfoques teóricos, la gestión administrativa, para Bonatti (2020) es el conjunto de procedimientos que tienen como características poder administrar efectivamente los recursos financieros, humanos y físicos para el desarrollo y crecimiento de la organización. Según Martínez (2020) es el conjunto de procedimientos administrativos que consiste en la planificación, organización, dirección y control para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente

respecto a los lineamientos establecidos en una institución. Así también, Arguello et al. (2020) mencionan es la base de una organización que consiste en la utilización y aprovechamiento de manera eficiente de los recursos disponibles conforme a las actividades planificadas. Por lo cual, la gestión administrativa comprende una serie de procedimientos que garantizan a las instituciones poder distribuir y controlar sus recursos conforme a lo planificado.

Mientras que Beltrán y López (2018) mencionan que es una disciplina que consiste en la organización, control y dirección ante la racionalidad de las tareas que deben efectuar para la obtención de resultados favorables que permitan un mayor crecimiento. Martínez (2018) indica que es el área de una institución u organización que está encargada a la distribución de los recursos de manera más eficaz y eficiente para poder alcanzar los objetivos que se han planificado previamente. Además, Prieto y Therán (2018) expresan que es el conjunto de tareas y actividades organizadas que permiten la optimización de los recursos que cuenta la institución con el fin de cumplir con los lineamientos planificados. De esta manera, se puede entender que la gestión administrativa es la forma más efectiva para que las instituciones u organizaciones puedan controlar los recursos, para su maximización ante los objetivos de un determinado periodo de tiempo.

Para la evaluación de la variable gestión administrativa, está principalmente integra cuatro procedimientos. A continuación, se detallan:

La planificación administrativa, consiste en planificar las tareas y actividades que se debe realizar la institución ante su lineamiento que permite establecer el camino o ruta a llegar. Entre los indicadores de la planificación administrativa, se encuentran; La misión, es la razón de ser de toda institución, así mismo la visión es el lugar temporal al que desea llegar la institución. Los objetivos, es la acción que realiza una institución para cumplir con su fin o propósito. Las metas, es el fin que se desea llegar o alcanzar (Martínez, 2020).

La organización administrativa, es el conjunto de métodos y procedimientos que permite ordenar principalmente el recurso laboral de una institución. Entre los indicadores de la organización administrativa, se encuentran; Las funciones laborales, es aquella que comprenden ciertas responsabilidades, tareas y

actividades que deben cumplir el personal en su puesto de trabajo. Las actividades laborales, es el periodo de trabajo asignado al personal que corresponde ciertas funciones y responsabilidades que deben cumplir. La coordinación laboral, es el proceso que consiste en armonizar ciertas tareas y actividades en una institución (Arguello et al., 2020).

La dirección administrativa, consiste en poder dirigir, guiar y encaminar las distintas tareas y actividades laborales en una institución. Entre los indicadores de la dirección administrativa, se encuentran; La orientación laboral, es el proceso que tiene como finalidad poder acompañar y ayudar al personal. El incentivo laboral, es el conjunto de acciones basadas en motivar al personal para incrementar su nivel de desempeño en la institución. La decisión laboral, es el proceso decisorio que consiste en poder resolver ciertas situaciones que requiere de una participación inmediata (Beltrán y López, 2018).

El control administrativo, consiste en controlar los procedimientos previos relacionados con la planificación, organización y dirección administrativa, mediante una postura correctiva. Entre los indicadores del control administrativo, se encuentran; El seguimiento laboral, es el proceso que se basa en la supervisión y evaluación del personal ante el cumplimiento de las tareas y actividades laborales. El rendimiento laboral, es el comportamiento del personal para el cumplimiento de los objetivos ante sus tareas y actividades laborales. La retroalimentación laboral, es el proceso basado en fortalecer y mejorar ciertas actividades posterior a su evaluación (Prieto y Therán, 2018).

De acuerdo a Canel (2018) menciona que la gestión administrativa, es importante y relevante en toda institución u organización, debido que permite la adecuada utilización de los recursos financieros, humanos y físicos para su fortalecimiento y crecimiento, debido que consiste en la planificación de las actividades, así como la organización y estructuración de funciones que el personal debe asumir de manera efectiva, sumado al direccionamiento respecto a poder establecer la ruta y camino necesario para que el personal pueda alcanzar las metas y objetivos establecidos a un corto y largo plazo, sin embargo ante algunas situaciones de incertidumbre se pueden tomar acciones correctivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para Arias et al. (2022) la investigación de tipo de básica, se caracteriza por obtener información del conocimiento existente para demostrar una problemática científica ante el comportamiento del sujeto de evaluación. En el estudio, se emplearon las bases científicas de las habilidades blandas y gestión administrativa para demostrar la problemática en una institución municipal.

Así también, Mendoza y Ramírez (2020) indicaron que la investigación de enfoque cuantitativo, tiene como finalidad la recopilación, registro, tratamiento, evaluación y representación de datos cuantificables. De esta manera, al aplicarse el instrumento del cuestionario, esto permitió la obtención de ciertas calificaciones y valoraciones de los funcionarios públicos, las cuales fueron procesados estadísticamente, arrojando datos cuantitativos.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Gutiérrez et al. (2020) manifestaron que la investigación no experimental, consiste en no ejercer control o alteración de las variables en evaluación, en cambio busca la racionalidad de los hechos. Arévalo et al. (2018) expresaron que la investigación transversal, tiene como finalidad poder observar y recopilar ciertos datos en un periodo corto o delimitado. Por lo tanto, no se ha ejercido algún tipo de control respecto a la variable habilidades blandas y gestión administrativa, en cambio se buscó comprender la problemática de manera como se manifiesten los hechos o sucesos en un periodo de tiempo único.

Además, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que la investigación de nivel de profundidad correlacional causal, se basa a demostrar la proporcionalidad de dos a más variables mediante el valor de correlación y significancia, así también explicando la causalidad de dicha relación. En el estudio, se demostró la correlación y significancia mediante la contrastación de las hipótesis respecto a las habilidades blandas y gestión administrativa, mediante el método de contrastación que fue necesario para sustentar la problemática en cuanto a la municipalidad.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual

Para Alles (2020) son aquellas características basadas en la capacidad, destrezas y actitudes que una persona o trabajador, manifestándose a través de su comportamiento en las actividades laborales asignadas.

Definición operacional

En la investigación se evaluó las habilidades sociales, el trabajo en equipo y la comunicación de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Piura, donde se aplicó el instrumento del cuestionario en escala de Likert.

Indicadores

La dimensión de habilidad de comunicación estuvo conformada por los indicadores de capacidad de expresión, escucha e interacción. La habilidad de liderazgo estuvo constituida por los indicadores de capacidad de influir, de mando y motivación. Mientras que la habilidad de trabajo en equipo estuvo asociada con los indicadores de capacidad de involucramiento, cooperación y participación.

Escala de medición

Ordinal- Politémica

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual

Para Martínez (2020) es el conjunto de procedimientos administrativos que consiste en la planificación, organización, dirección y control para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente respecto a los lineamientos establecidos.

Definición operacional

En la investigación se evaluó la organización, planificación, dirección y control administrativo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Piura, donde se aplicó el instrumento del cuestionario en escala de Likert.

Indicadores

La dimensión de planificación administrativa, estuvo relacionado con los indicadores de la misión y visión, así como el logro de metas y objetivos. La organización administrativa estuvo compuesta por los indicadores de las funciones, actividades y coordinación laboral. La dirección administrativa, estuvo relacionado con los indicadores de orientación, incentivo y decisión laboral. La dirección administrativa estuvo vinculada con los indicadores de orientación, incentivo y decisión laboral. Mientras que el control administrativo estuvo relacionado con el seguimiento, rendimiento y retroalimentación laboral.

Escala de medición

Ordinal - Politémica

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

En cuanto a la población, según Arias y Covinos (2021) expresan que es la que reúne un conjunto de personas, objetos y documentos a examinar, las mismas que tienen en común una cierta particularidad que conformaría el objeto de investigación. En la investigación, esta se encontró representada por 25 funcionarios de las distintas áreas, unidades y departamentos de una municipalidad distrital de Piura, registrados en la planilla de trabajo del periodo 2023.

Criterios de inclusión

Se consideró a los funcionarios o servicios públicos que tienen alguna vinculación con los procesos administrativos de una municipal distrital de Piura, así mismo quienes por su condición laboral son nombrados y contratados, las cuales cuentan con las edades de 23 a 60 años.

Criterios de exclusión

No se consideró aquellos funciones o servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, que no guardan cierta intervención o relación con los procesos administrativos dentro de sus funciones y responsabilidades, así

también aquellos funcionarios que han prestado algún tipo de servicio y conforman al grupo de locadores de servicio.

3.3.2. Muestra

Es el subconjunto o grupo representativa de la población, que es determinada con la finalidad de poder evaluar ciertos hechos y sucesos en cuanto a explicar una problemática científica de manera racional (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, la muestra de la investigación fue censal, debido a que se trató de una población pequeña, donde se realizó un recuento total de los 25 funcionarios de una institución municipal de Piura, a quienes se le aplicaron el cuestionario para evaluar sus habilidades blandas y gestión administrativa.

No se requirió de alguna técnica o método de muestreo, debido a que es necesario destacar que se utilizara a la totalidad de la población, producto a su accesibilidad y fácil control de los participantes.

3.3.4. Unidad de análisis

Estará representada por todos los funcionarios o servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, es una técnica de gran impacto, debido a que consiste en poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaron ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar (Hernández y Duana, 2020). Por lo tanto, la técnica de la encuesta en la investigación comprendió la estructuración de ciertas interrogantes.

El cuestionario, es un instrumento de aplicación que permite la recopilación de ciertos acontecimientos que pueden ser explicables mediante la calificación de los participantes (Hernández y Mendoza, 2018). De esta manera en la investigación se formuló 12 interrogantes para la variable habilidades blandas y 16 interrogantes para la variable gestión administrativas, ambos instrumentos empleó la escala de

valoración de cinco alternativas, donde permitió sustentar la problemática que corresponde al escenario de una municipalidad distrital de Piura.

Los instrumentos de serie de expedientes para la investigación existente, estos han sido sometidos a la valoración de 5 profesionales, a través de los cuales se puede comprobar la validación de dichos cuestionarios, los mismos que recibieron efectos efectivos y favorables, según consta dentro de los anexos de la investigación precedente.

Para la validación del instrumento principal o central, conocido como el cuestionario, esta fue valorada estrictamente por cinco especialistas quienes dictaminaron que cada una de las preguntas planteadas en dicho instrumento son claras, coherentes y relevantes, ajustándose al propósito que persigue la investigación en cuanto a la problemática asociada con las habilidades blandas y gestión administrativas. Por lo tanto, el instrumento fue aplicable ante la autorización del juicio de expertos.

La confiabilidad, es el nivel de confianza que muestra la repetición sucesiva de un instrumento ante la racionalidad de los valores o respuestas, la cual debe ser superior al 70% para indicar que el instrumento es altamente confiable (AUTOR). En la investigación se efectuó el análisis de fiabilidad de 12 datos, a través del coeficiente de alfa de cronbach, al tratarse de una escala ordinal, donde el procesamiento arrojó un valor representativo de 96,4% para la variable habilidades blandas y 98% para la variable gestión administrativa, que demostró que efectivamente el instrumento fue confiable.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que correspondió en parte de la investigación, estuvo asociada como primer proceso, la elaboración del constructo del cuestionario para las variables habilidades blandas y gestión administrativa, como segundo proceso la validez y determinación del nivel de confianza, la cual fue aplicable y altamente confiable, como tercer proceso se efectuó una coordinación con la alta dirección de la institución municipal y posteriormente se procedió aplicar el cuestionario a los funcionarios públicos en cuanto a la conformidad de su derecho de consentimiento,

para finalmente ser procesados de manera estadística en cuanto a los requerimientos investigativos.

3.6. Método de análisis de datos

Al tratarse de datos de índole cuantitativo, el método empleado fue de análisis descriptivo e inferencial, debido que posteriormente de a ver registrado las respuestas de los funcionarios de una municipalidad distrital a través del programa de Excel 2020 que permitió la clasificación y sumatoria de los baremos, para luego ser transferidos a la plataforma de SPSS v.27, donde se analizó y representó tablas dinámicas de frecuencia y porcentaje en cuanto a los niveles de las variables habilidades blandas y gestión administrativa. Así también para la contrastación de las hipótesis, se utilizaron tablas analíticas de normalidad y cruzadas para contrastar el valor de la correlación y p-valor.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio como parte de ética investigativa, todos los aportes de fuentes de impacto han sido citados y referenciados debidamente ante los lineamientos que corresponde a las Normas APA 7ma edición. Así también se ha respetado la confidencialidad de los datos personales proporcionadas por los funcionarios públicos que participaron en la investigación. Manteniendo la reservación y privacidad. Así también se indicó que el informe científico fue auténtico y cumple con los criterios de beneficencia, respeto, equidad y justicia que claramente está compuesta en cada partitura científica. Finalmente se ha cumplido con la estructura establecida en la investigación de posgrado mediante la RVI N°062-2023-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados descriptivos, previamente se dará a conocer la valoración del personal de una institución municipal del distrito de Piura, en cuanto a las habilidades blandas y gestión administrativa. A continuación se detallan:

Tabla 1

Niveles de las dimensiones y variable habilidades blandas

| Dimensiones y variables | Escala de niveles | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----|------|-----|-------|-----|------|-----|----------|-----|-------|------|
| | Muy alto | | Alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | Total | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Habilidad de comunicación | 01 | 04% | 05 | 20% | 06 | 24% | 11 | 44% | 02 | 08% | 25 | 100% |
| Habilidad de liderazgo | 03 | 12% | 07 | 28% | 07 | 28% | 06 | 24% | 02 | 08% | 25 | 100% |
| Habilidad de trabajo en equipo | 01 | 04% | 06 | 24% | 08 | 32% | 09 | 36% | 01 | 04% | 25 | 100% |
| Habilidades blandas | 01 | 04% | 06 | 24% | 09 | 36% | 08 | 32% | 01 | 04% | 25 | 100% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 1, se visualizó que en una institución municipal, el nivel de desarrollo de las habilidades blandas fue valorado un 36% medio, la habilidad de comunicación un 44% bajo, la habilidad de liderazgo un 28% alto y la habilidad de trabajo en equipo un 36% bajo. Esta valoración se debió a que existen una serie de falencias asociadas con la capacidad del personal para expresarse, escuchar e interactuar de manera adecuada, a pesar que existe cierta capacidad de influencia, mando y motivación por el líder, sin embargo no hay un correcto involucramiento, cooperación y participación laboral para cumplir con las actividades laborales.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones y variable gestión administrativa*

| Dimensiones y variables | Escala de niveles | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|-----|------|-----|-------|-----|------|-----|----------|-----|-------|------|
| | Muy alto | | Alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | Total | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Planificación administrativa | 00 | 00% | 05 | 20% | 08 | 32% | 09 | 36% | 03 | 12% | 25 | 100% |
| Organización administrativa | 01 | 04% | 09 | 36% | 11 | 44% | 03 | 12% | 01 | 04% | 25 | 100% |
| Dirección administrativa | 01 | 04% | 05 | 20% | 12 | 48% | 04 | 16% | 03 | 12% | 25 | 100% |
| Control administrativa | 01 | 04% | 05 | 20% | 12 | 48% | 06 | 24% | 01 | 04% | 25 | 100% |
| Gestión administrativa | 00 | 00% | 06 | 24% | 12 | 48% | 05 | 20% | 02 | 08% | 25 | 100% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 2, se visualizó que en una institución municipal, el nivel de desarrollo de la gestión administrativa fue valorado un 36% bajo, el nivel de planificación administrativa un 36% alto, la organización administrativa un 44% medio, la dirección y control administrativa también un 48% medio. Esta valoración se debió a que existen ciertas deficiencias asociadas con la falta de cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas, así como de las funciones, y actividades laborales, a pesar que no hay una adecuada coordinación laboral, sin embargo se contempla cierta orientación, incentivo y decisión laboral, pero se requiere de una mejor seguimiento y retroalimentación laboral, no obstante existe un esfuerzo para alcanzar un mayor rendimiento laboral.

En cuanto al objetivo general, determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido sustentada de la siguiente manera:

Tabla 3

Incidencia de las habilidades blandas y gestión administrativa

| | | Gestión administrativa | | | | | | | | | | Total | |
|---------------------|----------|------------------------|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy alto | | Alto | | Regular | | Bajo | | Muy bajo | | f | % |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| Habilidades blandas | Muy alto | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% |
| | Alto | 00 | 00,0% | 05 | 20,0% | 01 | 04,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% |
| | Regular | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 09 | 36,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 09 | 36,0% |
| | Bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 02 | 08,0% | 05 | 20,0% | 01 | 04,0% | 08 | 32,0% |
| | Muy bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 01 | 04,0% |
| Total | | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% | 12 | 48,0% | 05 | 20,0% | 02 | 08,0% | 25 | 100,0% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 3, se visualizó que en una institución municipal, gran parte del personal valoró un 36,0% regular el desarrollo de las habilidades blandas, esto conduciría que el desarrollo de la gestión administrativa también se encuentre en un mismo nivel regular. Esta valoración se debió a que el personal mostró ciertas falencias con la efectiva práctica de las habilidades de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, que ha repercutido en el correcto cumplimiento de cada fase o etapa de la gestión administrativa en cuanto a los lineamiento que persigue la institución durante el periodo de gestión actual.

Posteriormente se realizó un análisis inferencial donde se contrastaron las hipótesis propuesta en la investigación. En cuanto a la hipótesis general, **Hi**. Si existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Mientras la hipótesis nula, **Ho**. No existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido demostrada de la siguiente manera:

Tabla 4

Correlación entre las habilidades blandas y gestión administrativa

| Método | Detalle | Aspectos | Habilidades blandas | Gestión administrativa |
|-----------------|------------------------|----------|---------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades blandas | r | 1,000** | ,992** |
| | | p-valor | . | ,001 ^b |
| | | N° | 25 | 25 |
| | Gestión administrativa | r | ,992** | 1,000** |
| | | p-valor | ,001 ^b | . |
| | | N° | 25 | 25 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 7, se visualizó el análisis de correlación de las habilidades blandas y gestión administrativa, donde se determinó el coeficiente de Rho = ,992** y p-valor = ,001^b, que reflejó un nivel de relación altamente significativa. Por lo tanto, se **ACEPTÓ** la hipótesis general, debido a que si existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Permitiendo inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de las habilidades blandas mayor será el desarrollo de los procesos de la gestión administrativa en una institución municipal.

Respecto al primer objetivo específico, establecer la incidencia de la habilidad de comunicación en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido fundamental de la siguiente manera:

Tabla 5

Incidencia de la habilidad de comunicación y gestión administrativa

| | | Gestión administrative | | | | | | | | | | Total | |
|---------------------------|----------|------------------------|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy alto | | Alto | | Regular | | Bajo | | Muy bajo | | f | % |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| Habilidad de comunicación | Muy alto | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% |
| | Alto | 00 | 00,0% | 05 | 20,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 05 | 20,0% |
| | Regular | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 05 | 20,0% | 01 | 04,0% | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% |
| | Bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 07 | 28,0% | 04 | 16,0% | 00 | 00,0% | 11 | 44,0% |
| | Muy bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 02 | 08,0% | 02 | 08,0% |
| Total | | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% | 12 | 48,0% | 05 | 20,0% | 02 | 08,0% | 25 | 100,0% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 4, se visualizó que en una institución municipal, gran parte del personal valoró un 28,0% bajo el desarrollo de la habilidad de comunicación, sin embargo esto conduciría que el desarrollo de la gestión administrativa se encuentre en un nivel bajo. Esta valoración se debió a que el personal no estuvo de acuerdo que en su área de trabajo, se expresan de manera clara y coherente, en ocasiones aseguran que la expresión de su jefe le permite entender las indicaciones laborales a seguir, pero están en desacuerdo que muchas veces su jefe escucha sus ideas y opiniones, así como la falta de interacción con sus jefes y compañeros de trabajo.

En consideración a la contrastación de la primera hipótesis específica, **Hi**. La habilidad de comunicación si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. **Ho**. La habilidad de comunicación no incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido demostrada de la siguiente manera:

Tabla 6

Correlación entre la habilidad de comunicación y gestión administrativa

| Método | Detalle | Aspectos | Habilidad de comunicación | Gestión administrativa |
|-----------------|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidad de comunicación | r | 1,000** | ,961* |
| | | p-valor | . | ,001 |
| | | N° | 25 | 25 |
| | Gestión administrativa | r | ,961** | 1,000** |
| | | p-valor | ,001 | . |
| | | N° | 25 | 25 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 8, se apreció el análisis de correlación de la habilidad de comunicación y gestión administrativa, donde se determinó el coeficiente de Rho = ,961** y p-valor = ,001^b, que reflejó un nivel de relación altamente significativa. Por lo tanto, se **ACEPTÓ** la hipótesis específico 1, debido a que la habilidad de comunicación si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Permitiendo inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de comunicación mayor será el desarrollo de los procesos de la gestión administrativa en una institución municipal.

En función al segundo objetivo específico, establecer la incidencia de la habilidad de liderazgo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido sustentada de la siguiente manera:

Tabla 7

Incidencia de la habilidad de liderazgo y gestión administrativa

| | | Gestión administrativa | | | | | | | | | | Total | |
|------------------------|----------|------------------------|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy alto | | Alto | | Regular | | Bajo | | Muy bajo | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Habilidad de liderazgo | Muy alto | 00 | 00,0% | 03 | 12,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 03 | 12,0% |
| | Alto | 00 | 00,0% | 03 | 12,0% | 04 | 16,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 07 | 28,0% |
| | Regular | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 07 | 28,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 07 | 28,0% |
| | Bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 05 | 20,0% | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% |
| | Muy bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 02 | 08,0% | 02 | 08,0% |
| Total | | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% | 12 | 48,0% | 05 | 20,0% | 02 | 08,0% | 25 | 100,0% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 5, se visualizó que en una institución municipal, gran parte del personal valoró un 28,0% regular el desarrollo de la habilidad de comunicación, esto conduciría que el desarrollo de la gestión administrativa se encuentre también en un nivel regular. Esta valoración se debió a que el personal pocas veces está seguro que su jefe influya en las actividades laborales que debe cumplir, de igual manera considera que su jefe no siempre posee la capacidad de mando ante situaciones de incertidumbre, aunque afirman que son mínima las veces que la capacidad de mando de su jefe ha contribuido a solucionar ciertos conflictos laborales, a pesar que concuerdan que su jefe le ha motivado al desarrollo de sus actividades laborales.

Respecto a la segunda hipótesis específica, **Hi**. La habilidad de liderazgo si incide significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. **Ho**. La habilidad de liderazgo no incide significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido demostrada de la siguiente manera:

Tabla 8

Correlación entre la habilidad de liderazgo y gestión administrativa

| Método | Detalle | Aspectos | Habilidad de liderazgo | Gestión administrativa |
|-----------------|------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidad de liderazgo | r | 1,000** | ,978* |
| | | p-valor | . | ,001 |
| | | N° | 25 | 25 |
| | Gestión administrativa | r | ,978** | 1,000** |
| | | p-valor | ,001 | . |
| | | N° | 25 | 25 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 9, se apreció el análisis de correlación de la habilidad de liderazgo y gestión administrativa, donde se determinó el coeficiente de Rho = ,978** y p-valor = ,001^b, que reflejó un nivel de relación altamente significativa. Por lo tanto, se **ACEPTÓ** la hipótesis específico 2, debido a que la habilidad de liderazgo si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Permitiendo inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de liderazgo, mayor será el desarrollo de los procesos de la gestión administrativa en una institución municipal.

Respecto al tercer objetivo específico, especificar la incidencia de la habilidad del trabajo en equipo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido sustentada de la siguiente manera:

Tabla 9

Incidencia de la habilidad de trabajo en equipo y gestion administrativa

| | | Gestión administrative | | | | | | | | | | Total | |
|-------------------|----------|------------------------|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy alto | | Alto | | Regular | | Bajo | | Muy bajo | | f | % |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| Muy alto | | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 4,0% |
| Habilidad de Alto | | 00 | 00,0% | 04 | 16,0% | 02 | 08,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% |
| trabajo en | Regular | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 07 | 28,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 08 | 32,0% |
| equipo | Bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 03 | 12,0% | 05 | 20,0% | 01 | 04,0% | 09 | 36,0% |
| | Muy bajo | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 00 | 00,0% | 01 | 04,0% | 01 | 04,0% |
| | Total | 00 | 00,0% | 06 | 24,0% | 12 | 48,0% | 05 | 20,0% | 02 | 08,0% | 25 | 100,0% |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 6, se visualizó que en una institución municipal, gran parte del personal valoró un 28,0% regular el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo, esto conduciría que el desarrollo de la gestión administrativa se encuentre también en un nivel regular. Esta valoración se debió a que el personal asegura que no ha sido adecuado el involucramiento de sus compañeros para la formación de equipo de trabajo, pero sí han contribuido al involucramiento de más integrantes para el equipo de trabajo, siendo en ocasiones que afirman que cooperan en su equipo de trabajo mediante la asignación de actividades a los demás miembros y que la participación de los miembros del equipo de trabajo no ha sido óptima.

Finalmente en la tercera hipótesis específica, **Hi**. La habilidad de trabajo en equipo si incide positivamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. **Ho**. La habilidad de trabajo en equipo no incide positivamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Está ha sido demostrada de la siguiente manera:

Tabla 10

Correlación entre la habilidad de trabajo en equipo y gestión administrativa

| Método | Detalle | Aspectos | Habilidad de trabajo en equipo | Gestión administrativa |
|-----------------|--------------------------------|----------|--------------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidad de trabajo en equipo | r | 1,000** | ,960* |
| | | p-valor | . | ,001 |
| | | N° | 25 | 25 |
| | Gestión administrativa | r | ,960** | 1,000** |
| | | p-valor | ,001 | . |
| | | N° | 25 | 25 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 10, se apreció el análisis de correlación de la habilidad de trabajo en equipo y gestión administrativa, donde se determinó el coeficiente de Rho = ,960** y p-valor = ,001^b, que reflejó un nivel de relación altamente significativa. Por lo tanto, se **ACEPTÓ** la hipótesis específico 3, debido a que la habilidad de trabajo en equipo si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Permitiendo inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo, mayor será el desarrollo de los procesos de la gestión administrativa en una institución municipal.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Los resultados demostraron que si existe una incidencia altamente significativa, donde los factores determinantes que reflejaron dicha incidencia se debió a que el desarrollo de las habilidades blandas, fue valorada un 36% medio y la gestión administrativa fue valorado un 48% medio, puesto que existieron ciertas carencias con la expresión comunicativa en las áreas y jefe al mando, así como la necesidad de un mejor capacidad de mando del líder y sobre todo poder generar un trabajo más cooperativo que permitan la participación de todos los funcionarios que ha repercutido en el adecuado cumplimiento de los procesos administrativos, debido a la falta de conocimiento de los lineamientos institucionales, así como la falta de coordinaciones, orientación y reconocimiento del esfuerzo laboral, sumado a la necesidad de un mayor control mediante acciones de monitoreo laboral.

En contraste a estos resultados, difieren con el aporte teórico de Alles (2020) quien mencionó que las habilidades blandas, son las capacidades, destrezas y actitudes, manifestándose a través del comportamiento del personal con respecto al desarrollo de sus actividades laborales. De igual forma, Guilera (2021) menciona que son habilidades de las personas, que consiste en formar relaciones entre el recurso humano de una organización. Consecuentemente, las habilidades blandas permiten al personal o colaborador de una institución poder asumir una mejor postura de relación y apoyo para enfrentar situaciones laborales que requieren de un mejor desarrollo de su capacidad laboral.

Así también, en contraste a estos resultados, difieren con el aporte teórico de la gestión administrativa, para Martínez (2020) es el conjunto de procedimientos administrativos para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente respecto a los lineamientos establecidos en una institución. Así también Bonatti (2020) indicó que es el conjunto de procedimientos que tienen como características poder administrar efectivamente los recursos financieros, humanos y físicos de una organización. En consecuencia la gestión administrativa comprende una serie de procedimientos que garantizan a las instituciones poder distribuir y controlar sus recursos conforme a lo planificado.

Estos resultados mantienen cierta relación con el aporte de Sánchez et al. (2023) quienes encontraron que el liderazgo es una habilidad deficiente en los funcionarios municipales que ha repercutido en la eficiencia de las tareas y actividades laborales que deben cumplir, generando un bajo nivel en su rendimiento laboral. Así mismo los resultados se asemejan al aporte de Támara y Espinoza (2023) quienes encontraron que la institución pública debe cumplir con la gestión administrativo para la evaluación e implementación de la digitalización de sus procesos, en función a poder satisfacer el servicio público. Sin embargo existe cierta diferencia con el aporte de Córdova et al. (2022) quien encontró que existe una conformidad del 55% respecto al desarrollo del procesos administrativos y el 35% de funcionarios muestran una discrepancia respecto a la falta de cumplimiento de ciertas actividades para el logro administrativo.

Mientras que los resultados mantienen una similitud con el aporte de Aliaga (2022) quien encontró que la gestión administrativa fue calificada un 47% regular y las habilidades blandas fue calificado un 46% regular, existiendo falencias en el cumplimiento de metas y objetivos de la planificación a diferencia de la organización, dirección y control, requiriendo de una buena estructura y retroalimentación laboral. Demostrando una relación significativa entre las habilidades blandas y gestión administrativa, donde el valor de $Rho = 0,802$ y $p\text{-valor} = 0,00$. De igual forma los resultados muestran una relación con el aporte de Brossard (2021) quien encontró que el proceso de dirección de las instituciones muestra ciertas deficiencias relacionadas con la toma de decisiones ante escenarios de incertidumbre para asumir acciones de control a un largo plazo.

Además los resultados reflejan cierta relación con el aporte de Arellano (2021) quien encontró que las habilidades blandas fueron calificadas un 40% un nivel medio y la gestión administrativa fue calificada un 35% un nivel medio, existiendo carencias en los procesos administrativo, debido a la falta de planes y programas que garanticen alcanzar las metas y objetivos institucionales. Demostrando una relación moderadamente significativa, donde el valor de $Rho = ,433$ y $p\text{-valor} = ,000$. Así también los resultados mantienen cierta relación con el aporte de Chachi (2020) quien encontró que la falta de calidad de las obras ejecutadas dentro de su plan de gestión anual, se ha visto ocasionado por la

irregularidad de los procesos administrativos. Demostrando que existe una relación significativa, donde el valor Rho = ,860 y p-valor = ,000. Finalmente los resultados concuerdan con el aporte de Girao (2020) quien encontró que la gestión administrativa de la institución es deficiente por la falta de dirección y compromiso de los funcionarios para el cumplimiento de las actividades planificadas.

Además los resultados obtenidos mediante la valoración del personal, demostraron que si existe una incidencia significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Esto ha sido reflejado por el coeficiente de Rho = ,992** y p-valor = ,001^b. Logrando inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de las habilidades blandas mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal. De tal manera, que se debe asumir ciertas estrategias para lograr fomentar un mejor desarrollo de las habilidades blandas para cumplir con cada uno de los procesos administrativos.

En el primer objetivo específico, medir la incidencia de la habilidad de comunicación en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Los resultados demostraron que si existe una incidencia altamente significativa, donde los factores determinantes que demostraron dicha incidencia se debió a que el desarrollo de la habilidad de comunicación fue valorado un 44% bajo, puesto que en una institución municipal, no se expresan de manera clara y coherente, en ocasiones aseguran que la expresión de su jefe le permite entender las indicaciones laborales a seguir, pero muchas veces su jefe no escucha sus ideas y opiniones, existiendo una inadecuada interacción con sus jefes y compañeros de trabajo.

En contraste a estos resultados, difieren con el aporte teórico que sustenta el desarrollo de la habilidad de comunicación, que es una de las capacidades que posee un trabajador de una organización para relacionarse con su entorno, mediante la transmisión y comprensión de las actividades que deben efectuar de manera rutinaria (Guilera, 2021). En concordancia a este tipo de habilidad que contribuye a la capacidad del personal de una institución municipal, a través de una mejor relación comunicativa para cumplir con sus actividades laborales, sin embargo los hallazgos demostraron que no se ha cumplido de manera efectiva.

Estos resultados se asemejan al aporte de Hernández et al. (2020) quienes encontraron que la falta de relación e interacción del personal ha conllevado a generar un ambiente inadecuado por falta de una correcta difusión y recepción de contenido claro y coherente que ha limitado el crecimiento laboral. De igual forma los resultados mantienen una similitud con el aporte de Zepeda et al. (2019) quienes encontraron que es necesario el desarrollo de habilidades que implica la comunicación, permitiendo un perfil más competitivo que se ajuste en la resolución de problemas prácticos para el cumplimiento de las actividades laborales.

Por lo tanto los resultados obtenidos mediante la valoración del personal, demostraron que la habilidad de comunicación si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Esto ha sido reflejado por el coeficiente de Rho = ,961** y p-valor = ,001^b. Logrando inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de comunicación mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal. De tal manera que se debe asumir ciertas estrategias que garanticen el desarrollo de la habilidad de comunicación para poder fortalecer el cumplimiento de cada uno de los procesos administrativos.

Establecer la incidencia de la habilidad de liderazgo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Los resultados demostraron que si existe una incidencia altamente significativa, donde los factores determinantes que demostraron dicha incidencia se debieron a que el desarrollo de la habilidad de liderazgo fue valorada un 28% alto y medio, puesto que en una institución municipal, los funcionarios públicos no están seguros que su jefe influye en las actividades laborales y no siempre posee la capacidad de mando ante situaciones de incertidumbre, aunque son mínima las veces que ha contribuido a solucionar ciertos conflictos laborales, pero concuerdan que su jefe ha motivado al desarrollo de actividades laborales.

En contraste a estos resultados, difieren con el aporte teórico que sustenta el desarrollo de la habilidad de liderazgo, que es una capacidad o cualidad que posee un trabajador para poder influir, organizar y motivar a otras personas en función a llevar a cabo el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales (Parra et al., 2021). En concordancia a este tipo de habilidad que permite la

formación de líderes del personal de una institución municipal respecto a poder influir de manera adecuada ante las actividades laborales, aunque los hallazgos reflejaron ciertas diferencias en cuanto a su desarrollo.

Estos resultados muestran cierta relación con el aporte de Wang y Ding (2023) quienes encontraron que el líder si logra influir ante su grupo de trabajo, existiendo ciertas limitaciones respecto al mando que deben tomar ante escenarios de conflictos laborales que ocasiona la inseguridad e inestabilidad, existiendo una necesidad por generar cierta acción de motivación del recurso laboral. Así mismo mantiene una similitud con el aporte de Conejero et al. (2022) quienes encontraron que el liderazgo es moderado, para la correcta influencia respecto a las actividades que deben cumplir. Así también mantienen cierta relación con el aporte de González (2019) quien encontró que el líder se caracteriza por ser una persona guía, visionaria, comunicadora, motivadora y orientadora respecto a un grupo de personas, puesto que el liderazgo contribuye al direccionamiento del personal hacia los lineamientos institucionales.

De esta manera los resultados obtenidos a través de la valoración del personal, demostraron que la habilidad de liderazgo si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Esto ha sido reflejado por el coeficiente de Rho = ,978** y p-valor = ,001^b. Logrando inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de liderazgo, mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal. De tal manera que se debe asumir ciertas estrategias que garanticen el desarrollo de la habilidad de liderazgo para poder lograr un mejor cumplimiento de cada uno de los procesos administrativos.

En el tercer objetivo específico, especificar la incidencia de la habilidad del trabajo en equipo en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Los resultados demostraron que si existe una incidencia altamente significativa, donde los factores determinantes que demostraron dicha incidencia se debieron a que el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo fue valorado un 36% bajo, puesto que no ha sido adecuado la formación de equipos, pero ha contribuido al involucramiento de más integrantes para el equipo de trabajo, existiendo en ocasiones cooperación en su equipo de

trabajo mediante la asignación de actividades a los demás miembros, sin embargo la participación de los miembros del equipo de trabajo no ha sido óptima.

En contraste a estos resultados, difieren con el aporte teórico de la habilidad del trabajo en equipo, que es la capacidad que posee el personal respecto a poder participar de manera conjunta con su entorno para poder cumplir los mismos intereses organizacionales (Alles, 2020). En concordancia a este tipo de habilidad, se basa en generar un trabajo conjunto o colaborativo, vinculado a facilitar el proceso de cumplimiento de las actividades laborales, sin embargo los hallazgos demostraron ciertas diferencias respecto a su desarrollo.

Estos resultados muestran cierta relación con el aporte de Bustamante (2020) quien halló que la habilidad que debe aprovechar el personal de las instituciones está asociada con el trabajo en equipo, respecto a poder interactuar y cooperar de manera efectiva ante sus actividades que impacta en su imagen laboral, conformando una habilidad clave para cumplir con sus objetivos. Así también los resultados reflejan cierta relación con el aporte de Moreno y Quintero (2021) quien encontró que las habilidades de cooperación y trabajo en equipo, mostraron ciertas falencias para el desarrollo de programas de formación integral. Demostrando una relación moderada de la formación y desarrollo de las habilidades blandas, donde el valor de $Rho = 0,420$ y p-valor fue inferior a $0,050$.

Por lo tanto los resultados, demostraron que la habilidad de trabajo en equipo si incide directamente en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. Esto ha sido reflejado por el coeficiente de $Rho = ,960^{**}$ y p-valor = $,001^b$. Logrando inferir que esta proporcionalidad, se debe que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo, mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal. En la cual se debe asumir ciertas estrategias que garanticen el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo para poder lograr una mayor efectividad de cada uno de los procesos administrativos.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades blandas inciden significativamente en la gestión administrativa, donde el factor de Rho es ,992** y p-valor es ,001^b. Existiendo carencias con la expresión comunicativa en las áreas y jefe al mando, así como la necesidad de una mejor capacidad de mando y trabajo más cooperativo que ha repercutido en los procesos administrativos. Puesto que cuanto mayor sea el desarrollo de las habilidades blandas mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución.
2. La habilidad de comunicación incide directamente en la gestión administrativa, donde el factor de Rho es ,961** y p-valor es ,001^b. Siendo los funcionarios no se expresan de manera clara y coherente, en ocasiones su jefe le permite entender las indicaciones laborales a seguir, pero muchas veces su jefe no escucha sus ideas y opiniones. Puesto que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de comunicación mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución.
3. La habilidad de liderazgo incide directamente en la gestión administrativa, donde el factor de Rho es ,978** y p-valor es ,001^b. Siendo los funcionarios no están seguros que su jefe influye ante situaciones de incertidumbre, siendo mínima las veces que ha solucionado ciertos conflictos laborales para motivar al desarrollo de actividades laborales. Puesto que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de liderazgo, mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal.
4. La habilidad de trabajo en equipo incide directamente en la gestión administrativa, donde el factor de Rho es ,960** y p-valor es ,001^b. Existiendo una inadecuada formación de equipos de trabajo, pero han contribuido al involucramiento de más integrantes y en ocasiones se han asignado actividades a los demás miembros. Puesto que cuanto mayor sea el desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo, mayor será la aplicación de los procesos de la gestión administrativa en la institución municipal.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la institución municipal, realizar y ejecutar un plan de desarrollo de las habilidades blandas para mejorar el desarrollo de los procesos administrativos mediante el adecuado fortalecimiento de las capacidades de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo para impulsar el crecimiento de la interacción de los jefes y funcionarios en función a los lineamientos institucionales.
2. Realizar una programa de comunicación efectiva dirigido a la dirección de la institución municipal, para su ejecución práctica en todas las áreas, unidades y departamentos para mejorar la interacción comunicativa mediante la expresividad, coherencia y claridad de la información laboral en cuanto a las actividades planificadas para el adecuado cumplimiento de los procesos administrativos y generar una mayor interacción.
3. Ofrecer un curso especializado para la formación y desarrollo de las capacidades de liderazgo para que los jefes de las áreas, unidades y departamentos puedan fortalecer su capacidad de influencia y mando ante el recurso humano que tiene a su disposición para motivarlos hacia el cumplimiento de las actividades laborales en cuanto a una misma meta y objetivo de la institución municipal.
4. Ejecutar talleres de integración y cooperación laboral para la conformación de varios equipos de trabajos en las distintas áreas, unidades y departamentos para poder fortalecer la eficiencia en el rendimiento laboral de las tareas y actividades asignadas, así como promover el involucramiento de otros funcionarios hacia el desarrollo efectivo de las actividades programadas en cada jornada laboral.

REFERENCIAS

- Aliaga, L. (2022). *Gestión administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77636>
- Alles, M. (2020). *Formación en la práctica: Capacitación y desarrollo mirando un mundo por venir*. Editorial Granica S.A. https://books.google.com.pe/books/about/Formaci%C3%B3n_En_La_Pr%C3%A1ctica.html?id=5uD4DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Arango, D. (2023). Labor flexibility: a legacy that the pandemic leaves us? *Journal CEA*, 9(19), e2672. <https://doi.org/10.22430/24223182.2672>
- Arellano, M. (2021). *Habilidades blandas y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Ignacio Escudero, Piura* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., Guadalupe, J., Zapata, M., Janio, J., Arias, H., & Ramos, C. (2018). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad Tecnológica Indoamérica. [http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1686/2/LIBRO Actualización en metodología.pdf](http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1686/2/LIBRO_Actualización_en_metodología.pdf)
- Arguello, M., Llumiguano, E., Gavilánez, V., & Torres, H. (2020). *Administración de Empresas*. Editorial PONS ASBL. <https://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoque Consulting E.I.R.L.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Editorial INUDI.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_ARIAS.pdf
- Beltrán, A., & López, A. (2018). *Evolución de la administración*. Editorial FUNLAM.
https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/447_Evolucion_de_la_administracion.pdf
- Bonatti, P. (2020). *La administración del siglo XXI: Organizaciones transformadoras*. Editorial Pluma. <https://www.udocz.com/book/read/5534/la-administracion-del-siglo-xxi-organizaciones-transformadoras>
- Brossard, A. (2021). Economic-financial analysis procedure to make decisions in administrative management. *Journal Ciencias Holguín*, 27(4), 1–10.
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181569023003/>
- Bustamante, L. (2020). The importance of soft skills in an image consultant. *Journal Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 1(97), 1–12.
<https://doi.org/10.18682/cdc.vi97.3918>
- Canel, M. (2018). *La comunicación de la administración pública*. Editorial Fondo de Cultura Económica. <https://docplayer.es/216070864-La-comunicacion-de-la-administracion-publica.html>
- Caridad, M. (2003). Inteligencia Emocional de Goleman. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 3(4), 143–148.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf
- Carranza, J., & Sánchez, R. (2022). Importance of soft skills in the job performance of human talent, Utcubamba, Amazonas region. *Journal Científica UNTRM:*

Ciencias Sociales y Humanidades, 5(2), 1–59.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20225.868>

Chachi, Z. (2020). *Gestión administrativa y calidad de las obras públicas en la Municipalidad Distrital de Awajun* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52573>

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Teoría, proceso y práctica*. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración - Proceso administrativo - Idalberto Chiavenato - 3ed.pdf>

Conejero, J., López, I., & Hidalgo, V. (2022). What makes a person a leader? The role of emotional intelligence, teamwork skills, and job satisfaction in authentic leadership. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21071/psy.e.v14i1.14187>

Córdova, J., García, N., Puicón, E., & Merino, M. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Perú. *Journal de Ciencias Sociales*, 28(3), 294–305. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>

Córdova, W., García, N., & Puicón, E. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru. *Journal de Ciencias Sociales*, 28(3), 294–305. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>

Cotera, M., Alvarado, P., & Herrera, S. (2016). Aportes de las teorías administrativas a lo largo del tiempo. *Revista Liderazgo Estratégico*, 6(1), 73–81. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/4569/4843>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Soft Skills in Education and Business: Systematic Mapping. *Journal Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

- Flores, E., & Simbaña, F. (2020). Management theories and their transition towards social responsibility. *Journal 593 Digital Publisher*, 5(6), 539–544. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.343>
- Girao, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio Comparado de Seis Municipios de la Región Ica. *Journal of Political Science*, 13(1), 107–120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- Goleman, D. (2014). Inteligencia Emocional. In Editorial Kairós (Ed.), *Revista de educación* (Vol.2). http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- González, J. (2019). Leadership Challenge. *Journal Podium*, 1(35), 119–124. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.8>
- Guilera, L. (2021). *Competencias directivas: claves para la gestión y el liderazgo*. Editorial ICG Marge S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=ghkmEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gutiérrez, F., López, G., & Quintero, J. (2020). *Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administración*. Editorial Universo Sur. <https://allspace.ucf.edu.cu/index.php/s/KTsaXHPETo6QYCr>
- Hernández, J., Cogco, A., & Gómez, M. (2020). Crisis communication in the face of job insecurity in organizations. *Journal de Ciencias Sociales*, 26(4), 115–123. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34652>
- Hernández, O., & Lopera, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Pascual Bravo. https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. La ruta cualitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill Education S.A. http://www.mhhe.com-latam-sampieri_mi1e
- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Köhler, M. (2022). *Comunicación y liderazgo*. Grupo Editorial Éxodo.
- León, S., & Mostacero, S. (2023). Management skills and administrative management in officials of the Municipalities of the Province of Sánchez Carrión. *Journal SCIENDO*, 26(1), 25–29. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.003>
- López, L. (2021). Soft skills and their influence on the construction of meaningful learning. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828–10837. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- Lopez, V. (2022). Active Learning as a facilitator to develop soft skills in teaching Project Management: Approach from a preliminary study during the COVID-19 pandemic. *17th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.23919/CISTI54924.2022.9820401>
- Lozano, A., Lozano, E., & Ortega, Y. (2022). Soft Skills a Key To Providing Quality Education: Theoretical Review. *Journal Conrado*, 18(87), 412–420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412
- Martínez, E. (2018). *Iniciación en la economía y gestión de empresas*. Editorial UPCT. <https://es.scribd.com/document/515531896/INICIACION-EN-LA-ECONOMIA-Y-GESTION-DE-EMPRESAS>
- Martínez, V. (2020). *Administración: De lo simple a lo complejo*. Editorial Pluma. https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n.html?id=a9xzzQEACAAJ&redir_esc=y

- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications.* Editorial Basic Books.
<https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/4.pdf>
- Mendoza, Á., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación.* Editorial Grupo Compás.
http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO_2.pdf
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia). *Journal Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mier, D., & Begoña, M. (2021). *Habilidades Blandas En Un Mundo Compacto.* In Editorial Universitaria de la Costa.
https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8962/Habilidades_blandas.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Moreno, L., & Quintero, Y. (2021). Relationship between subject degree training and academic degree cycle in soft skills development. *Journal Formación Universitaria*, 14(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000300065>
- Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Journal Colombian of Animal Science Recia*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Palacios, A., & Cabrera, A. (2020). *Desarrollo de habilidades del pensamiento.* Editorial CDMX. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-estatal-de-bolivar/ingenieria-comercial/desarrollo-y-habilidades-del-pensamiento/24725635>
- Parra, S., Cardona, A., Torres, G., Martínez, R., Morales, D., Salvador, G. (2021). *Habilidades para la vida: aproximaciones conceptuales.* Editorial FUNLAM.

<https://editorial.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/editorial/catalog/view/157/146/670>

- Pérez, J. (2022). General Theory of Administration and knowledge-based organizations: An approach. *Revista Universitaria Digital De Ciencias Sociales*, 12(24), 45–68. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2022/02/RUDICSv12n24p45_68.pdf
- Prieto, E., & Therán, I. (2018). *Administración, teorías, autores, fases y reflexiones*. Editorial de la U. <https://docplayer.es/227387638-Administracion-administracion-teorias-autores-fases-y-reflexiones-jorge-eliecer-prieto-herrera-ingrid-theran-barrios-bogota-mexico-df.html>
- Sanchez, K., Regalado, W., Quispe, S. M., Quinteros, D., & Renzo, E. (2023). Service Leadership and Work Performance: an Analysis From the Perception of Public Sector Employees in the Context of Covid-19. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 32(1), 45–53. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85159129248&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=liderazgo+laboral&sid=eabd895078d190b65ce1e6bd8d27d5e6&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+laboral%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=&retries=1>
- Támara, S., & Espinoza, W. (2023). E-government in the management of public administration. *Journal de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v8i1.5438>
- Trujillo, M., & Rivas, A. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(25), 9–24. <https://www.redalyc.org/html/818/81802502/>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

- Valencia, R. (2022). Soft skills: their influence on the productivity of a foreign trade company. *Journal Gestión En El Tercer Milenio*, 25(50), 101–106. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24286>
- Vásquez, K., & Farje, J. (2021). Effectiveness of administrative management in high Andean local governments, Luya, Amazonas region. *Journal Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Wang, F., & Ding, H. (2023). Strengths-based Leadership and Employee Strengths Use: The Roles of Strengths Self-efficacy and Job Insecurity. *Journal de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39(1), 47–54. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>
- Zepeda, M., Cardoso, E., & Rey, C. (2019). (Development of Soft Skills in the Training of Engineers. *Journal Científica*, 23(1), 61–67. <https://www.redalyc.org/journal/614/61458265007/>

Anexo. Tabla de operacionalización de variables

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| V ₁ . Habilidades blandas | Para Alles (2020) son aquellas características basadas a la capacidad, destrezas y actitudes que una persona o trabajador, manifestándose a través de su comportamiento en las actividades laborales asignadas. | En la investigación se evaluó las habilidades sociales, el trabajo en equipo y la comunicación de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Piura, donde se aplicó el instrumento del cuestionario en escala de Likert. | Habilidad de comunicación | Capacidad de expresión Capacidad de escucha Capacidad de interacción | Ordinal <i>Escala de Likert</i> |
| | | | Habilidad de Liderazgo | Capacidad de influir Capacidad de mando Capacidad de motivar | |
| | | | Habilidad de trabajo en equipo | Capacidad de involucramiento Capacidad de cooperación Capacidad de participación | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| V2. Gestión administrativa | Para Martínez (2020) es el conjunto de procedimientos administrativos que consiste en la planificación, organización, dirección y control para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente respecto a los lineamientos establecidos en una institución. | En la investigación se evaluó la organización, planificación, dirección y control administrativo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Piura, donde se aplicó el instrumento del cuestionarios en escala de Likert. | Planificación administrativa | <ul style="list-style-type: none"> - La misión y visión - Logro de objetivos - Logro de metas | Ordinal <i>Escala de Likert</i> |
| | | | Organización administrativa | <ul style="list-style-type: none"> - Funciones laborales - Actividades laborales - Coordinación laboral | |
| | | | Dirección administrativa | <ul style="list-style-type: none"> - Orientación laboral - Incentivo laboral - Decisión laboral | |
| | | | Control administrativo | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento laboral - Rendimiento laboral - Retroalimentación laboral | |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Mg. Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda docente de la Facultad de Posgrado, Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesora del proyecto de investigación, titulada: “ **Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022**” de la autora **Priscilla Xiomara Romero Barrientos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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 el proyecto de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Piura, 25 de mayo del 2023.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Asesor: Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda | |
| DÍAS: | Compañía |
| ORCID: orcid.org/0000-0001-8077-3860 | |

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús docente de la Facultad de Posgrado, Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesora del proyecto de investigación, titulada: “**Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022**” de la autora **Priscilla Xiomara Romero Barrientos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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 el proyecto de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Piura, 25 de mayo del 2023.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Asesor: Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús | |
| DÍAS: | Compañía |
| ORCID: orcid.org/0000-0003-1646-3037 | |



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **Priscilla Xiomara Romero Barrientos**; egresada de la Facultad de Posgrado, Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al proyecto de investigación titulada: **“Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022”** es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el proyecto de investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 25 de mayo del 2023

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| AUTOR (A): ROMERO BARRIENTOS PRISCILLA XIOMARA | |
| DÍAS: 71716356 | |
| ORCID: orcid.org/0000-0001-8418-6663 | |



Acta de Sustentación de la Tesis Habilidades blandas en la gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2022.

Ciudad, Piura 15 de julio de 2023

Siendo las horas del día del mes..... de 2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la tesis, titulada:

“Habilidades blandas en la gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2022.”

Presentado por el / los autor(es): Priscilla Xiomara Romero Barrientos
egresado de la Escuela Profesional / Programa Académico de: Posgrado

Concluido el acto de exposición de la tesis, dictaminó:

| Autor | Dictamen* |
|----------------------------------------|-----------|
| ROMERO BARRIENTOS PRISCILLA XIOMARA | |

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Nombres y Apellidos
PRESIDENTE

Nombres y Apellidos
SECRETARIO

Nombres y Apellidos
VOCAL (ASESOR)



Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo Priscilla Xiomara Romero Barrientos, identificado con DNI N°71716356, egresado de la Escuela de posgrado de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (autorizamos) (X), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis, titulada:

“ Habilidades blandas en la gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2022”, en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Lugar y fecha,

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Romero Barrientos Priscilla Xiomara | |
| DNI: 71716356 | Firma |
| ORCID: orcid.org/0000-0001-8418-6663 | |
| | |



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en la gestión Administrativa de los trabajadores de una Municipalidad de Piura 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del especialista

| | | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------|-----|
| Nombre del especialista: | <i>Melissa Del Pilar Rosales Olivas</i> | | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa (X) | Organizacional | () |
| Áreas de experiencia profesional: | <i>Maestra en Docencia Universitaria</i> | | |
| Institución donde labora: | <i>Universidad César Vallejo - Piura</i> | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | Más de 5 años | () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| Autora: | Priscilla Xiomara Romero Barrientos |
| Procedencia: | |
| Administración: | Trabajadores de una Municipalidad de Piura |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Municipalidad de Piura |
| Significación: | El objetivo del presente cuestionario nos permitirá poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaran ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Comunicación | Es un proceso muy complejo que se encuentra relacionado por muchos factores (cultura, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que, a pesar de haber diferencias entre las personas, existen factores comunes que son los que permiten que se dé el proceso de comunicación. |
| | Liderazgo | Para Rojas (2004) El liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. |
| | Trabajo en equipo | (Tseng et ál., 2019). La define como la habilidad que permite que los integrantes de un equipo de trabajo u organización, conserven las obligaciones y responsabilidades que asumen, agregando a ésta, el compromiso para cumplir con los trabajos, acciones y procedimientos encomendadas y distribuidas para el cumplimiento de los objetivos planteados. |
| Gestión Administrativa | Planificación | Luna (2014) la planeación es considerada el soporte de toda la organización administrativa, ya que sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría o justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener en la mayoría de las organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de estas. |
| | Organización | Robbins (2013) define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constante, para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. |
| | Dirección | Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. |
| | Control | Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar y comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección e introducir correctivos que se requieran. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores De una Municipalidad de Piura 2022, elaborado por Priscilla Xiomara Romero Barrientos 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 | 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. |



| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| mediendo | 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 pueda 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 1: habilidades blandas

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de expresión | 1 y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de escucha | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de interacción | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de influir | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| Capacidad de mando | 6 y 7 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacidad de motivar | 8 | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Habilidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|--------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de involucramiento | 9 y 10 | 3 | 3 | 3 | |
| Capacidad de cooperación | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de participación | 12 | 4 | 4 | 4 | |



Variable 2: Gestión Pública

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| La misión y visión | 1 Y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Logro de objetivos | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| Logro de metas | 4 | 3 | 3 | 3 | |



- Primera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Funciones laborales | 5 y 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Actividades laborales | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Coordinación laboral | 8 | 4 | 3 | 3 | |





- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Orientación laboral | 9 | 3 | 3 | 3 | |
| Incentivo laboral | 10 y 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Decisión laboral | 12 | 4 | 4 | 4 | |



- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Seguimiento laboral | 13 y 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Rendimiento laboral | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| Retroalimentación laboral | 16 | 3 | 3 | 4 | |


Firma del evaluador
DNI 40455878

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en la gestión Administrativa de los trabajadores de una Municipalidad de Piura 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del especialista

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------|----------------|-----|
| Nombre del especialista: | Manuel Francisco Lory Cruz | | | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor | () | |
| Área de formación académica: | Clinica | () | Social | () |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | | Organizacional | () |
| Áreas de experiencia profesional: | Honesto en Gestión Pública | | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | (X) | Más de 5 años | () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| Autora: | Priscilla Xiomara Romero Barrientos |
| Procedencia: | |
| Administración: | Trabajadores de una Municipalidad de Piura |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Municipalidad de Piura |
| Significación: | El objetivo del presente cuestionario nos permitirá poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaran ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Comunicación | Es un proceso muy complejo que se encuentra relacionado por muchos factores (cultura, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que, a pesar de haber diferencias entre las personas, existen factores comunes que son los que permiten que se dé el proceso de comunicación. |
| | Liderazgo | Para Rojas (2004) El liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. |
| | Trabajo en equipo | (Tseng et ál., 2019). La define como la habilidad que permite que los integrantes de un equipo de trabajo u organización, conserven las obligaciones y responsabilidades que asumen, agregando a ésta, el compromiso para cumplir con los trabajos, acciones y procedimientos encomendadas y distribuidas para el cumplimiento de los objetivos planteados. |
| Gestión Administrativa | Planificación | Luna (2014) la planeación es considerada el soporte de toda la organización administrativa, ya que sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría o justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener en la mayoría de las organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de estas. |
| | Organización | Robbins (2013) define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constante, para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. |
| | Dirección | Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. |
| | Control | Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar y comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección e introducir correctivos que se requieran. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores De una Municipalidad de Piura 2022, elaborado por Priscilla Xiomara Romero Barrientos 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 | 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. |



| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| mediendo | 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 1: habilidades blandas

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de expresión | 1 y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de escucha | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de interacción | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de influir | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| Capacidad de mando | 6 y 7 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacidad de motivar | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Habilidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|--------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de involucramiento | 9 y 10 | 3 | 3 | 3 | |
| Capacidad de cooperación | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de participación | 12 | 4 | 4 | 4 | |



Variable 2: Gestión Pública

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| La misión y visión | 1 y 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Logro de objetivos | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Logro de metas | 4 | 4 | 3 | 3 | |

- Primera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Funciones laborales | 5 y 6 | 3 | 4 | 4 | |
| Actividades laborales | 7 | 4 | 3 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Orientación laboral | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo laboral | 10 y 11 | 3 | 3 | 3 | |
| Decisión laboral | 12 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Seguimiento laboral | 13 y 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Rendimiento laboral | 15 | 3 | 3 | 4 | |
| Retroalimentación laboral | 16 | 4 | 3 | 4 | |


Francisco López Cruz
 ABOGADO
 Reg. ICAP 2000
 Firma del evaluador
 DNI
 46097279

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en la gestión Administrativa de los trabajadores de una Municipalidad de Piura 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del especialista

| | | |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Nombre del especialista: | Jorge Abraham Ramirez Padomay | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Gestión Pública | |
| Institución donde labora: | Universidad Privada Antenor Orta | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | Más de 5 años () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| Autora: | Priscilla Xiomara Romero Barrientos |
| Procedencia: | |
| Administración: | Trabajadores de una Municipalidad de Piura |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Municipalidad de Piura |
| Significación: | El objetivo del presente cuestionario nos permitirá poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaran ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Comunicación | Es un proceso muy complejo que se encuentra relacionado por muchos factores (cultura, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que, a pesar de haber diferencias entre las personas, existen factores comunes que son los que permiten que se dé el proceso de comunicación. |
| | Liderazgo | Para Rojas (2004) El liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. |
| | Trabajo en equipo | (Tseng et ál., 2019). La define como la habilidad que permite que los integrantes de un equipo de trabajo u organización, conserven las obligaciones y responsabilidades que asumen, agregando a ésta, el compromiso para cumplir con los trabajos, acciones y procedimientos encomendadas y distribuidas para el cumplimiento de los objetivos planteados. |
| Gestión Administrativa | Planificación | Luna (2014) la planeación es considerada el soporte de toda la organización administrativa, ya que sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría o justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener en la mayoría de las organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de estas. |
| | Organización | Robbins (2013) define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constante, para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. |
| | Dirección | Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. |
| | Control | Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar y comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección e introducir correctivos que se requieran. |

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores De una Municipalidad de Piura 2022, elaborado por Priscilla Xiomara Romero Barrientos 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 | 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. |



| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| mediendo | 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 1: habilidades blandas

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de expresión | 1 y 2 | 3 | 4 | 3 | |
| Capacidad de escucha | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| Capacidad de interacción | 4 | 4 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de influir | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de mando | 6 y 7 | 3 | 3 | 4 | |
| Capacidad de motivar | 8 | 3 | 4 | 3 | |

- Tercera dimensión: Habilidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|--------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de involucramiento | 9 y 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de cooperación | 11 | 3 | 3 | 3 | |
| Capacidad de participación | 12 | 4 | 3 | 3 | |



Variable 2: Gestión Pública

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| La misión y visión | 1 Y 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Logro de objetivos | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Logro de metas | 4 | 3 | 3 | 3 | |

- Primera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Funciones laborales | 5 y 6 | 3 | 4 | 3 | |
| Actividades laborales | 7 | 4 | 3 | 3 | |
| Coordinación laboral | 8 | 4 | 4 | 3 | |



- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Orientación laboral | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo laboral | 10 y 11 | 3 | 4 | 3 | |
| Decisión laboral | 12 | 4 | 4 | 3 | |

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Seguimiento laboral | 13 y 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Rendimiento laboral | 15 | 3 | 4 | 3 | |
| Retroalimentación laboral | 16 | 3 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI

47194823

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en la gestión Administrativa de los trabajadores de una Municipalidad de Piura 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del especialista

| | | |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Nombre del especialista: | Omar Gabriel Velasco Palacios | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Derecho Civil y Comercial | |
| Institución donde labora: | Universidad San Valero - Piura | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| Autora: | Priscilla Xiomara Romero Barrientos |
| Procedencia: | |
| Administración: | Trabajadores de una Municipalidad de Piura |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Municipalidad de Piura |
| Significación: | El objetivo del presente cuestionario nos permitirá poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaran ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Comunicación | Es un proceso muy complejo que se encuentra relacionado por muchos factores (cultura, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que, a pesar de haber diferencias entre las personas, existen factores comunes que son los que permiten que se dé el proceso de comunicación. |
| | Liderazgo | Para Rojas (2004) El liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. |
| | Trabajo en equipo | (Tseng et ál., 2019). La define como la habilidad que permite que los integrantes de un equipo de trabajo u organización, conserven las obligaciones y responsabilidades que asumen, agregando a ésta, el compromiso para cumplir con los trabajos, acciones y procedimientos encomendadas y distribuidas para el cumplimiento de los objetivos planteados. |
| Gestión Administrativa | Planificación | Luna (2014) la planeación es considerada el soporte de toda la organización administrativa, ya que sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría o justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener en la mayoría de las organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de estas. |
| | Organización | Robbins (2013) define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constante, para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. |
| | Dirección | Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. |
| | Control | Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar y comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección e introducir correctivos que se requieran. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores De una Municipalidad de Piura 2022, elaborado por Priscilla Xiomara Romero Barrientos 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 | 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. |



| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| mediendo | 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 1: habilidades blandas

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de expresión | 1 y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de escucha | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de interacción | 4 | 3 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de influir | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de mando | 6 y 7 | 4 | 3 | 4 | |
| Capacidad de motivar | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Habilidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|--------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de involucramiento | 9 y 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de cooperación | 11 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacidad de participación | 12 | 3 | 3 | 4 | |



Variable 2: Gestión Pública

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| La misión y visión | 1 Y 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Logro de objetivos | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Logro de metas | 4 | 3 | 3 | 3 | |



- Primera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Funciones laborales | 5 y 6 | 3 | 4 | 3 | |
| Actividades laborales | 7 | 4 | 3 | 3 | |
| Coordinación laboral | 8 | 4 | 4 | 3 | |



- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Orientación laboral | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo laboral | 10 y 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Decisión laboral | 12 | 3 | 3 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Seguimiento laboral | 13 y 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Rendimiento laboral | 15 | 4 | 4 | 3 | |
| Retroalimentación laboral | 16 | 4 | 4 | 4 | |



[Handwritten Signature]
Omar Gabriel Velasco Palacios
 Firma del Evaluador
 DNI

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en la gestión Administrativa de los trabajadores de una Municipalidad de Piura 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del especialista

| | | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------|-----|
| Nombre del especialista: | Marco Antonio Rodríguez Vega | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | () |
| Áreas de experiencia profesional: | 22 años | | |
| Institución donde labora: | UCV - UPAO - UTP | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| Autora: | Priscilla Xiomara Romero Barrientos |
| Procedencia: | |
| Administración: | Trabajadores de una Municipalidad de Piura |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Municipalidad de Piura |
| Significación: | El objetivo del presente cuestionario nos permitirá poder obtener y acceder información mediante la valoración de un grupo de participantes que calificaran ciertas interrogantes o preguntas en escala para dar sustento a una problemática científica que se desea demostrar. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Comunicación | Es un proceso muy complejo que se encuentra relacionado por muchos factores (cultura, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que, a pesar de haber diferencias entre las personas, existen factores comunes que son los que permiten que se dé el proceso de comunicación. |
| | Liderazgo | Para Rojas (2004) El liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. |
| | Trabajo en equipo | (Tseng et ál., 2019). La define como la habilidad que permite que los integrantes de un equipo de trabajo u organización, conserven las obligaciones y responsabilidades que asumen, agregando a ésta, el compromiso para cumplir con los trabajos, acciones y procedimientos encomendadas y distribuidas para el cumplimiento de los objetivos planteados. |
| Gestión Administrativa | Planificación | Luna (2014) la planeación es considerada el soporte de toda la organización administrativa, ya que sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría o justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener en la mayoría de las organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de estas. |
| | Organización | Robbins (2013) define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constante, para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. |
| | Dirección | Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. |
| | Control | Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar y comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección e introducir correctivos que se requieran. |

5. Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores De una Municipalidad de Piura 2022, elaborado por Priscilla Xiomara Romero Barrientos 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 | 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. |



| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 1: habilidades blandas

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de expresión | 1 y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de escucha | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de interacción | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de influir | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de mando | 6 y 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de motivar | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Habilidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|--------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacidad de involucramiento | 9 y 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de cooperación | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad de participación | 12 | 4 | 4 | 4 | |



Variable 2: Gestión Pública

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| La misión y visión | 1 y 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Logro de objetivos | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| Logro de metas | 4 | 3 | 4 | 4 | |



- Primera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Funciones laborales | 5 y 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Actividades laborales | 7 | 4 | 3 | 4 | |
| Coordinación laboral | 8 | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Orientación laboral | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo laboral | 10 y 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Decisión laboral | 12 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Seguimiento laboral | 13 y 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Rendimiento laboral | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| Retroalimentación laboral | 16 | 4 | 4 | 4 | |

Dr. Marco A. Rodríguez Vega

ABOGADO-ASESOR
CALL. 2897

Firma del evaluador

DNI 18131172

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

N° _____

Estimado (a), reciba un cordial saludo y a la vez solicito su colaboración para la realización del presente cuestionario. Agradeciendo complete todo el cuestionario de carácter confidencialidad, destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; "*Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022*", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

Instrucciones

Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| Escala de medición | | | | |
|---------------------------|----------------|--------------|-------------------|------------------------------|
| (5) Totalmente de acuerdo | (4) De acuerdo | (3) Indeciso | (2) En desacuerdo | (1) Totalmente en desacuerdo |

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

| Variable 1: Habilidades Blandas | | | | | | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| N° | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Habilidad de comunicación | | | | | | |
| 01 | En su área de trabajo, se expresan de manera clara y coherente. | | | | | |
| 02 | La expresión de su jefe le permite entender las indicaciones laborales a seguir. | | | | | |
| 03 | Su jefe escucha sus ideas y opiniones. | | | | | |
| 04 | Interactúa con sus jefes y compañeros de trabajo. | | | | | |
| D2: Habilidad de liderazgo | | | | | | |
| 05 | Su jefe influye en las actividades laborales que debe cumplir. | | | | | |
| 06 | Su jefe posee la capacidad de mando ante situaciones de incertidumbre. | | | | | |
| 07 | La capacidad de mando de su jefe ha contribuido a solucionar ciertos conflictos laborales. | | | | | |
| 08 | Concuerda que su jefe le ha motivado al desarrollo de sus actividades laborales. | | | | | |
| D3: Habilidad de trabajo en equipo | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 09 | Es adecuado el involucramiento de sus compañeros para la formación de equipos de trabajo. | | | | | |
| 10 | Contribuye al involucramiento de más integrantes en su equipo de trabajo. | | | | | |
| 11 | Coopera en su equipo de trabajo mediante la asignación de actividades. | | | | | |
| 12 | La participación de los miembros del equipo de trabajo es óptima. | | | | | |

| Variable 2: | | | | | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Gestión administrativa | | | | | | |
| N° | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Planificación administrativa | | | | | | |
| 01 | Posee un conocimiento sobre la misión y visión de la municipalidad. | | | | | |
| 02 | Se ha difundido información de la misión y visión del plan estratégico municipal. | | | | | |
| 03 | Se ha cumplido con los objetivos del plan estratégico municipal. | | | | | |
| 04 | Se han alcanzado las metas del plan estratégico municipal. | | | | | |
| D2: Organización administrativa | | | | | | |
| 05 | Las funciones que realiza están comprendidas en el MOF de la municipalidad. | | | | | |
| 06 | Ha verificado que en la municipal hay duplicidad de funciones. | | | | | |
| 07 | Cumple de manera eficiente las actividades programadas durante su jornada laboral. | | | | | |
| 08 | En la municipal existe una buena coordinación laboral. | | | | | |
| D3: Dirección administrativa | | | | | | |
| 09 | Ha recibido alguna orientación respecto a las actividades laborales que debe de realizar. | | | | | |
| 10 | La municipalidad reconoce y premia periódicamente su esfuerzo laboral. | | | | | |
| 11 | Le parece valioso el reconocimiento que alguna vez ha recibido de la municipalidad. | | | | | |
| 12 | Su jefe ha tomado decisiones acertadas ante la sostenibilidad laboral. | | | | | |
| D4: Control administrativo | | | | | | |
| 13 | La municipalidad ha dispuesto de un programa de monitoreo laboral. | | | | | |
| 14 | El programa de monitoreo ha permitido identificar y tratar las falencias laborales. | | | | | |
| 15 | Sus compañeros se esfuerzan por obtener un buen rendimiento laboral. | | | | | |
| 16 | La alta dirección municipal ha ejecutado actividades, talleres o programa de mejoramiento laboral. | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Ficha técnica de instrumento de medición

| | |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Denominación | : Cuestionario para evaluar la variable habilidades blandas. |
| Autor (a) | : Romero Barrientos, Priscilla Xiomara. |
| Aplicación | : Colectivo (Un grupo de personal). |
| Ámbito de aplicación | : Una Municipalidad distrital de Piura. |
| Duración | : 45 min. |
| Nº de ítems | : 12 ítems. |
| Materiales | : Documentos físicos, digitales y otros materiales. |
| Objetivo | : Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. |
| Tamaño de muestra | : 15 encuestas. |
| Validez | : Contenido y juicio de expertos. |
| Confiabilidad | : 96,4% |
| Escala | : (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo. |
| Nivel y rango | : (5) Muy alto, (4) Alto, (3) Medio, (2) Bajo y (1) Muy Bajo. |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Ficha técnica de instrumento de medición

| | |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Denominación | : Cuestionario para evaluar la variable gestión administrativa. |
| Autor (a) | : Romero Barrientos, Priscilla Xiomara. |
| Aplicación | : Colectivo (Un grupo de personal). |
| Ámbito de aplicación | : Una Municipalidad distrital de Piura. |
| Duración | : 45 min. |
| N° de ítems | : 12 ítems. |
| Materiales | : Documentos físicos, digitales y otros materiales. |
| Objetivo | : Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad distrital de Piura. |
| Tamaño de muestra | : 15 encuestas |
| Validez | : Contenido y juicio de expertos. |
| Confiabilidad | : 98% |
| Escala | : (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo. |
| Nivel y rango | : (5) Muy alto, (4) Alto, (3) Medio, (2) Bajo y (1) Muy Bajo. |

Anexo. Constancia de Turnitin

The screenshot displays the 'CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL' interface. On the left is a dark blue sidebar with navigation icons for 'Mis Cursos', 'Números de atención', 'Calendario', 'Tutoriales', and 'Tutoriales Biblioteca Virtual'. The main content area is titled 'Mis envíos' and shows a submission for 'Parte 1'. Below this is a table with the following data:

| Título | Fecha de inicio | Fecha Esperada | Fecha de publicación | Puntos disponibles |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| TURNITIN LIBRE HASTA 25/07 - Parte 1 | 20 jul 2023 - 13:15 | 25 jul 2023 - 23:38 | 27 jul 2023 - 13:15 | 100 |

Below the table is a 'Refrescar Envíos' button. A second table provides details for the submission:

| Título del Envío | Identificador del trabajo de Turnitin | Enviado | Similitud | Calificación |
|----------------------------|---------------------------------------|------------------|-----------|---------------------|
| Ver Recibo Digital tesis | 2136326612 | 24/07/2023 19:11 | 17% | -- Entregar Trabajo |

Anexo. Validación de la confiabilidad

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|---------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1. ESTUDIANTE | : | Romero Barrientos, Priscilla Xiomara |
| 1.2. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN | : | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| 1.3. PROGRAMA ACADÉMICO | : | Maestría en Gestión Pública |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO | : | Cuestionario |
| 1.5. COEF. DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | : | KR-20 Kuder Richardson () |
| | | Alfa de Cronbach (X) |

| | | |
|---------------------------------|---|--------------|
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN | : | 05/06/2023 |
| 1.7. MUESTRA APLICADA | : | 15 encuestas |

II. CONFIABILIDAD

| | |
|-------------------------------------------|-------------|
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: | ,964 |
|-------------------------------------------|-------------|

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **HABILIDADES BLANDAS**, alcanzó un nivel de confianza **ALTA**, representado por el coeficiente de 96,4%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.

Romero Barrientos, Priscilla Xiomara
N° DNI:

Estadísticas de fiabilidad de habilidades blandas

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,964 | 12 |

Nota. Aplicación del SPSS. V27

Estadísticas de total de elemento de habilidades blandas

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VAR00001 | 29,93 | 58,352 | ,863 | ,963 |
| VAR00002 | 29,20 | 57,029 | ,480 | ,972 |
| VAR00003 | 29,67 | 53,381 | ,864 | ,960 |
| VAR00004 | 29,93 | 55,067 | ,865 | ,960 |
| VAR00005 | 29,13 | 54,267 | ,949 | ,958 |

| | | | | |
|----------|-------|--------|------|------|
| VAR00006 | 29,47 | 52,552 | ,879 | ,959 |
| VAR00007 | 29,13 | 53,124 | ,753 | ,964 |
| VAR00008 | 29,20 | 52,886 | ,895 | ,959 |
| VAR00009 | 30,33 | 50,667 | ,919 | ,959 |
| VAR00010 | 29,13 | 53,552 | ,890 | ,959 |
| VAR00011 | 29,13 | 54,267 | ,949 | ,958 |
| VAR00012 | 29,93 | 58,352 | ,863 | ,963 |

Nota. Aplicación del SPSS. V27

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|---------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1. ESTUDIANTE | : | Romero Barrientos, Priscilla Xiomara |
| 1.2. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN | : | Habilidades blandas en la gestión administrativa de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022 |
| 1.3. PROGRAMA ACADÉMICO | : | Maestría en Gestión Pública |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO | : | Cuestionario |
| 1.5. COEF. DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | : | KR-20 Kuder Richardson () |
| | | Alfa de Cronbach (X) |

| | | |
|---------------------------------|---|--------------|
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN | : | 05/06/2023 |
| 1.7. MUESTRA APLICADA | : | 15 encuestas |

II. CONFIABILIDAD

| | |
|-------------------------------------------|-------------|
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: | ,980 |
|-------------------------------------------|-------------|

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**, alcanzó un nivel de confianza **ALTA**, representado por el coeficiente de 98,9%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.

Romero Barrientos, Priscilla Xiomara
N° DNI:

Estadísticas de fiabilidad de gestión administrativa

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,980 | 16 |

Nota. Aplicación del SPSS. V27

Estadísticas de total de elemento de gestión administrativa

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| VAR00001 | 40,53 | 74,552 | ,947 | ,977 |
| VAR00002 | 40,87 | 73,695 | ,856 | ,979 |
| VAR00003 | 39,33 | 76,238 | ,886 | ,978 |
| VAR00004 | 39,67 | 77,952 | ,837 | ,979 |

| | | | | |
|----------|-------|--------|------|------|
| VAR00005 | 38,73 | 76,067 | ,814 | ,979 |
| VAR00006 | 39,80 | 75,171 | ,865 | ,978 |
| VAR00007 | 39,07 | 77,210 | ,805 | ,979 |
| VAR00008 | 40,13 | 77,695 | ,779 | ,979 |
| VAR00009 | 39,47 | 73,695 | ,947 | ,977 |
| VAR00010 | 40,13 | 79,410 | ,794 | ,979 |
| VAR00011 | 40,53 | 74,552 | ,947 | ,977 |
| VAR00012 | 39,53 | 77,267 | ,856 | ,978 |
| VAR00013 | 39,07 | 75,638 | ,809 | ,979 |
| VAR00014 | 40,13 | 79,410 | ,794 | ,979 |
| VAR00015 | 39,47 | 75,695 | ,915 | ,977 |
| VAR00016 | 40,53 | 74,552 | ,947 | ,977 |

Nota. Aplicación del SPSS. V27

Anexo. Prueba de normalidad

Test de normalidad

Para la evaluación de la normalidad, fue necesario determinar el método adecuado para la contratación de las hipótesis. Por lo tanto, se procesó estadísticamente a través del test de Shapiro-Wilk (SW) debido a que la muestra es menor a 50 elementos que estuvo conformado por los funcionarios de una Municipalidad del distrito de Piura.

Criterio de normalidad

Si $p > 0,05$, los datos de la muestra si proceden de una distribución normal.

Si $p < 0,05$, los datos de la muestra no proceden de una distribución normal.

Datos del test de normalidad

Tabla 11

Test de normalidad de las variables habilidades blandas y gestión administrativa

| Variables | Kolmogorov - Smirnov ^a | | | Shapiro - Wilk | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----|------|----------------|-----|------|
| | Estad. | gl. | Sig. | Estad. | gl. | Sig. |
| V ₁ Habilidades blandas | ,193 | 25 | ,018 | ,905 | 25 | ,024 |
| V ₂ Gestión administrativa | ,274 | 25 | ,000 | ,858 | 25 | ,003 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

En la tabla 9, se observó que el test de SW, con respecto a las variables habilidades blandas y gestión administrativa reflejo un valor de $p < 0,05$. Por lo cual, se **ACEPTÓ** la hipótesis alterna, puesto ambos datos analizados, no proceden de una distribución normal.

Decisión de normalidad

Por lo tanto, se utilizó el método no paramétrico de Rho de Spearman para estimar el grado de correlación y significancia, puesto que uno de los datos procesados no proviene de una distribución normal.

Anexo. Base de datos de la confiabilidad

| N° | Variable 1: Habilidades blandas | | | | | | | | | | | | Variable 2: Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|----|----|----|------------------------|----|----|----|--------------------------------|-----|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----------------------------|-----|-----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|
| | Habilidad de comunicación | | | | Habilidad de liderazgo | | | | Habilidad de trabajo en equipo | | | | Planificación administrativa | | | | Organización administrativa | | | | Dirección administrativa | | | | Control administrativa | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.

Anexo. Base de datos de la información recolectada

| N° | Variable 1: Habilidades blandas | | | | | | | | | | | | Variable 2: Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|----|----|----|------------------------|----|----|----|--------------------------------|-----|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----------------------------|-----|-----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|
| | Habilidad de comunicación | | | | Habilidad de liderazgo | | | | Habilidad de trabajo en equipo | | | | Planificación administrativa | | | | Organización administrativa | | | | Dirección administrativa | | | | Control administrativa | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 13 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |

Fuente: Elaborado por Romero Barrientos, Priscilla Xiomara.