



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad
provincial de Yungay, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Guillen Chucho, Milton Abimael (orcid.org/0009-0007-7539-4621)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis queridos padres Melesio y Celina, a mi amada esposa Tannia, que son el impulso a seguir con los objetivos personales.

AGRADECIMIENTO

Al creador, por el regalo de la vida, a los docentes de la maestría, por sus conocimientos que nos guían a la meta de lograr la aprobación de la tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023", cuyo autor es GUILLEN CHUCHO MILTON ABIMAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 20-01- 2024 14:53:48

Código documento Trilce: TRI - 0735101

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUILLEN CHUCHO MILTON ABIMAEI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023", 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
MILTON ABIMAEI GUILLEN CHUCHO DNI: 45053834 ORCID: 0009-0007-7539-4621	Firmado electrónicamente por: MGUILLENCH el 20-01- 2024 20:35:24

Código documento Trilce: TRI - 0735105

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validación por Juicio de expertos	16
Tabla 2	Análisis de fiabilidad	16
Tabla 3	Distribución de frecuencias de habilidades blandas y sus dimensiones	19
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la Gestión administrativa y sus dimensiones	21
Tabla 5	Correlación entre habilidades blandas y gestión administrativa	23
Tabla 6	Correlación entre proactividad y gestión administrativa	23
Tabla 7	Correlación entre el trabajo bajo presión y gestión administrativa	24
Tabla 8	Correlación entre responsabilidad social y personal con la gestión administrativa	24
Tabla 9	Correlación entre el trabajo en equipo y gestión administrativa	25
Tabla 10	Correlación entre comunicación y gestión administrativa	25
Tabla 11	Operacionalización de variables	44
Tabla 12	Normalidad de la data	81

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional simple. La muestra de estudio estuvo conformada por 52 trabajadores de la municipalidad en estudio. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la recolección de los datos para la medición de las variables, utilizando dos cuestionarios con validación por juicio de expertos y confiabilidad comprobadas. Los resultados de los cálculos realizados mediante la prueba R de Pearson indican un nivel de significancia calculado igual a $0.000 < 0.05$, comprobándose que existe una relación significativa entre las variables. Asimismo, el coeficiente calculado r de 0.844 indica una correlación positiva alta entre las variables. Concluyendo que, las habilidades blandas y la gestión administrativa se relacionan significativamente en un grado fuerte, es decir que mejorar las habilidades blandas podría mejorar la gestión administrativa en el municipio estudiado.

Palabras clave: Habilidades blandas, gestión administrativa, servidores municipales.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to establish the relationship between soft skills and administrative management in the Provincial Municipality of Yungay, 2023. The study was carried out following the quantitative research route, through the application of the non-experimental, cutting-edge design. transversal, simple correlational. The study sample was made up of 52 workers from the municipality under study. Using the survey technique, data were collected for the measurement of the variables, using two questionnaires with validation by expert judgment and proven reliability. The results of the calculations carried out using Pearson's R test indicate a calculated significance level equal to $0.000 < 0.05$, proving that there is a significant relationship between the variables. Likewise, the calculated coefficient r of 0.844 indicates a high positive correlation between the variables. Concluding that, soft skills and administrative management are significantly related to a strong degree, that is, improving soft skills could improve administrative management in the municipality studied.

Keywords: Soft skills, administrative management, municipal servants.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto vigente, el perfeccionamiento de cada habilidad blanda y la gestión administrativa eficiente se convirtieron en aspectos indispensables para garantizar el progreso de cualquier institución, a medida que los desafíos y demandas sociales evolucionan, se hace evidente la necesidad de contar con un equipo de funcionarios capacitados en habilidades blandas que complementen su experiencia técnica. Sin embargo, la falta de una estrategia integral de desarrollo de cada habilidad blanda y su correlación con la gestión efectiva por parte de los administrativos es una realidad problemática que enfrenta cualquier institución.

En el plano internacional, en un análisis realizado por América Succeeds en el 2021 se examinaron más de 80 millones de ofertas de empleo en diferentes sectores. Los resultados mostraron que alrededor de dos tercios de los puestos requerían habilidades blandas como requisito. Entre las 10 habilidades más solicitadas, 7 eran blandas, destacando la resolución ante situaciones conflictivas, comunicación y planificación. Sorprendentemente, el informe también reveló que ciertas posiciones laborales, como la gestión, las operaciones comerciales y la ingeniería, valoraban en mayor medida las habilidades blandas, a pesar de ser campos considerados altamente técnicos (Morgan, 2022). En un artículo de Entrepreneur, se identificaron las principales razones por las cuales los trabajadores son despedidos. El 92% de los gerentes de contratación consideran que toda habilidad blanda posee mayor significancia que los saberes técnicos (Cattaneo, 2023).

En Latinoamérica, según ManpowerGroup, más del 40% de las empresas en América Latina enfrentan dificultades para encontrar trabajadores con habilidades blandas. Esta problemática es especialmente pronunciada en Argentina, donde el 59% de las empresas luchan por contratar personal con las habilidades necesarias, seguido por Colombia con un 50% y Perú con un 49%. Durante más de una década, América Latina ha tenido la mayor brecha de habilidades en el mundo, lo que ha llevado a que las empresas e instituciones continúen enfrentando dificultades para encontrar profesionales con las habilidades blandas requeridas para el entorno laboral actual, especialmente en la gestión administrativa de instituciones (World Economic Forum, 2018).

En el Perú, la falta de investigaciones sobre habilidades blandas es evidente

y esto ha contribuido a la baja productividad del país. Factores como la educación deficiente y la falta de un sistema de planificación y presupuesto eficiente han llevado a deficiencias en el capital humano. Estas deficiencias tienen consecuencias negativas en el crecimiento institucional, la competitividad, el desarrollo social y la gobernabilidad del país. Por lo tanto, es crucial que las autoridades, empresarios y educadores implementen prácticas que promuevan y mejoren las habilidades blandas en Perú (Novella y otros, 2019).

A nivel regional, Ancash presenta las mismas debilidades respecto a cada habilidad blanda, más aún en centros gubernamentales; lo mismo viene sucediendo en el municipio de la provincia de Yungay, donde se presenta un desafío adicional en términos de gestión administrativa. Además, del escaso progreso y mejora de las habilidades blandas en los trabajadores, es necesario abordar las debilidades de la gestión institucional. Estas deficiencias pueden incluir problemas de proactividad, intolerancia de los trabajadores para realizar actividades bajo cuadros elevados de estrés, falta de responsabilidad, trabajo por beneficios propios, además de carencias comunicativas. Estas limitaciones pueden afectar el funcionamiento efectivo de la municipalidad, lo que a su vez ocasiona un efecto perjudicial en la calidad de los servicios ofrecidos y se refleja en pobladores más satisfechos.

Por lo tanto, es fundamental implementar estrategias de mejoras en la gestión administrativa, que incluyan desarrollar toda habilidad blanda en el personal, además de la adopción de enfoques que garanticen la efectividad en las decisiones y la planificación, para lograr una gestión más eficiente y satisfactoria en la Municipalidad de Yungay.

En esta investigación se estudió como las habilidades blandas cumplen un rol fundamental para mantener una buena gestión administrativa; es por lo que de la problemática mencionada se desprende el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023? Y los específicos: ¿Cuál es la relación entre la proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo en

equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?
Y ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?

Bernal (2006) señala que todas las investigaciones se orientan a la resolución de problemáticas, por ende, es crucial la justificación o el sustento de cada razón concerniente a los fines de la investigación. Es así como el autor propuso los criterios siguientes:

La justificación teórica evidencia su significatividad en las escasas investigaciones asociadas con el correlato de las variables investigadas en los municipios, por tanto, el estudio aportó con conocimientos teóricos sustentados en autores reconocidos por la comunidad científica.

Asimismo, existe la necesidad práctica de estar al tanto de los niveles alcanzados en estas habilidades en el contexto especificado, dado que ello contribuirá con garantizar la efectividad de la gestión institucional, por tanto, se podrá conseguir las metas institucionales y evitar sanciones administrativas.

Por su aspecto metodológico, la investigación se basó en el conocimiento epistemológico, motivo por el cual se adaptó dos cuestionarios que contribuyeron con la medición de las variables estudiadas; aunado a ello, estas escalas fueron validadas por el juicio de 3 expertos y se corroboró su fiabilidad mediante la prueba de consistencia interna. Acorde con ello, los instrumentos pueden ser replicados a investigaciones futuras teniendo la certeza de arribar a resultados similares.

De conformidad con su fundamento social, el estudio se enfocó en proponer mecanismos de soporte para los administrativos del municipio de la provincia de Yungay a fin de que brinden servicios de calidad en beneficio de los ciudadanos y progreso de la provincia, acorde con ello, los mencionados colaboradores administrativos fueron sensibilizados sobre habilidades y gestión.

Asimismo, se formuló el objetivo principal: establecer la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. Asimismo, los objetivos específicos: analizar la relación entre la proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; evaluar la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; establecer la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la Municipalidad

Provincial de Yungay, 2023; calcular la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; comprobar la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Finalmente se planteó la hipótesis general: las habilidades blandas se relacionan de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. Y las específicas: la proactividad se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; el trabajo bajo presión se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; la responsabilidad social y personal se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; el trabajo en equipo se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023; la comunicación se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de describir la problemática encontrada en el referido municipio, se considera fundamental para el desarrollo de la investigación recabar antecedentes tanto nacionales como internacionales, los cuales son presentados a continuación:

Los antecedentes nacionales se asocian con el estudio de Aliaga (2022) quien precisó establecer vínculos de la gestión administrativa con la habilidad blanda de una Municipalidad distrital de Lima Metropolitana. Su aspecto metódico fue cuantitativo, relacional, de diseño que no efectúa experimento alguno y transeccional. Su universo se constituyó por 80 colaboradores, mientras que la muestra por 66, a quienes se aplicó por técnica la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. El hallazgo demuestra la asociatividad directa de la proactividad con la gestión administrativa, por tanto, se concluye que hay vínculo positivo, significativo y directo entre las variables, representado en el estadígrafo $R= 0.586$.

Córdova et al. (2021) tuvieron como propósito establecer la relación de cada habilidad blanda con el desempeño de las labores administrativas de la Universidad Nacional de Trujillo (UNITRU), 2021. Su metodología según su enfoque fue cuantitativa, nivel relacional y de diseño transversal que no lleva a cabo experimentos. El universo se conformó por 558 servidores y la muestra por 162, por tanto, los datos fueron recolectados mediante una encuesta y dos escalas valorativas como instrumentos. El resultado refleja la asociatividad positiva de cada habilidad blanda como son la proactividad, trabajar bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajar en equipos y las comunicaciones, con el desempeño de labores administrativas demostrado con el estadígrafo Chi cuadrado $=0.743$. Se concluyó que se evidencia la relación positiva y significativa entre ambas variables de investigación en los trabajadores de la UNITRU.

Chomba (2022) tuvo como propósito analizar la asociatividad de toda habilidad blanda con la gestión de los administrativos en la municipalidad de Pinto Recodo, San Martín, periodo 2022. La metodología utilizada es de propia de la investigación cuantitativa, alcance relacional y de diseño transeccional que no realiza experimentos. Su muestra y universo se constituyó por 55 administrativos, de quienes se recopilaron los datos mediante dos cuestionarios y la encuesta como técnica. El hallazgo evidencia que la habilidad blanda se encuentra en un nivel alto

(67%), además la gestión administrativa se encuentra como efectiva (61%) demostrando su asociatividad directa y positiva de las variables. Se concluyó que existe vínculo de toda habilidad blanda con la gestión de los administrativos de la Municipalidad, reflejado en Rho de Spearman =0.893.

Arellano (2021) tuvo por finalidad establecer la asociatividad de cada habilidad blanda con la gestión institucional del municipio del distrito Ignacio Escudero, Piura. Por la metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño transversal sin efectuar experimentaciones. Su universo poblacional estuvo constituido por 94 administrativos, los datos fueron recolectados mediante la encuesta, mientras que por instrumentos los cuestionarios. El hallazgo demuestra que de los encuestados 13,8% disponen de habilidades blandas en niveles muy bajos, 39.4% se encuentran en niveles bajos, pero 40.4% cuentan con habilidades blandas en un nivel medio, todo ello a razón de que los colaboradores no manejan la proactividad, el trabajo bajo presión, el trabajo en equipo, así como la comunicación. Respecto a la efectividad de la gestión administrativa, 33.0% manifiestan que se encuentra en niveles bajos y 35.1% señalan que se encuentra en niveles medios. Conclusiones: se afirma que las habilidades blandas se correlacionan directa y significativamente con la gestión municipal, demostrado en el estadígrafo $r = 0.725$.

Huamán (2020) quien precisó establecer el correlato de la gestión administrativa con cada habilidad blanda de los miembros del directorio de la UGEL Corongo, periodo 2020. Por su diseño investigativo corresponde al enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño transversal y sin manipulación intencional de variables. Su población la conformaron 40 colaboradores, aplicando por técnica las encuestas, mientras que por instrumento los cuestionarios. El hallazgo mediante el estadígrafo Rho =0,665 refleja la asociatividad media y directa entre cada variable en estudio. Se concluye que hay correlato moderado directo y significativo entre ambas variables señaladas en el título.

Gonzáles (2020) quien se planteó determinar la asociatividad de cada habilidad blanda con el perfil del egresado de la Universidad San Pedro, Chimbote – 2018. Investigación de tipo cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño transversal y sin manipulación intencional de ninguna variable. Su población censal lo constituyeron 82 egresados, quienes respondieron cuestionarios respecto al

objeto de estudio. El hallazgo refleja que se evidencia asociatividad significativa y directa entre las variables, por tanto, cada habilidad blanda como son la proactividad, trabajo bajo presión, trabajar en equipos y ser socialmente responsable, se vincula de manera positiva con el perfil de los estudiantes, demostrado en el estadígrafo Rho de Spearman $=0.793$, $=0.584$, $=0.875$ y 0.732 , respectivamente. Se concluyó la existencia del correlato fuerte y directo entre las variables de estudio.

Los antecedentes internacionales están asociados con el estudio de Quirós (2022) quien precisó analizar la asociatividad de cada habilidad blanda con la gestión de los miembros de la jefatura. Por su aspecto metodológico fue cuantitativa, nivel correlacional, diseño transversal y sin realizar experimentos. El universo se conformó por 201 profesionales de las ciencias económicas y sociales, quienes por técnica respondieron a la encuesta, además por instrumento a los cuestionarios. El resultado refleja la significancia de desarrollar toda habilidad blanda para propiciar las labores administrativas efectivas, además que ello contribuye con la consecución de los propósitos organizacionales. Se arribó a la conclusión que el desarrollo y perfeccionamiento de toda habilidad blanda y el trabajo bajo presión está asociada con la correcta gestión por parte de los gerentes, dado que, contribuye con la adopción de decisiones acertadas, mediante el valor r de Pearson $=0.755$.

Cordero (2020) quien se planteó determinar la relación de toda habilidad blanda de los administrativos con la competitividad institucional. Investigación cuantitativa, de nivel correlacional, diseño que no manipula variables y transversal. La población estuvo constituida por 1000 servidores públicos y su muestra 100, además se decidió recopilar datos a través de una encuesta, mientras que por instrumentos se utilizaron dos cuestionarios. Los hallazgos reflejan que no se prioriza o promueve las habilidades blandas de los funcionarios, de manera indispensable el aspecto comunicativo, por tanto, la competitividad se encuentra en niveles moderados. Se concluyó que la habilidad blanda (autoestima, empatía, resolución de conflictos, actividades en equipo y habilidad comunicativa) de los funcionarios se asocia significativa y directamente con la competitividad organizacional.

Jay (2019) precisó establecer la asociatividad entre la habilidad blanda con

la gestión de proyectos de la Institución de Protección de la Sociedad, Cartagena. Estudio de metodología cuantitativa, de nivel correlacional, transeccional y que no manipula variables. El universo se conformó por 96 personas y su muestra por 40, por tanto, fueron recolectados los datos a través de una encuesta y el cuestionario como instrumento. Los hallazgos demuestran que los colaboradores perciben que las habilidades blandas guardan correlato positivo del 63% con la gestión de los proyectos, dado que, un gerente motivado y comprometido asigna actividades; garantiza y controla la consecución de fines organizacionales y se preocupa por el desarrollo del talento, además de las capacidades del personal. Concluyéndose que la competencia blanda se asocia fuerte y directamente con la efectiva gestión de proyectos, evidenciada en el $r=0.648$. El investigador consideró el presente antecedente por los escasos estudios a escala internacional referidos al objeto de estudio.

Quesada (2019) precisó establecer el vínculo de la habilidad blanda con el mejoramiento de la interrelación entre gerentes de la institución Santa Matilde de Madrid. Por el diseño metodológico fue de tipo cuantitativa, en la que no se realizaron experimentos y transversal. La población censal estuvo constituida por 15 colaboradores, a quienes se suministró por técnica la encuesta, mientras que por instrumento los cuestionarios. El resultado refleja que el 40% de los colaboradores del departamento de consultas externas señalan que los líderes disponen de habilidades requeridas para incrementar el liderazgo institucional, pero el 60% expresan que pese a que el gerente opera con liderazgo es necesario que realice más labores mediante los trabajos cooperativos, aparte del seguimiento de la mejora de toda habilidad blanda. Se concluyó que la habilidad blanda en sus dimensiones de adaptabilidad a los cambios, liderazgo, delegación de actividades, comunicación asertiva y empatía presentan correlato positivo con el mejoramiento de la interrelación de los miembros gerenciales, evidenciado en el estadígrafo r de Pearson $=0.755$, $=0.855$, $=0.654$, $=0.359$ y $=0.548$, respectivamente, por lo que, con ello se garantiza el éxito organizacional.

El constructo teórico asociado con las habilidades blandas, se encuentra sustento en la Teoría Cognitivo Social (Autoeficacia y agenciación) de Tejada (2005) definido como el modelo compuesto por elementos personales (afectivos, biológicos, cognitivos y medio ambientales) que están interrelacionados entre sí.

Acorde con ello, la autoeficacia se enfoca en las creencias de los individuos sobre sus capacidades de organización y ejecución de acciones requeridos en cada situación esperada o nivel de rendimiento. Mientras que la agenciación es la capacidad de selección, estructuración y creación de ambientes que efectivicen los aprendizajes y permitan encontrar cada alternativa de transformación de sí mismos y de los espacios. De igual forma, en la Teoría de la Inteligencia de Pérez y Medrano (2013) conceptualizado como el potencial para adaptarse, aprender, planificar, resolver problemáticas, emplear el razonamiento abstracto, adoptar decisiones y comprender ideas complejas.

Para Guerra (2019) las habilidades blandas representan una serie de destrezas socioafectivas necesarias para interactuar con los demás individuos, dado que, facilitan la toma de correctas decisiones, la resolución de conflictos, pensamiento crítico y creativo, comunicación asertiva, mostrarse conforme con los sentimientos de las personas y edificar interrelaciones beneficiosas.

Damián y Damián (2020) mencionan que este tipo de habilidades son competencias no cognitivas esenciales para desenvolverse de manera exitosa en las actividades designadas.

Para Recuenco et al. (2021) son las aptitudes que dan soporte al individuo a desempeñarse de mejor manera en diversos contextos. Además, estas aptitudes son adquiridas tanto a partir de ámbitos formales como informales.

Según Fuentes et al. (2021) es la praxis, conductas y competencias que posee un individuo para vincularse con el resto, por otra parte, ello posibilita su entendimiento emocional, alcance de metas, toma de determinaciones además de la aptitud de enfrentar situaciones conflictivas.

De acuerdo con Canossa (2019) son aquellas competencias que incluyen la imaginación, exhortación, cooperación, flexibilidad y control del tiempo.

Tang (2020) manifiesta que las habilidades blandas son importantes, ya que incrementan las competencias personales, permiten a los individuos resolver conflictos de la mejor manera y mejoran las relaciones con los demás.

La variable se encuentra compuesta por los siguientes elementos: La primera dimensión proactividad, de conformidad con Morocho (2017) en su escala EBH; la Teoría de la efectividad laboral de León (2022) quien señala que es el procedimiento de analizar y observar el progreso de la gestión institucional, cuyo

resultado aporta en el desempeño de labores. Según Ostmeier y Strobel (2022) es la actitud que asumen las personas al momento en que optan por manejar su comportamiento de forma activa. Parker et al. (2019) mencionan que es la capacidad o comportamiento que desarrollan los individuos ante determinadas situaciones que conduce a resultados positivos.

La segunda dimensión es el trabajo bajo presión, sustentado en la Teoría del Capital Humano de Quintero (2020) definido como las actividades que ejecutan los colaboradores para incrementar su productividad marginal, así como sus competencias en condiciones desfavorables o cuando se genera situaciones de sobrecarga laboral. Mientras que para Vasanthakumari (2019) es la capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales con eficiencia y eficacia. Según Teng et al. (2019) es la habilidad para mantener la eficiencia ante condiciones adversas, ello significa saber desempeñar en el trabajo siendo capaz de mantener la calma en situaciones imprevistas.

La tercera dimensión es la responsabilidad social y personal, sustentada en la Teoría Social Contemporánea de Sembler (2019) conceptualizada como la obligación y compromiso de los ciudadanos para contribuir con el fortalecimiento y mejora de la institución, entidad o sociedad, consolidando el aspecto social y político. Según los autores López et al. (2020) la responsabilidad social es una obligación o deber para consigo mismo y con su entorno, mientras que la responsabilidad personal es el compromiso individual con uno mismo. Asimismo, para Prat et al. (2019) es el cumplimiento de todos los compromisos, que surge del reconocimiento de nuestro poder personal para influir en los demás.

La cuarta es trabajar en equipos, sustentado en la Teoría de la Coordinación de Salinas et al. (2021) definido como las actividades simultáneas, ecuánimes y coordinadas de los individuos para lograr un propósito conjunto. De acuerdo con Mayo (2020) es un sistema que permite alcanzar objetivos comunes con mayor eficiencia y en menor tiempo. Para Mercader et al. (2021) es el esmero de un grupo de sujetos para desarrollar proyectos, incrementando así la creatividad, la motivación y favoreciendo en el uso de las habilidades sociales.

La quinta dimensión es la comunicación, sustentada en la Teoría de la Comunicación Corporativa de Diaz (2021) quien manifiesta que es el fenómeno que se basa en transmitir información entre individuos de una determinada sociedad de

acuerdo con sus intereses. De acuerdo con Sparsh y Kumar (2021) es la aptitud para recibir, remitir, así como arrojar datos, opiniones e ideas de calidad que están orientadas a objetivos personales y organizacionales. Haitao (2021) menciona que es la aptitud de los sujetos para transmitir información con los demás de manera efectiva y precisa. La comunicación representa un método importante para la productividad empresarial.

El constructo teórico de la gestión administrativa reside en lo expresado por Lau (2022) en la Teoría para modernizar la Gestión Pública, puesto que es el conjunto de actividades, cultura organizacional, estructuras y formas de trabajar de cada institución a fin de alcanzar los propósitos para beneficio de la ciudadanía. Aunado a ello, comprende competencias procedimentales que los funcionarios y servidores estatales administran de forma permanente para mejorar cada condición del servicio que otorgan a la ciudadanía con resultados idóneos y transparentes.

Además, Mendoza y Moreira (2021) señalan que la gestión administrativa se trata de las labores desarrolladas para direccionar una institución. Según Alhamad et al. (2022) es un estilo que concede a las instituciones las normativas, determinaciones, valoración, así como medios fundamentales para ejecutar los procedimientos.

Para Hassan (2019) es la consecución de procedimientos direccionados al logro de objetivos específicos en una organización a través de la observación de las labores. De acuerdo con Gerald (2023) la G.A. es fundamental, dado que se emplea como sustento para desarrollar y mejorar las labores que se llevan a cabo para conseguir las metas.

La variable Gestión Administrativa está compuesta por las siguientes dimensiones propuestas por el investigador del presente estudio: primera dimensión Planificación, sustentado en la Teoría de la Planeación de Bert et al. (2019), dado que representa los procesos encargados de establecer los objetivos de la institución para así delimitar sus metas, procesos y recursos disponibles. Para Soledispa et al. (2022) es el procedimiento mediante el cual los gerentes de una institución anticipan los eventos posteriores y diseñan acciones correctivas futuras.

La segunda dimensión es la Organización, De la Rosa (2021) expresa en su Teoría Organizacional que es un mecanismo de explicación e introducción en los pensamientos administrativos de las instituciones, que sirven para entender sus

propósitos, estrategias de crecimiento y medios que aseguren su adaptabilidad y permanencia. Respecto a Fierro et al. (2018) define que es un factor importante que se plantea y ejecuta en el sistema organizacional a través de la distribución de trabajadores, medios y recursos para determinar óptimamente las labores. Igualmente, Leheza et al. (2021) expresan que es la selección de decisiones con la finalidad de conseguir que se cumplan las metas corporativas.

La tercera dimensión es la Dirección, sustentado en la Teoría del Liderazgo de Rodríguez et al. (2022) que se define como la acción de influenciar en un determinado grupo de individuos con el objetivo de que laboren en equipo enfocados en un solo fin compartido. De acuerdo con Bryson y George (2020) se denomina también incentivo, incitación y liderazgo, puesto que pretende promover que los pertenecientes a la organización actúen de forma que sus funciones. Según Oliveira et al. (2019) es el procedimiento que ejecuta métodos diseñados vinculados con la consecución de las metas trazadas mediante el liderazgo, el incentivo y la comunicación.

La última dimensión: Control, sustentada en la Teoría del Control de Ruiz (2020) es la condición de los mecanismos o formas de evaluación externa de la administración de la institución, en otros términos, es el que se aplica de forma independiente a tomar decisiones, en el que se incluye el control gubernamental. De conformidad con Duggineni (2023) es la actividad que sostiene a la organización en el camino correcto, cooperando a que no se desvíe del límite de sus objetivos, a través del cálculo del rendimiento cotidiano. De la misma forma, para Peña y Almaguer (2019) analiza que las labores establecidas se ajusten con los métodos planificados, con el objetivo de subsanar cualquier problemática.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se clasifica como de propósito básico, de conformidad con Hernández y Mendoza (2018) son investigaciones que se proponen la resolución de problemáticas específicas aplicando los conocimientos que fueron producto de una investigación básica.

La investigación se enmarca en la metodología cuantitativa. Dzwigol y Barosz (2018) que los estudios cuantitativos requieren realizar estudios empíricos en los que se hacen mediciones de cada variable numéricamente.

En términos de su nivel, se enmarcó en el correlacional, lo que significa que pretende determinar la correlación entre al menos dos variables que se estudian, además no son demasiado estructuradas (Gerrit, 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

Con relación a este punto se enmarca en el no experimental, que se definen como estudios realizados en los que se han manipulado adrede la data recolectada. Los hechos o fenómenos se observaron en su propio contexto, no se ha intervenido ni modificado los datos por ninguno de los participantes o sujetos (Novosel, 2022).

Respecto al momento de recojo de datos, este trabajo fue de corte transeccional, porque la recopilación y el procesamiento de la data se realizó en un momento especificado que fue el año 2023.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades Blandas

Definición conceptual: es la serie compuesta por cada habilidad no cognitiva que resulta esencial para el desempeño exitoso de los profesionales en sus actividades (Nalda y Edgar, 2020).

Definición operacional: la medición se realizó mediante el cuestionario que se fundamenta en las cinco dimensiones e indicadores correspondientes. Este cuestionario fue administrado a los servidores de la MP-Yungay que conformaron la muestra.

Dimensiones: proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo y comunicación.

Indicadores: dinámica individual, confianza en uno mismo, perseverar, controlar las emociones, buenas actitudes, tolerantes, tomar decisiones, identificados con la entidad, compromiso personal, compromiso con la sociedad, liderazgo individual, trabajos cooperativos, compromisos, sencillez, adaptación y atención (Anexo 1).

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición del concepto: es el conjunto de labores que se efectúan en la dirección de una institución a través de la designación de actividades, esfuerzos y asignación de recursos institucionales (Mendoza y Moreira, 2021).

Definición operacional: la variable fue medida a través de una escala estructurada que se fundamenta en las cuatro dimensiones y que miden cada indicador establecido. Este instrumento fue aplicado a los servidores de la MP-Yungay que conformarán la muestra.

Dimensiones: planificación organización y dirección control.

Indicadores: objetivos, metas, recursos de tipo material, humano, tecnológico, recursos informativos, motivación, liderazgo, comunicaciones, mejora de procesos, mejora al tomar decisiones, alinear la estrategia establecida, (Anexo 1).

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población y muestreo

3.3.1 Población

Es definida como la suma de elementos que presentan características similares, además que ocupan un lugar específico (Novosel, 2023). En la investigación realizada, la población lo constituyen 52 administrativos de la MP- Yungay, quienes a su vez conformarán la muestra que realizan la gestión administrativa en la entidad.

Criterios de inclusión: se consideraron en el estudio los servidores que conforman la plana administrativa de la MP-Yungay.

Criterio de exclusión: no se consideraron en el estudio aquellos que no realizan labores en gestión administrativa, como son el personal de limpieza, serenazgo, practicantes administrativos de la MP-Yungay.

3.3.2 Muestreo

Con relación a este acápite, se decidió optar por el no probabilístico, que se caracteriza por no emplear fórmulas aleatorias en el establecimiento del tamaño de

una determinada muestra. Entonces, se estableció un muestreo por conveniencia una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio, con una especificación en particular, (Novosel, 2023).

3.3.3 Unidad de análisis

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es definida por el objeto estudiado, por el individuo principal del estudio en las investigaciones. Por lo que, la unidad de análisis se conformó por cada servidor que conforma la plana administrativa de la referida Municipalidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

Con respecto a la manera de definir la técnica, Dzwigol y Barosz (2018) señalan que se refieren a los medios que cuantifican y categorizan hechos juntamente con sus magnitudes. Estos medios establecidos permiten la obtención de datos de la muestra calculada del universo poblacional, que se garantiza por considerar un nivel de confianza que ha sido teóricamente establecido y con un margen de error permitido. Como corresponde, se decidió usar como para recolectar los datos a la encuesta que hace posible obtener datos de manera rápida y confiable.

Instrumentos

Se optó como instrumentos la escala valorativa o cuestionario, compuesta por un conjunto de enunciados o interrogantes relacionados con variables específicas de las que el investigador desea recopilar datos (Raifman et al., 2022). Para las opciones de respuestas, se optó por la escala ordinal con escalamiento Likert.

Validez

Es definida porque representa la facultad de cada instrumento de poder medir de forma y significativamente las particularidades que se han propuesto valorar (Ñaupas et al., 2019). Entonces, para establecer que cada instrumento sea considerado válido se necesitó de la opinión de tres conocedores a profundidad de cada variable, y mediante el criterio de coherencia manifestaron su conformidad con cada instrumento diseñado y señalaron que son pertinentes y garantizaron que pueden medir precisamente cada variable investigada.

Tabla 1*Validación por Juicio de expertos*

Experto	Grado académico	Resultados
Dr.1 Hans Keyfren Ávila Foesther	Doctorado en gestión	Aplicable
Mag.2 Rosa Luz Garay Gómez	Magister en gestión	Aplicable
Mag.3 Irma Rossana Silvestre Ñivin	Magister en gestión	Aplicable

Confiabilidad

Se refiere se acuerdo a Lago et al. (2018) en garantizar instrumentos confiables, que representa asegurar que cada vez que se administre un instrumento arroje resultados similares y consistentes y que permitan tener la confianza que van a recopilar datos pertinentes a los objetivos de la investigación.

Con el fin de determinar la fiabilidad de cada instrumento, se usó el coeficiente de consistencia interna. Para llevar a cabo este proceso, se generó o construyó en primera instancia la muestra piloto que representó más del 10 % de la muestra calculada. Con una muestra piloto de 16 individuos. Este proceso fue realizado con apoyo del SPSS versión 27.

Tabla 2*Análisis de fiabilidad*

Instrumento	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Habilidades Blandas	0,866	30
Gestión Administrativa	0,840	12

Se evidencia mediante los coeficientes obtenidos que se muestran en la tabla que la confiabilidad de los instrumentos es alta, por lo cual se confirma su aplicabilidad.

3.5 Procedimientos

El proceso involucra la administración de las escalas construidas a los servidores de la MP-Yungay. Además, fueron debidamente informados acerca del objeto del estudio y los participantes fueron instruidos claramente respecto a la manera en que deben responder los enunciados. Aunado a ello, se garantizó que su identidad

iba a ser resguardada con absoluta confidencialidad. Los instrumentos fueron administrados individualmente y el responsable de la investigación estuvo dispuesto a aclarar las dudas o responder preguntas sobre el llenado de cada instrumento.

Luego de recopilar los datos, se requiere la realización de los respectivos análisis estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales. Se tuvo que contar con la ayuda de herramientas informáticas como MS Excel 2022 y el SPSS v. 27, los datos recopilados fueron procesados y se consignaron en tablas y figuras que facilitaron su interpretación. Asimismo, se construyó una base de datos y una tabla de niveles y puntuaciones, a partir de la cual se inicia el procesamiento.

3.6 Método de análisis de datos

A fin de lograr los propósitos del estudio, se generó una matriz que contiene cada nivel y puntuación con la ayuda del SPSS. Esta matriz fue exportada al SPSS para iniciar los análisis cuantitativos de la data. Para la contrastación de las hipótesis planteadas, se realizó un proceso particular; para ello se empleó el método paramétrico de la inferencia estadística de la metodología para contrastar cada hipótesis, el cual tiene por finalidad la comprobación si las estimaciones corresponden con cada objetivo planteado. Resulta necesario para la contrastación de hipótesis realizar el proceso previo de transformar cada hipótesis en H_0 (hipótesis nula) que niega la hipótesis del investigador o la hipótesis alterna. Si los valores de estadígrafo caen en la zona de rechazo se debe rechazar la H_0 , y se tiene que aceptar la hipótesis alterna H_1 .

3.7 Aspectos éticos

Cada principio ético que se observó durante la ejecución del estudio tuvo el respaldo del código de ética comprendido en la R. N° 470-2022-VI-UCV también en la Res. de Vicerrectoral N° 062-2023-VI-UCV (2023) y son:

- Participar voluntariamente: los colaboradores realizan todos los tipos de preguntas y se esclarecen las cosas que no se tienen claras, previamente a los participantes se les solicita su consentimiento de ser parte del estudio. Queda claro que se pueden retirar cuando gusten sin represalias o controversias.
- Riesgo (no maleficencia): se le comunicó a cada colaborador que no van a encontrar ningún perjuicio o riesgo por decidir ser parte del estudio, y si luego

se hagan enunciados que originen cierta incomodidad, están en condición de no responder.

- Beneficios: se comunica que al culminar el estudio se iba a entregar los resultados a la institución. Por otra parte, no se recibió apoyo monetario o no monetario en el proceso del estudio.
- Confidencialidad (justicia): la data recopilada se mantuvo en el anonimato, entonces, no existen maneras de identificar a quienes sean informantes. Se garantiza que los datos recogidos son confidenciales y no fueron utilizados para objetivos que fuesen distintos a la investigación. Conjuntamente, los datos estuvieron custodiados por el investigador y posterior a un tiempo prudente se tiene que eliminar.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencias de habilidades blandas y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	Niveles	Baremos	f	%
V1. Habilidades blandas	Malo	[52 – 121]	25	48,10
	Regular	[122 – 191]	22	42,3
	Bueno	[192 – 260]	5	9,6
D1. Proactividad	Malo	[6-14]	26	50.0
	Regular	[15-22]	26	50.0
	Bueno	[23-30]	0	0.0
D2. Trabajo bajo presión	Malo	[7-16]	32	61.5
	Regular	[17-26]	20	38.5
	Bueno	[27-35]	0	0.0
D3. Responsabilidad social y personal	Malo	[5-12]	24	46.2
	Regular	[13-18]	27	51.9
	Bueno	[19-25]	1	1.9
D4. Trabajo en equipo	Malo	[8-19]	24	46.2
	Regular	[20-29]	25	48.1
	Bueno	[30-40]	3	5.8
D5. Comunicación	Malo	[4-9]	29	55.8
	Regular	[10-15]	22	42.3
	Bueno	[16-20]	1	1.9

Interpretación.

Se muestra que, entre los 52 trabajadores considerados en la muestra, la distribución del nivel de habilidades blandas es la siguiente: el 48.1% de los casos muestra un nivel bajo, el 42.3% se ubica en el nivel regular y solo el 9.6% alcanza un nivel alto. Estos datos sugieren que un mayor porcentaje de los encuestados indican un alto nivel que oscila entre bajo y regular, mientras que solo una pequeña fracción alcanza los estándares de nivel alto, lo que indica que hay un área de mejora significativa en términos de habilidades blandas.

Respecto a la distribución de frecuencias y porcentajes que evalúan a las cinco dimensiones de habilidades blandas, se observa que para la dimensión Proactividad una calificación de "Regular", y la otra mitad, "Mala", sin evaluados en "Bueno". En la dimensión Trabajo bajo presión, la mayoría fue calificada como "Malo" (61.5%) y un menor porcentaje como "Regular" (38.5%), sin evaluados en "Bueno". Para la dimensión Responsabilidad social y personal, las opiniones están más equilibradas entre "Malo" (46.2%) y "Regular" (51.9%), con un insignificante porcentaje en "Bueno" (1.9%). Trabajo en equipo, con resultados parejos entre "Malo" (46.2%) y "Regular" (48.1%), con un mínimo porcentaje en "Bueno" (5.8%). Finalmente, la dimensión Comunicación, muestra que más de la mitad de los evaluados fueron calificados como "Malo" (55.8%), seguido por un porcentaje en "Regular" (42.3%) y un muy pequeño porcentaje en "Bueno" (1.9%). Los resultados indican que hay una tendencia hacia evaluaciones negativas en las habilidades blandas, con una notoria ausencia de calificaciones altas en todas las dimensiones. Esto sugiere que existen oportunidades para desarrollar mediante capacitación en habilidades blandas dentro de la población evaluada.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la Gestión administrativa y sus dimensiones*

Variable/ Dimensiones	Niveles	Baremos	f	%
Gestión administrativa	Deficiente	[52 – 121]	18	34,6
	Medianamente eficiente	[122 – 191]	26	50,0
	Eficiente	[192 – 260]	8	15,4
D1. Planificación	Deficiente	[2-5]	24	43.2
	Medianamente eficiente	[6-7]	23	44.2
	Eficiente	[8-10]	5	9.6
D2. Organización	Deficiente	[4-9]	12	23.1
	Medianamente eficiente	[10-15]	37	71.2
	Eficiente	[16-20]	3	5.8
D3. Dirección	Deficiente	[3-7]	24	46.2
	Medianamente eficiente	[8-11]	26	50.0
	Eficiente	[12-15]	2	3.8
D4. Control	Deficiente	[3-7]	20	38.5
	Medianamente eficiente	[8-11]	30	57.7
	Eficiente	[12-15]	2	3.8

Interpretación.

Se revela que, entre los 52 trabajadores considerados en la muestra, el nivel en el que se distribuyen las opiniones sobre gestión administrativa es la siguiente: el 50.0% de los casos percibe un nivel medianamente eficiente, el 34.6% se encuentra en el nivel deficiente y el 15.4% alcanza un nivel eficiente. Estos datos sugieren que un gran porcentaje de los encuestados perciben un nivel que oscila entre deficiente y medianamente eficiente, mientras que solo una pequeña fracción alcanza los estándares de nivel eficiente, lo que indica que hay un área de mejora significativa en términos de gestión administrativa.

Asimismo, las cuatro dimensiones de la gestión administrativa, clasificadas en tres niveles de desempeño: Malo, Regular y Bueno, cada uno con un baremo de puntuación asignado. En la dimensión de Planificación, la mayoría de los sujetos

se encuentran en los niveles Malo y Regular, con un porcentaje muy similar (43.2% y 44.2%, respectivamente), y solo un pequeño porcentaje (9.6%) alcanza el nivel Bueno. La dimensión de Organización muestra una tendencia distinta, donde la gran mayoría (71.2%) se cataloga como Regular, mientras que solo un 23.1% y un 5.8% se consideran Malo y Bueno, respectivamente. En cuanto a la Dirección, los resultados están equitativamente distribuidos entre Malo y Regular (46.2% y 50%, respectivamente), con muy pocos (3.8%) en el nivel Bueno. Por último, la dimensión de Control refleja una situación similar a la Dirección, con un 38.5% en el nivel Malo, un 57.7% en Regular, y un 3.8% en Bueno. Estos resultados sugieren que en las dimensiones de Dirección y Control hay un desempeño más homogéneo entre Malo y Regular, mientras que en Organización hay una inclinación notable hacia el nivel Regular, indicando áreas de oportunidad para mejorar en la planificación y la ejecución efectiva de las tareas administrativas, así como la necesidad de estrategias para promover la excelencia y alcanzar niveles de desempeño superiores.

Resultados inferenciales

El análisis inferencial se realizó considerando los resultados de la prueba de normalidad, que reveló coeficientes de ,074 y ,164 según Kolmogorov-Smirnov, lo que indica que los datos para cada variable analizada se distribuyen conforme a una distribución paramétrica. De esta manera, se optó por emplear el estadístico: Correlación de Pearson.

Objetivo general: determinar la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Yungay, 2023.

Tabla 5

Correlación entre habilidades blandas y gestión administrativa

		Gestión administrativa
Habilidades blandas	Correlación	,844**
	Sig.	,000
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 5 revela una correlación de 0,844, lo que indica una asociación de gran magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida es de 0,000. Esto conduce a rechazar la H₀, y aceptar H_a.

Según el objetivo específico 1: analizar la correlación entre la proactividad y la gestión administrativa

Tabla 6

Correlación entre proactividad y gestión administrativa

		Gestión administrativa
Proactividad	Correlación	,427**
	Sig.	,002
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 6 revela una correlación de 0,427, lo que indica una asociación de mediana magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida = 0,002. Esto conduce a rechazar la H₀, apoyando así la hipótesis propuesta por el investigador. Consecuentemente, se deduce que la proactividad se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Según el objetivo específico 2: valorar la correlación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa

Tabla 7

Correlación entre el trabajo bajo presión y gestión administrativa

		Gestión administrativa
Trabajo bajo presión	Correlación	,548**
	Sig.	,000
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 7 revela una correlación de 0,548, lo que indica una asociación de mediana magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida = 0,000. Esto conduce a rechazar la H0, apoyando así la hipótesis propuesta por el investigador. Consecuentemente, se acepta que el trabajo a presión se correlaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Según el objetivo específico 3: establecer la correlación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa

Tabla 8

Correlación entre responsabilidad social y personal con la gestión administrativa

		Gestión administrativa
Responsabilidad social y personal	Correlación	,318**
	Sig.	,022
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 8 revela una correlación de 0,318, lo que indica una asociación de baja magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida = 0,022. Esto conduce a rechazar la H0, apoyando así la hipótesis propuesta por el investigador. Consecuentemente, se deduce que la responsabilidad social y personal se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Según el objetivo específico 4: calcular la correlación entre trabajo en equipo y la gestión administrativa.

Tabla 9*Correlación entre el trabajo en equipo y gestión administrativa*

		Gestión administrativa
Trabajo en equipo	Correlación	,722**
	Sig.	,000
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 9 revela una correlación de 0,722, lo que indica una asociación de gran magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida = 0,000. Esto conduce a rechazar la H0, apoyando así la hipótesis propuesta por el investigador. Consecuentemente, se deduce que el trabajo en equipo se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Según el objetivo específico 5: comprobar la correlación entre la comunicación y la gestión administrativa

Tabla 10*Correlación entre comunicación y gestión administrativa*

		Gestión administrativa
Comunicación	Correlación	,531**
	Sig.	,000
	Muestra	52

Interpretación: La información contenida en la Tabla 14 revela una correlación de 0,531, lo que indica una asociación de mediana magnitud. Con un 95% de nivel de confianza, el valor de significatividad obtenida = 0,000. Esto conduce a rechazar la H0, apoyando así la hipótesis propuesta por el investigador. Consecuentemente, se acepta que la comunicación se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analizará los objetivos, antecedentes y los resultados obtenidos en la presente investigación, los mismos que serán discutidos y confrontados con las teorías y antecedentes desarrollados en el marco teórico.

Con relación al **objetivo principal**: Establecer la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023,

El constructo teórico asociado con las **habilidades blandas**, según Tejada (2005) definido como el modelo compuesto por elementos personales (afectivos, biológicos, cognitivos y medio ambientales) que están interrelacionados entre sí. Además, el constructo teórico de la gestión administrativa reside en lo expresado por Lau (2022) es el conjunto de actividades, cultura organizacional, estructuras y formas de trabajar de cada institución a fin de alcanzar los propósitos para beneficio de la ciudadanía.

De acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar y analizar los datos mediante el estadístico R de Pearson se obtuvo 0,844, lo que indica una relación positiva alta; además con un valor de significatividad igual a 0,00, por lo que se acepta la hipótesis H_a , es decir se estableció que las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Estos resultados son similares a los de Chomba (2022) quien tuvo por propósito analizar la asociatividad de la habilidad blanda con la gestión de los administrativos del municipio del distrito de Pinto Recodo, periodo 2022, lo hallado indica que cada habilidad blanda se percibe en nivel regular (67%), además la gestión administrativa se encuentra como efectiva (61%) demostrando su asociatividad directa y positiva de las variables. Chomba concluyó que existe vínculo de la habilidad blanda con la gestión de los administrativos de la Municipalidad, reflejado en Rho de Spearman =0.893. Cabe señalar que los resultados son similares al 100%, dado que la proactividad laboral, las actividades bajo presión, el trabajo en equipo y la comunicación contribuyen con la efectividad de la gestión administrativa.

Sin embargo, difieren con los resultados de Cordero (2020) cuyo propósito fue establecer el correlato de la habilidad blanda de los administrativos con la

competitividad institucional, donde los hallazgos reflejan que no se prioriza o promueve las habilidades blandas de los funcionarios, de manera indispensable el aspecto comunicativo, por tanto, la competitividad se encuentra en niveles moderados. Se concluyó que la habilidad blanda (autoestima, empatía, resolución de conflictos, actividades en equipo y habilidad comunicativa) de los funcionarios se asocia significativa y directamente con la competitividad organizacional. Acorde con ello, se analizó la discrepancia de la investigación con el estudio de Cordero determinándose que el autor emplea las dimensiones autoestima (57% regular), resolución de conflictos (52% regular) y empatía (56% regular) para establecer la asociatividad con la competitividad laboral.

Igualmente, es similar a los resultados hallados por Quirós (2022) quien precisó analizar la asociatividad de la habilidad blanda con la gestión de los miembros de la jefatura de una Municipalidad, el resultado refleja la significancia de desarrollar toda habilidad blanda para propiciar las labores administrativas efectivas, además que contribuye con la consecución de los propósitos organizacionales. Se arribó a la conclusión de que el desarrollo y perfeccionamiento de toda habilidad blanda está asociada con la correcta gestión por parte de los gerentes, dado que, contribuye con su rol y permite la adopción de decisiones acertadas aun cuando surja algún tipo de presión, demostrada en el estadígrafo r de Pearson $=0.755$. Es menester indicar que el hallazgo es similar en 89.46%, puesto que desarrollar y perfeccionar el trabajo colaborativo, mejorar los canales comunicativos y propiciar la proactividad permite gestionar de manera eficaz y eficiente la jefatura institucional.

Los resultados hallados se sustentan teóricamente en la Teoría Cognitivo Social de Tejada (2005) definido como el modelo compuesto por elementos personales (afectivos, biológicos, cognitivos y medio ambientales) que están interrelacionados entre sí. Acorde con ello, la autoeficacia se enfoca en las creencias de los individuos sobre sus capacidades. Mientras que la agenciación es la capacidad de selección, estructuración y creación de ambientes que efectivicen los aprendizajes y permitan encontrar cada alternativa: además, en lo que menciona Damián y Damián (2020) quienes definen las habilidades blandas como las competencias no cognoscitivas fundamentales para desenvolverse de manera exitosa en las actividades designadas, mientras que el constructo teórico de la

gestión administrativa reside en lo expresado por Lau (2022) es el conjunto de actividades, cultura organizacional, estructuras y formas de trabajar de cada institución a fin de alcanzar los propósitos para beneficio de la ciudadanía. Para Mendoza y Moreira (2021) la gestión administrativa se trata de las labores desarrolladas para direccionar una institución.

Aunado a ello, la aplicación de los instrumentos para compilar la data de la presente investigación fue la idónea debido a que el resultado del estadígrafo r de Pearson $=0.844$ reflejó la existencia de relación positiva alta de las variables de estudio. Acorde con ello, Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan que para investigaciones correlacionales que presenten una distribución normal de sus datos se emplea el estadígrafo r de Pearson, mientras que de resultar no paramétrico se utilizaría el estadígrafo Rho de Spearman.

Respecto al **objetivo específico 01**: Analizar la relación entre la proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar los datos recopilados, mediante el estadístico r de Pearson $= 0,427$, se obtuvo la una relación positiva moderada; además con un valor de significatividad igual a $0,002$, es decir se estableció que la proactividad tiene relación positiva baja con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Estos resultados son coincidentes con los hallados por Aliaga (2022) quien precisó establecer el vínculo de la gestión administrativa con la habilidad blanda de la Municipalidad distrital de Lima Metropolitana, donde el hallazgo demuestra la asociatividad directa de la proactividad con la gestión administrativa, por tanto, se concluyó que existe vinculo positivo moderado entre las variables, representado en el estadígrafo $R= 0.586$. Es fundamental señalar que los hallazgos son similares en 100%, debido a que el dinamismo de los colaboradores, el empoderamiento y su persistencia por lograr los fines institucionales son cruciales para la adecuada gestión administrativa.

Pero los resultados hallados difieren de los resultados hallados por Córdova et al. (2021), quienes se propusieron establecer la correlación de cada habilidad blanda con el desempeño de las labores administrativas de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021; sus resultados reflejan la asociatividad positiva de cada habilidad blanda como son la proactividad, trabajar a presión, responsabilidad social y

personal, trabajar en equipos y las comunicaciones, con el desempeño de labores administrativas demostrado con el estadígrafo Chi cuadrado =0.743. Córdova et al. concluyeron que en la UNITRU se evidencia la asociatividad positiva alta entre las variables de investigación. Por tal motivo, se estableció que la investigación de Córdova y otros difiere al estudio en el estadígrafo empleado para determinar la relación existente entre las variables, dado que para la investigación se empleó el R de Pearson reflejando su asociatividad positiva moderada =0,427, mientras que en el estudio de Córdova el Chi cuadrado =0.743 demuestra vínculo positivo alto.

Los resultados hallados se sustentan en la Teoría de la efectividad laboral de León (2022) quien señala que es el procedimiento de analizar y observar el progreso de la gestión institucional, cuyo resultado aporta en el desempeño de labores de forma consistente y coherente. Además, Parker et al. (2019) mencionan que es la capacidad o comportamiento que desarrollan los individuos ante determinadas situaciones que conduce a resultados positivos, mientras que para Ostmeier y Strobel (2022) es la actitud que asumen las personas al momento en que optan por manejar su comportamiento de forma activa.

Con relación al **objetivo específico 2**: Evaluar la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023, de acuerdo con los resultados obtenidos después de procesar y analizar los datos mediante el estadístico r de Pearson = 0,548, lo que indica una relación positiva moderada; además con un valor de significatividad igual a 0,000, es decir se estableció que el trabajo bajo presión se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Estos hallazgos son coincidentes con los resultados de Quirós (2022), quien precisó analizar la asociatividad de cada habilidad blanda con la gestión de los miembros de la jefatura de una Municipalidad, es así como se reflejó la significancia de desarrollar toda habilidad blanda para propiciar labores administrativas efectivas, además que ello contribuye con la consecución de los propósitos organizacionales. Se arribó a la conclusión que el desarrollo y perfeccionamiento de toda habilidad blanda y el trabajo bajo presión está asociada con la correcta gestión por parte de los gerentes, dado que, contribuye con la adopción de decisiones acertadas, demostrada en el estadígrafo r de Pearson =0.755. Es indispensable expresar que los hallazgos son similares en 89.46%, dado que

controlar las emociones en actividades bajo presión, mostrar una actitud positiva, tener paciencia y tolerancia, así como adoptar decisiones acertadas permitirá la ejecución de la administración con enfoque a resultados.

No obstante, los resultados difieren a los hallados por Quesada (2019) quien precisó establecer el vínculo de la habilidad blanda con el mejoramiento de la interrelación entre gerentes de la institución Santa Matilde de Madrid, donde el resultado refleja que el 40% de los colaboradores del departamento de consultas externas señalan que los líderes disponen de habilidades requeridas para incrementar el liderazgo institucional, pero el 60% expresan que pese a que el gerente opera con liderazgo es necesario que realice más labores mediante los trabajos cooperativos, aparte del seguimiento de la mejora de toda habilidad blanda. Se concluyó que la habilidad blanda en sus dimensiones de adaptabilidad a los cambios, liderazgo, delegación de actividades, comunicación asertiva y empatía presentan correlato positivo con el mejoramiento de la interrelación de los miembros gerenciales, evidenciado en el estadígrafo r de Pearson $=0.755$, $=0.855$, $=0.654$, $=0.359$ y $=0.548$, respectivamente, por lo que, con ello se garantiza el éxito organizacional. Es así como se evidencia que no se empleó la dimensión trabajo bajo presión; sin embargo, la dimensión más cercana es la adaptabilidad a los cambios, que en esencia difiere con el estudio, debido a que la investigación de Quesada reflejó una relación positiva alta $=0,755$, mientras que el presente estudio demostró un nexo positivo moderado $=0,548$.

Los resultados se sustentan en la Teoría del Capital Humano de Quintero (2020) definido como las actividades que ejecutan los colaboradores para incrementar su productividad marginal, así como sus competencias en condiciones desfavorables o cuando se genera situaciones de sobrecarga laboral, igualmente, en lo que mencionan Teng et al. (2019) quienes definen el trabajo bajo presión como la habilidad para mantener la eficiencia ante condiciones adversas, ello significa saber desempeñar en el trabajo siendo capaz de mantener la calma en situaciones imprevistas, asimismo, de acuerdo con Vasanthakumari (2019) es la capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales con eficiencia y eficacia.

Con respecto al **objetivo específico 3**: Establecer la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en el referido

municipio provincial, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar y analizar los datos mediante el estadístico r de Pearson = 0,318, lo que indica una asociación positiva baja; además con un valor de significatividad igual a 0,022, consecuentemente, se deduce que la responsabilidad social y personal se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Estos hallazgos son coincidentes a los resultados de Jay (2019) quien se planteó como objetivo establecer la asociatividad entre cada competencia blanda con la gestión de proyectos de la Institución de Protección de la Sociedad, Cartagena; los resultados demostraron que los colaboradores perciben que las habilidades blandas guardan correlato positivo del 63% con la gestión de los proyectos, dado que, un gerente motivado y comprometido asigna actividades; garantiza y controla la consecución de fines organizacionales y se preocupa por el desarrollo del talento, además de las capacidades del personal. Jay concluyó que la competencia blanda se asocia de manera positiva moderada con la efectiva gestión de proyectos, evidenciada en el $r=0.648$. Es menester precisar que los resultados son similares en 76.78%, debido a que si los trabajadores se sienten sensibilizados y comprometidos con la institución se llevará a cabo proyectos rentables.

Pero, los resultados difieren a los encontrados por Gonzáles (2020) cuyo objetivo fue establecer la asociatividad de cada habilidad blanda con el perfil del egresado de la Universidad San Pedro, Chimbote – 2018, donde su hallazgo refleja que se evidencia asociatividad significativa y directa entre las variables, por tanto, cada habilidad blanda como son la proactividad, trabajo bajo presión, trabajo en equipo y la responsabilidad social, se vincula de manera positiva con el perfil de los estudiantes, demostrado en el estadígrafo Rho de Spearman =0.793, =0.584, =0.875 y 0.732, respectivamente. Se concluyó la existencia del correlato positivo alto entre las variables de estudio. De ello se evidencia que el estadígrafo Rho de Spearman demuestra que la responsabilidad social encuentra relación positiva alta =0.732 con el perfil de los egresados, mientras que en la presente investigación se determinó que el vínculo es positivo bajo mediante el estadígrafo r de Pearson =0,318.

Los resultados hallados se sustentan en la Teoría Social Contemporánea de Sembler (2019) conceptualizada como la obligación y compromiso de los ciudadanos para contribuir con el fortalecimiento y mejora de la institución, entidad o sociedad, consolidando el aspecto social y político; acorde con ello, López et al. (2020) expresa que la responsabilidad social es una obligación o deber para consigo mismo y con su entorno, mientras que la responsabilidad personal es el compromiso individual con uno mismo; igualmente, Prat et al. (2019) expresan que es el cumplimiento de todos los compromisos, que surge del reconocimiento de nuestro poder personal para influir en los demás.

Con relación al **objetivo específico 4**: Calcular la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar y analizar los datos, mediante el estadístico r de Pearson = 0,722, lo que indica una relación positiva alta; además con un valor de significatividad igual a 0,000, consecuentemente, se deduce que el trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Los resultados guardan parcial coincidencia con los encontrados por Huamán (2020) quien precisó por objeto establecer el correlato de la gestión administrativa con cada habilidad blanda de los miembros del directorio de la UGEL Corongo, periodo 2020, donde el hallazgo mediante el estadígrafo $Rho = 0,665$ reflejó la relación positiva moderada entre cada variable en estudio. Se concluye que hay correlato moderado y directo entre el trabajo en equipo como parte de las habilidades sociales y la gestión administrativa. Resulta crucial expresar que se evidencia similitud del 78.79%, ello se debe a que el desempeño idóneo de los líderes organizacionales, el compromiso y trabajo cooperativo permite lograr una gestión institucional con enfoque a resultados para beneficio de la ciudadanía.

Pero difieren con los resultados hallados por Quesada (2019) precisó establecer el vínculo de la habilidad blanda con el mejoramiento de la interrelación entre gerentes de la institución Santa Matilde de Madrid, donde el resultado refleja que el 40% de los colaboradores del departamento de consultas externas señalan que los líderes disponen de habilidades requeridas para incrementar el liderazgo institucional, pero el 60% expresan que pese a que el gerente opera con liderazgo es necesario que realice más labores mediante los trabajos cooperativos, aparte

del seguimiento de la mejora de toda habilidad blanda. Se concluyó que la habilidad blanda en sus dimensiones de adaptabilidad a los cambios, liderazgo, delegación de actividades, comunicación asertiva y empatía presentan correlato positivo con el mejoramiento de la interrelación de los miembros gerenciales, evidenciado en el r de Pearson =0.755, =0.855, =0.654, =0.359 y =0.548, respectivamente, por lo que, con ello se garantiza el éxito organizacional. En tal sentido, se evidencia que en el estudio de Quesada no se empleó como dimensión el trabajo en equipo.

Los resultados hallados se sustentan la Teoría de la Coordinación de Salinas et al. (2021) definido como las actividades simultáneas, ecuánimes y coordinadas de los individuos para lograr un propósito conjunto. Además, para Mercader et al. (2021) es el esmero de un grupo de sujetos para desarrollar proyectos, incrementando así la creatividad, la motivación y favoreciendo en el uso de las habilidades sociales, mientras que para Mayo (2020) es un sistema que permite alcanzar objetivos comunes con mayor eficiencia y en menor tiempo.

Con respecto al **objetivo específico 5**: Comprobar la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar y analizar los datos mediante el estadístico r de Pearson = 0,531, lo que indica una relación positiva moderada; además con un valor de significatividad igual a 0,000, consecuentemente, se deduce que la comunicación se correlaciona directa y significativamente con la gestión administrativa en el grupo estudiado.

Estos resultados encontrados difieren de los hallados por Arellano (2021) quien tuvo por finalidad establecer la asociatividad de cada habilidad blanda con la gestión administrativa del municipio del distrito Ignacio Escudero, Piura, donde se demuestra que los colaboradores no manejan la proactividad, el trabajo bajo presión, el trabajo en equipo, así como la comunicación. Respecto a la efectividad de la gestión administrativa, 33.0% manifiestan que se encuentra en niveles bajos y 35.1% señalan que se encuentra en niveles medios. Conclusiones: se afirma que la comunicación como parte de las habilidades sociales se relaciona de manera positiva y alta con la gestión administrativa de la referida municipalidad, demostrado en el estadígrafo $r = 0.725$. Es menester señalar que los resultados son similares en 85.90%, debido a que una comunicación fluida, adecuada y articulada permitirá llevar a cabo una gestión administrativa efectiva.

Asimismo, no encuentra coincidencias con el estudio de Cordero (2020) cuyo propósito fue establecer el correlato de toda habilidad blanda de los administrativos con la competitividad institucional. Por su aspecto metodológico fue de paradigma cuantitativo, alcance relacional, diseño que no manipula variables y transeccional, donde sus hallazgos reflejan que no se prioriza o promueve las habilidades blandas de los funcionarios, de manera indispensable el aspecto comunicativo, por tanto, la competitividad se encuentra en niveles moderados. Se concluyó que la habilidad blanda (autoestima, empatía, resolución de conflictos, actividades en equipo y habilidad comunicativa) de los funcionarios se asocia significativa y directamente con la competitividad organizacional. De conformidad con el estudio de Cordero la investigación encuentra discrepancias con las dimensiones autoestima (57% regular), resolución de conflictos (52% regular), actividades en equipo (55% mala) y empatía (56% regular), dado que tales dimensiones fueron empleadas para establecer la asociatividad con la competitividad laboral.

Lo hallado se sustenta en la Teoría de la Comunicación Corporativa de Diaz (2021) quien manifiesta que es el fenómeno que se basa en transmitir información entre individuos de una determinada sociedad de acuerdo con sus intereses. De acuerdo con Sparsh y Kumar (2021) es la aptitud para recibir, remitir, así como arrojar datos, opiniones e ideas de calidad que están orientadas a objetivos personales y organizacionales. Haitao (2021) menciona que es la aptitud de los sujetos para transmitir información con los demás de manera efectiva y precisa. La comunicación representa un método importante para la productividad empresarial.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo general, se estableció la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, mediante r de Pearson = 0,844, indicador de correlación directa alta; con un p valor de 0,00, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa en el grupo estudiado.

Segunda: En lo concerniente al objetivo específico 1, se estableció la relación entre la proactividad y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, 2023, mediante r de Pearson = 0,427, lo que indica una relación positiva moderada; con una significatividad igual a 0,002, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa.

Tercera: Con relación al objetivo específico 2, se estableció la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, mediante el estadístico r de Pearson = 0,548, lo que indica una relación positiva moderada; con significatividad igual a 0,000, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3, se estableció la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, mediante el estadístico r de Pearson = 0,318, lo que indica una relación positiva baja; con una significatividad igual a 0,022, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa.

Quinta: Con relación al objetivo específico 4, se estableció la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, mediante el estadístico r de Pearson = 0,722, lo que indica una relación positiva alta; además con un valor de significatividad igual a 0,000, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa.

Sexta: Objetivo específico 5: Comprobar la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar y analizar los datos mediante el estadístico r de Pearson = 0,531, lo que indica una relación positiva moderada; además con un valor de significatividad igual a 0,000, por lo que se afirma que las variables se correlacionan de manera directa y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos implementar estrategias de gestión pública para fortalecer las habilidades blandas dirigidas a todos los colaboradores de la entidad y con ello lograr mejores niveles de gestión administrativa, así alcanzar cada meta y objetivo trazado.

Segunda: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos, desarrollar la integración de los colaboradores de la entidad, mediante la implementación de actividades de reconocimiento que aliente sus labores, sosteniendo a gran nivel la autoestima de estos, con el fin de potenciar la confianza en sí mismos y se puedan comprometer con la visión de la entidad investigada.

Tercera: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos, impulsar capacitaciones en torno al trabajo bajo presión, ya que es una habilidad fundamental en todos los niveles, con ello los colaboradores aprenderán a controlar sus emociones al momento de tomar decisiones que aporten a lograr una mejor gestión administrativa.

Cuarta: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos, implementar herramientas de control al interior de la entidad, como políticas de prevención, para corroborar el desarrollo responsable de las actividades planificadas mediante el compromiso de los colaboradores con el municipio.

Quinta: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos, organizar las labores cooperativas, como estrategia de la entidad, a fin de que todas las actividades del municipio se desarrollen en quipo, constituyendo de esa manera un método para el logro de las metas, de la manera más adecuada, así perfeccionar la gestión administrativa.

Sexta: Al alcalde, Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos, promover herramientas de comunicación ya que de esa manera se podrá efectuar las coordinaciones de forma fluida y coherente para el buen desarrollo de las actividades determinadas y el éxito de la gestión de la entidad.

REFERENCIAS

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Barween, K., Haitham, A., Salima, H., & Sulieman, A.-H. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438. <http://m.growingscience.com/beta/ijds/5236-the-effect-of-electronic-human-resources-management-on-organizational-health-of-telecommunications-companies-in-jordan.html>
- Aliaga, L. (2022). *Gestión administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77636>
- Arellano, M. (2021). *Habilidades blandas y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Ignacio Escudero, Piura, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66215>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia_de_la_investigacion/h4X_eFai59oC?hl=es-419&gbpv=0
- Bert, G., Walker, R., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>.
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Canossa, M. d. (2019). Soft skills in university students and employability in Costa Rica. *Arjé Academic Magazine*, 2(2). <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Cattaneo, G. (2023). *La escasez de habilidades blandas en el mercado laboral*. Coaching Empresarial Global. <https://guidocattaneo.com/escasez-habilidades-blandas-mundo-laboral/>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

- <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chomba, A. (2022). *Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo, San Martín - 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95432>
- Cobo, C., & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. Edicions de la Universitat de Barcelona. <https://doi.org/987-84-475-3517-0>
- Cordero, C. A., Córdova, T. ., Moreira, S. M., & Quevedo, J. J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *polo del conocimiento*, 5(05), 41-63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Córdova, F., Castañeda, J., Gómez, R., Mosqueira, G., & Dionicio, D. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los administrativos de la universidad nacional de Trujillo, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11554-11571. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1184
- Damián, N., & Damián, E. (2020). Las habilidades blandas y el teatro. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(1), 22-27. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v8i1.344>
- De la Rosa, M. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Díaz, R. (2021). Teoría de la Comunicación Corporativa. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(3), 2393-2416. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2519>
- Duggineni, S. (2023). Impact of Controls on Data Integrity and Information Systems. *Science and Technology Journal*, 13(2), 29-35. <https://doi.org/10.5923/j.scit.20231302.04>
- Dzwigol, H., & Barosz, M. (2018). Scientific research methodology in management sciences. *Web of Science*, 2(25), 424-437. <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v2i25.136508>
- Fierro, E., Cantú, J., Martínez, J., & López, O. (2018). Predictors of administrative innovation: functions and organizational methods - Mexican and Colombian hospitals. *Review of Business Management*, 17(54), 806-821.

- <https://doi.org/10.7819/rbgn.v17i54.1820>
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., & Silva, M. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *University education*, 14(4). <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gerrit, V. (2023). Editorial: Best practices for correlational research in CAPMH. *ProQuest*, 17(1), 1-4. <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00562-6>
- Gonzalez, C. C. (2020). *Habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro, Chimbote 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44305>
- González, M., Enciso, B., Arciniegas, L., tovar, P., Bonza, P., & Arévalo, L. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentros Con Semilleros*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista Psicología Escolar e Educativa*, 23(1), 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Haitao, N. (2021). Relationship of Communication Skills, Experience and Motivation to Career Planning. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 98-108. <https://doi.org/10.38035/jlph.v1i2.78>
- Hassan, E. M. (2019). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18-31. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20190701.13>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huamán, G. E. (2020). *Gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73325>
- Jay, P. J. (2019). *Competencias Blandas Como Fundamento Para El Éxito En La Gestión De Proyectos En La Gerencia Del Instituto De Proteccion Social Del Sector Publico De Cartagena*. Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12585/3495>
- Lago, Y., Guerra, M., Solá, J., & Cabedo, J. (2018). Diseño, validación y

- confiabilidad de un instrumento para analizar acciones técnico-tácticas en waterpolo. *Web of Science*, 34(1), 57-65.
<https://doi.org/10.47197/retos.v0i34.55388>
- Lau, A. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2783
- Leheza, Y., Odyntsova, I., & Dmytrenko, N. (2021). Theory And Legal Regulation Of Information Support Of Administrative Procedures In Ukraine. *UNAULA*, 16(32), 291-306. <https://www.redalyc.org/journal/5857/585769098012/>
- León, C. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1090-1108.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276
- Limas, S., & Sierra, L. (2023). Use of Social Networks as an Administrative Management Tool in the Business Sector. *CEA Journal*, 9(19).
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638174353009/>
- López, S., Marín, L., & Ruiz, S. (2020). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 763-775.
<https://doi.org/10.1002/csr.2086>
- Mayo, A. (2020). Teamwork in a pandemic: insights from management research. *BMJ Leader*, 1-4. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000246>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Administrative Management Processes, a Journey from its original. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608-620.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mercader, V., Galván, E., Ravina, R., & Raluca, C. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11).
<https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Morgan, K. (2022). *Qué son las "habilidades blandas" y por qué cada vez más compañías se fijan en ellas al contratar.* BBC Worklife.
<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62340757>
- Morocho, A. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas*

- en personal administrativo de la UGEL AYABACA*. [Estudio Psicométrico, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10665/moroch_o_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & González, C. (2019). *Identificación, causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Identificaci%C3%B3n_causas_y_consecuencias_de_la_brecha_de_habilidades_de_Per%C3%BA.pdf
- Novosel, L. (2022). Understanding the Evidence: Non-Experimental Research. *Proquest*, 42(6), 303-311. <https://doi.org/10.7257/2168-4626.2022.42.6.303>
- Novosel, L. (2023). Understanding the Evidence: Population, Sample, and Sample Size. *ProQuest*, 43(3), 142-144. <https://doi.org/10.7257/2168-4626.2023.43.3.142>
- Oliveira, A., Aquino, T., & Akutzu, L. (2019). Court Caseload Management: The Role Of Judges And Administrative Assistants. *contemporary management Journal*, 21(5), 648-665. <https://www.redalyc.org/journal/840/84052475005/>
- Ostmeier, E., & Strobel, M. (2022). Building skills in the context of digital transformation: How industry digital maturity drives proactive skill development. *Journal of Business Research*, 139, 718-730. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.020>
- Parker, S., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When Is Proactivity Wise? A Review of Factors That Influence the Individual Outcomes of Proactive Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 221-248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Peña, J., & Almaguer, A. (2019). Management model administrative and financial for Institutos Polytechnic Industrials. *University of Holguin*, 18(4), 23-33. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589162002004/>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2013). Teorías contemporáneas de la inteligencia. Una revisión crítica de la literatura. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 5(2), 105-118. <https://doi.org/10.5872/psiencia/5.2.32>
- Prat, Q., Camerino, O., Castañer, M., Andueza, J., & Puigarnau, S. (2019). The

- Personal and Social Responsibility Model to Enhance Innovation in Physical Education. *Network of Scientific Journals from Latin America and the Caribbean, Spain and Portugal*, 35(136), 83-99. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/2\).136.06](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/2).136.06)
- Quesada, V. D. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E hospital Santa Matilde de Madrid*. Universidad EAN . <http://hdl.handle.net/10882/9772>
- Quintero, W. (2020). The training in human capital theory: a critique about the aggregation problem. *Economic analysis*, 35(88), 239-265. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext
- Quirós, D. (2022). Soft skills required by professionals who exercise management positions from the perspective of role occupants and suborders. *Revista Nacional De Administración*, 13(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v13i2.4081>
- Recuenco, A., Reyes, W., & Olando, M. (2021). Soft skills in modern management. *SCIÉND0*, 24(4), 289-297. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.040>
- Rodríguez, E., Marichal, O., & Meneses, Z. (2022). Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios. *Estrategia Y Gestión Universitaria*, 10(2), 66-79. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>
- Ruiz, R. (2020). Las teorías del control y evaluación organizacional independiente. *Criterio Libre*, 18(32), 71-107. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n32.7112>
- Salinas, S., Labraña, J., & Urquieta, A. (2021). Coordinación organizacional desde la teoría de sistemas sociales. Propuesta de tipologías a partir de un estudio de caso en programas del área de protección de SENAME, Región Metropolitana. *MAD*, 1(44), 38-64. <https://doi.org/10.5354/0719-0527.2021.64776>
- Sembler, C. (2019). Políticas de la vulnerabilidad. Cuerpo y luchas sociales en la teoría social contemporánea. *Athenea Digital*, 19(3), 1-23. <https://www.redalyc.org/journal/537/53765168006/53765168006.pdf>
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). Administrative management, is a key factor for the productivity and competitiveness of micro-enterprises.

- Economic and business Sciences*, 8(1), 280-294.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Sparsh, J., & Kumar, N. (2021). Exploring the Relationship between Construction Workers' Communication Skills and Their Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 37(3).
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000904](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000904)
- Tang, K. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 22-27.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/234867>
- Tejada, A. (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento psicológico*, 1(5), 117-123.
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80100510.pdf>
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & James, J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education + Training*, 61(5), 590-604.
<https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>
- Torres Guananga, G. R. (2019). La gestión por procesos un sistema de control eficiente en las empresas. *Ciencia digital*, 3(2), 495-514.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i2.6.600>
- Universidad César Vallejo. (2023, marzo 16). *Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV*. Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos.
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72.
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- World Economic Forum. (2018). *América Latina tiene la mayor brecha de habilidades del mundo*. Management & Empleo.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/america-latina-mayor-brecha-habilidades-mundo-229335-noticia/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización

Tabla 11

Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades blandas	Estas competencias pueden ser consideradas fundamentales al momento de realizar una evaluación del personal. Se refieren a la percepción que el individuo evaluado tiene acerca de sus aptitudes, rasgos o destrezas, las cuales resultan esenciales en su vida cotidiana y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir de manera objetiva, ya que están estrechamente vinculadas al conocimiento implícito (Cobo & Moravec, 2011).	Se medirá tomando en cuenta las dimensiones de proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo y comunicación; empleando la escala de habilidades blandas (EHB) realizada por Morocho (2017).	Proactividad Trabajo bajo presión Responsabilidad social y personal Trabajo en equipo Comunicación	Dinamismo personal Confianza en sí mismo Perseverancia Control de emociones Buena actitud Tolerancia Toma de decisiones Identificación con la institución Compromiso individual Compromiso social Liderazgo individual Trabajo cooperativo Compromiso Fluidez Coherencia Atención Objetivos Metas	Escala de tipo Likert Ordinal 1 = Nunca 2= Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Gestión administrativa	Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2006).	La variable gestión administrativa se medirá mediante la aplicación del cuestionario, según la medición de las cuatro dimensiones las cuales son: Planificación, organización, dirección y control, diseñado por el autor de la presente investigación.	Planificación Organización Dirección Control	Recursos materiales Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos informativos Motivación Liderazgo Comunicación Mejoramiento de procesos Mejoramiento de toma de decisiones Alineamiento de estrategia de planificación	Escala de tipo Likert Ordinal 1 = Nunca 2= Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Anexo 2. Matriz de consistencia

TITULO: " Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer la correlación entre la proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>c) Establecer la relación entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>d) Calcular la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Existe correlación directa entre proactividad y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>b) Existe correlación directa entre el trabajo bajo presión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>c) Existe correlación directa entre la responsabilidad social y personal, y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p> <p>d) Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p>	<p>Independiente: Habilidades blandas</p>	<ol style="list-style-type: none"> Proactividad Trabajo bajo presión Responsabilidad social y personal Trabajo en equipo Comunicación 	<p>Dinamismo personal Confianza en sí mismo Perseverancia Control de emociones Buena actitud Tolerancia Toma de decisiones Identificación con la institución Compromiso individual Compromiso social Liderazgo individual Trabajo cooperativo Compromiso Fluidez Coherencia Atención</p>	<p>Método: Hipotético – deductivo Nivel: Descriptivo – correlacional Tipo: Aplicada Diseño: No experimental-transversal Población: 51 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Muestra: El total de la población.</p>
<p>Dependiente: Gestión administrativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Planificación Organización Dirección Control 	<p>Objetivos Metas Recursos materiales Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos informativos Motivación Liderazgo Comunicación Mejoramiento de procesos Mejoramiento de toma de decisiones Alineamiento de estrategia de planificación</p>				

<p>Provincial de Yungay, 2023? e) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?</p>	<p>e) Comprobar la relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p>	<p>Provincial de Yungay, 2023. e) Existe relación directa y significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Escala de Valoración HABILIDADES BLANDAS

Estimado colaborador reciba un afectuoso saludo, el presente instrumento constituye parte de una investigación denominada “Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023”.

Es fundamental señalar que las respuestas disponen de carácter anónimo, asimismo la información proporcionada será empleada y/o publicada con fines científicos y académicos. De estar conforme con participar en el presente estudio sírvase a contestar las siguientes preguntas.

Indicaciones: Marque con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que considere pertinente para cada uno de los enunciados propuestos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD						
01	¿Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan?	1	2	3	4	5
02	¿Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos?	1	2	3	4	5
03	¿Motivo a mis compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos?	1	2	3	4	5
04	¿Termino el trabajo, aunque sea difícil?	1	2	3	4	5
05	¿Confío en que realizaré un trabajo de calidad?	1	2	3	4	5
06	¿Soy perseverante en el trabajo que se me encarga?	1	2	3	4	5
TRABAJO BAJO PRESIÓN						
07	¿Disfruto siendo parte de un grupo?	1	2	3	4	5
08	¿Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás, pese a que no siempre tengamos las mismas opiniones?	1	2	3	4	5
09	¿Constantemente tengo una buena actitud para realizar las actividades?	1	2	3	4	5
10	¿Controlo las situaciones de estrés en el trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Soy una persona que respeta las opiniones de los demás?	1	2	3	4	5
12	¿Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme?	1	2	3	4	5
13	¿Soluciono dificultades inesperadas de manera efectiva?	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PERSONAL						
14	¿Conozco la misión y visión de la Municipalidad Provincial de Yungay?	1	2	3	4	5
15	¿Me siento orgulloso de trabajar en la Municipalidad Provincial de Yungay?	1	2	3	4	5
16	¿Cuándo me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a	1	2	3	4	5

	nadie más?					
17	¿Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Desarrollo acciones que conciernen el respeto, la promoción y la educación en la institución donde trabajo?	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
19	¿Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?	1	2	3	4	5
20	¿Es importante para mí motivar a mis compañeros a realizar un buen trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Expreso mis opiniones de manera que no afecto a nadie?	1	2	3	4	5
22	¿Trabajo fácilmente con personas que cuenten con puntos de vista diferentes al mío?	1	2	3	4	5
23	¿Solo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo?	1	2	3	4	5
24	¿Estoy comprometido con el desarrollo de la Municipalidad?	1	2	3	4	5
25	¿Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda?	1	2	3	4	5
26	¿Cuándo hablo, lo hago oportunamente y me expreso de forma correcta?	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
27	¿Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas?	1	2	3	4	5
28	¿Expreso de manera correcta lo que necesito?	1	2	3	4	5
29	¿Siempre estoy atento ante una comunicación?	1	2	3	4	5
30	¿Sé cuándo es mejor guardar silencio?	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su atención!

**Cuestionario
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Estimado colaborador reciba un afectuoso saludo, el presente instrumento constituye parte de una investigación denominada "Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023".

Es fundamental señalar que las respuestas disponen de carácter anónimo, asimismo la información proporcionada será empleada y/o publicada con fines científicos y académicos. De estar conforme con participar en el presente estudio sírvase a contestar las siguientes preguntas.

Indicaciones: Marque con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que considere pertinente para cada uno de los enunciados propuestos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
01	¿Toda actividad programada se vincula con los propósitos de la Municipalidad Provincial de Yungay?	1	2	3	4	5
02	¿Las metas propuestas por los funcionarios y representante Municipal contribuyen con la correcta gestión administrativa?	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
03	¿Los materiales de la institución permiten el desarrollo de las actividades de forma adecuada?	1	2	3	4	5
04	¿Los funcionarios y servidores públicos se conforman por profesionales que poseen conocimientos y experiencias sobre las actividades que desarrollan?	1	2	3	4	5
05	¿La institución dispone de equipos tecnológicos de uso sencillo, asimismo, su plataforma digital es confiable y amigable?	1	2	3	4	5
06	¿Los recursos informativos de la Municipalidad se encuentran organizados de forma adecuada, en tal sentido, cuando son requeridos se dispone de ellos?	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN						
07	¿El desarrollo de capacitaciones y programas municipales contribuyen con la motivación de los colaboradores?	1	2	3	4	5
08	¿El liderazgo de las autoridades es de soporte para el cumplimiento de las metas de la Municipalidad?	1	2	3	4	5
09	¿Las políticas y procesos internos son comunicados de forma oportuna a los administrativos de la Municipalidad?	1	2	3	4	5
CONTROL						
10	¿Las autoevaluaciones se orientan a mejorar los procedimientos y metas de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿El control efectuado contribuye con mejorar las decisiones de la Municipalidad Provincial de Yungay?	1	2	3	4	5
12	¿Las autoevaluaciones se orientan a mejorar las estrategias de planificación de la institución?	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su atención!

Anexo 4: Carta de autorización



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 24 de noviembre de 2023
Carta P. 0986-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
JOSÉ ANTONIO ROMERO JARA
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GUILLEN CHUCHO, MILTON ABIMAEI; identificado con DNI N° 45053834 y con código de matrícula N° 7002758368; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GUILLEN CHUCHO, MILTON ABIMAEI asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Municipalidad Provincial de
Yungay



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Yungay, 15 de diciembre de 2023

OFICIO N° 0676-2023 – MPY/02.10

Señora

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO

Jefe de Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus Los Olivos

LIMA

ASUNTO : Respuesta a solicitud de autorización

REF. : Carta P. 0986-2023-UCV,VA-EGP-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, mediante el documento de la referencia presenta al alumno GUILLEN CHUCHO MILTON ABIMAEI, con DNI N° 45053834 y con código de matrícula N° 7002758368, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY - 2023". Asimismo, solicita otorgar el permiso correspondiente al estudiante antes mencionado para obtener información.

En atención a ello, se **AUTORIZA** a GUILLEN CHUCHO MILTON ABIMAEI, con DNI N° 45053834, del Programa de Maestría en Gestión Pública, a obtener información en la Municipalidad Provincial de Yungay para el desarrollo de su trabajo de investigación antes descrito. De igual manera, se autoriza el uso del nombre institucional para fines netamente académicos.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

Sr. José Antonio Romero Jara
ALCALDE

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023.

Investigador: Guillen Chucho, Milton Abimael

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023”, cuyo objetivo es determinar la correlación entre las Habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado de la mención GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Municipalidad Provincial de Yungay.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se desea determinar si las Habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023 se correlacionan, y de ser así conocer el tipo de correlación y el grado de la misma.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Habilidades blandas y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Yungay, 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad provincial de Yungay. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Guillén Chucho, Milton Abimael email: mguillen@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Alza Salvatierra, María Soledad, email: malza@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "HABILIDADES BLANDAS" 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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Luz Garay Gómez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, gestión e Investigación científica		
Institución donde labora:	Zona Registral VII - Sede Huaraz.		
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 Titulo 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:	Escala para medir las Habilidades blandas
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Morocho (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cinco dimensiones; Proactividad (06 ítems) Trabajo bajo presión (07 ítems). Responsabilidad social y personal (05 ítems) Trabajo en equipo (08 ítems) y comunicación (04 ítems). Consta de 30 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Habilidades blandas.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Blandas	Proactividad, Trabajo bajo presión, Responsabilidad social y personal, Trabajo en equipo y Comunicación.	Son competencias consideradas fundamentales al momento de realizar una evaluación del personal. Se refieren a la percepción que el individuo evaluado tiene acerca de sus aptitudes, rasgos o destrezas, las cuales resultan esenciales en su vida cotidiana y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir de manera objetiva, ya que están estrechamente vinculadas al conocimiento implícito (Cobo & Moravec, 2011).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario HABILIDADES BLANDAS elaborado por Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Morocho (2017), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Proactividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Proactividad en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo personal	1,2,	4	4	4	
Confianza en sí mismo	3,4	4	4	4	
Perseverancia	5,6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	7,8,9	3	4	4	
Buena actitud y tolerancia	10,11	4	4	4	
Toma de decisiones	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Responsabilidad social y personal en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad	14	4	4	4	
Compromiso individual	15,16	4	4	4	
Compromiso social	17,18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo individual	19,20	4	3	4	
Trabajo cooperativo	21,22,23	4	4	4	
Compromiso	24,25,26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Comunicación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	27	4	4	4	
Coherencia	28,29	3	4	4	
Atención	30	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 41154329

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA" 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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Luz Garay Gómez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, gestión e Investigación científica		
Institución donde labora:	Zona Registral VII - Sede Huaraz.		
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:	Escala para medir la Gestión Administrativa
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Darné Katherine Palacios Fernández (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cuatro dimensiones; Planificación (02 ítems) Trabajo bajo Organización (04 ítems). Dirección (03 ítems) Control (03 ítems). Consta de 12 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Gestión administrativa.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control	Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2006).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado Milton Abimael Guillén Chucho, quien lo adaptó del instrumento de Danné Katherine Palacios Fernández (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1	4	4	4	
Metas	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Organización en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			4	4	
Recursos materiales	3	4	4	4	
Recursos humanos	4	4	4	4	
Recursos tecnológicos e informativos	5,6	4	3	4	

- Tercera dimensión: Dirección.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Dirección en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	13	4	4	4	
Infraestructura y equipamiento	14,15	4	4	4	
Actualización tecnológica	16,17	4	4	3	



Firma del evaluador
DNI 41154329

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/cite42017/cite42017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GARAY GOMEZ
Nombres	ROSA LUZ
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41154329

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	30/05/16
Resolución/Acta	0233-2016-UCV
Diploma	UCV31301
Fecha Matricula	09/05/2014
Fecha Egreso	31/12/2015

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641190



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Línea: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/01/2024 16:30:30-000

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "HABILIDADES BLANDAS" 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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hans Keyfren Ávila Foesther		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica		
Institución donde labora:	Independiente		
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:	Escala para medir las Habilidades blandas
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Morocho (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cinco dimensiones; Proactividad (06 ítems) Trabajo bajo presión (07 ítems). Responsabilidad social y personal (05 ítems) Trabajo en equipo (08 ítems) y comunicación (04 ítems). Consta de 30 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Habilidades blandas.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Blandas	Proactividad, Trabajo bajo presión, Responsabilidad social y personal, Trabajo en equipo y Comunicación.	Son competencias consideradas fundamentales al momento de realizar una evaluación del personal. Se refieren a la percepción que el individuo evaluado tiene acerca de sus aptitudes, rasgos o destrezas, las cuales resultan esenciales en su vida cotidiana y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir de manera objetiva, ya que están estrechamente vinculadas al conocimiento implícito (Cobo & Moravec, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario HABILIDADES BLANDAS elaborado por Milton Abimael Guillén Chucho, quien lo adaptó del instrumento de Morocho (2017), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Proactividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Proactividad en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo personal	1,2,	4	4	4	
Confianza en sí mismo	3,4	4	4	4	
Perseverancia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	7,8,9	4	4	4	
Buena actitud y tolerancia	10,11	4	4	4	
Toma de decisiones	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Responsabilidad social y personal en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

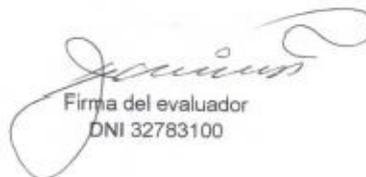
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad	14	4	4	4	
Compromiso individual	15,16	4	4	4	
Compromiso social	17,18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo individual	19,20	4	4	4	
Trabajo cooperativo	21,22,23	4	4	4	
Compromiso	24,25,26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Comunicación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	27	4	4	4	
Coherencia	28,29	4	4	4	
Atención	30	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 32783100

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, 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.revistaspaos.com/cited2017/cited2017_23.pdf entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA" 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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hans Keyfren Ávila Foesther	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e Investigación científica	
Institución donde labora:	Independiente	
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:	Escala para medir la Gestión Administrativa
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Danné Katherine Palacios Fernández (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cuatro dimensiones; Planificación (02 ítems) Trabajo bajo Organización (04 ítems). Dirección (03 ítems) Control (03 ítems). Consta de 12 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Gestión administrativa.

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control	Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2006).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado Milton Abimael Guillén Chucho, quien lo adaptó del instrumento de Danné Katherine Palacios Fernández (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1	4	4	4	
Metas	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Organización en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
		4	4	4	
Recursos materiales	3	4	4	4	
Recursos humanos	4	4	4	4	
Recursos tecnológicos e informativos	5,6	4	4	4	

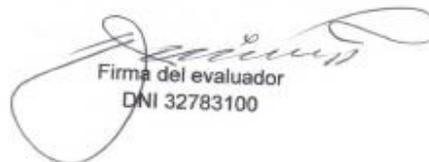
- Tercera dimensión: Dirección.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Dirección en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Motivación	7	4	4	4	
Liderazgo	8	4	4	4	
Comunicación	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Control en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
		4	4	4	
Mejora de procesos	10	4	4	4	
Mejoramiento de toma de decisiones	11	4	4	4	
Alineamiento de la estrategia de planificación	12	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 32783100

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 McGartiand 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.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AVILA FOESTHER
Nombres	HANS KEYFREN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	32783100

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	30/05/18
Resolución/Acta	0233-2018-UCV
Diploma	UCV31277
Fecha Matricula	28/05/2014
Fecha Egreso	31/12/2015

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641198



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/01/2024 10:10:19 -0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "HABILIDADES BLANDAS" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Irma Rossana Silvestre Ñivin	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, gestión e Investigación científica	
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ancash.	
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:	Escala para medir las Habilidades blandas
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Morocho (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cinco dimensiones; Proactividad (06 ítems) Trabajo bajo presión (07 ítems). Responsabilidad social y personal (05 ítems) Trabajo en equipo (08 ítems) y comunicación (04 ítems). Consta de 30 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Habilidades blandas.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Blandas	Proactividad, Trabajo bajo presión, Responsabilidad social y personal, Trabajo en equipo y Comunicación.	Son competencias consideradas fundamentales al momento de realizar una evaluación del personal. Se refieren a la percepción que el individuo evaluado tiene acerca de sus aptitudes, rasgos o destrezas, las cuales resultan esenciales en su vida cotidiana y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir de manera objetiva, ya que están estrechamente vinculadas al conocimiento implícito (Cobo & Moravec, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario HABILIDADES BLANDAS elaborado por Milton Abimael Guillén Chucho, quien lo adaptó del instrumento de Morocho (2017), en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Proactividad.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Proactividad en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo personal	1,2,	4	4	4	
Confianza en sí mismo	3,4	4	4	3	
Perseverancia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	7,8,9	4	4	4	
Buena actitud y tolerancia	10,11	4	3	4	
Toma de decisiones	12,13	4		4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Responsabilidad social y personal en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad	14	4	4	4	
Compromiso individual	15,16	4	4	4	
Compromiso social	17,18	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo individual	19,20	4	4	4	
Trabajo cooperativo	21,22,23	4	4	4	
Compromiso	24,25,26	4	3	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Comunicación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	27	4	4	3	
Coherencia	28,29	4	4	4	
Atención	30	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 45726705

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA" 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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Irma Rossana Silvestre Ñivín		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, gestión e Investigación científica		
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ancash.		
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:	Escala para medir la Gestión Administrativa
Autor:	Milton Abimael Guillén Chucho, quién lo adaptó del instrumento de Danné Katherine Palacios Fernández (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	18 minutos en promedio
Ámbito de aplicación:	Entidades y organizaciones
Significación:	La escala está conformada por cuatro dimensiones; Planificación (02 ítems) Trabajo bajo Organización (04 ítems). Dirección (03 ítems) Control (03 ítems). Consta de 12 ítems en total. El objetivo es medir la percepción de los encuestados respecto a la variable Gestión administrativa.

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control	Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado Milton Abimael Guillén Chucho, quien lo adaptó del instrumento de Danné Katherine Palacios Fernández (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Planificación en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1	4	4	4	
Metas	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Organización en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	3	4	4	4	
Recursos humanos	4	3	4	4	
Recursos tecnológicos e informativos	5,6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes a la Dirección en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Motivación	7	4	4	3	
Liderazgo	8	4	4	4	
Comunicación	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control.
- Objetivos de la Dimensión: mide los indicadores correspondientes al Control en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora de procesos	10	4	4	4	4
Mejoramiento de toma de decisiones	11	3	4	4	4
Alineamiento de la estrategia de planificación	12	4	4	4	4



Firma del evaluador
DNI 45726705

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/cited2017-33.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SILVESTRE RIVIN
Nombres	IRMA ROSSANA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45726705

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/06/18
Resolución/Acta	0183-2018-UCV
Diploma	052-036887
Fecha Matrícula	30/03/2015
Fecha Egreso	17/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001941212



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/01/2024 18:14:46 -0508

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Para evaluar la normalidad de los datos de una muestra, se establecieron dos hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): La distribución de los datos tiene la forma de la curva normal.

Hipótesis alternativa (H_i): La distribución de los datos no tiene la forma de la curva normal.

Nivel de significatividad establecido: $\alpha = 0.05$.

Regla para tomar una decisión: Si el valor p es inferior que α , se debe rechazar la H_0 en favor de H_i .

Test estadístico empleado: se selecciona la prueba Kolmogorov-Smirnov porque la muestra cuenta con más de 50 elementos, alcanzando un total de 52 en el conjunto de datos analizado.

Tabla 12

Normalidad de la data

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1: Habilidades blandas	,074	52	,200
V2: Gestión administrativa	,164	52	,001

Nota: Significancia en la normalidad de datos.

Interpretación: A partir de la información presentada en la Tabla 8, se nota que cada valor de significatividad de las variables son 0,200 y 0,001, respectivamente. Estos valores superan el umbral definido de 0,05. Por lo tanto, se concluyó descartar la hipótesis de nulidad, lo que indica que los datos para cada variable analizada se distribuyen conforme a una distribución paramétrica.

Por ello:

Se valida la Hipótesis nula (H_0).

De esta manera, se optó por emplear el estadístico: Correlación de Pearson

Anexo 8. Prueba de confiabilidad

Autoguardado PRUEBA PILOTO MILTON... Guardado en Este PC Buscar Mazur_Cianna

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda

Comentarios Compartir

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Complementos Analizar datos

F53

SUJETO	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20
1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	4	2	1	2	3	3	1	1	1	2	
2	2	5	5	4	5	5	5	3	1	3	1	3	4	3	4	5	2	5	3	
3	3	5	3	2	2	5	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	5	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	
6	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	
7	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	
8	3	3	2	2	3	3	5	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	
9	1	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	
10	3	1	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	
11	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	1	
12	2	1	4	3	1	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	
13	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	5	5	3	
14	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
15	1	2	2	3	1	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	
16	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	4	1	2	3	2	1	1	1	1	
VARIANZAS	0.558594	1.339844	1.125	0.484375	1.152344	1.3125	1.089844	0.6875	0.734375	0.5	0.746094	0.589844	0.621094	0.234375	0.402344	1.0625	1.621094	1.371094	0.652344	0.48437

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0,866
K (número de ítems)=	30,000
Vi (Varianza de cada ítem)=	24,922
Vt (Varianza total)=	152,688

INTERPRETACIÓN

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.866

OPCIONES DE RESPUESTA				
1	2	3	4	5

RANGO
0.53 a menos
0.54 a 0.59
0.60 a 0.65
0.66 a 0.71
0.72 a 0.99
1

HABILIDADES BLANDAS GESTION ADMINISTRATIVA

Listo Accesibilidad: es necesario investigar 85%

Autoguardado PRUEBA PILOTO MILTON... Guardado en Este PC Buscar Mazur_Cianna

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos Analizar datos

J38

SUJETO	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	TOTAL
1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3	21
2	4	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	3	45
3	3	3	3	4	2	5	3	2	2	3	3	2	35
4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	36
5	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	34
6	4	4	5	4	3	3	3	5	1	3	2	2	39
7	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	30
8	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	42
9	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	37
10	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	28
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	28
12	1	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	22
13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	33
14	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	32
15	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	20
16	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	4	3	23
VARIANZAS	1.214844	1.589844	1.6875	1	1.1875	1.339844	1.0625	0.984375	0.734375	0.371094	0.746094	0.3125	

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0,840
K (número de ítems)=	12,000
V _i (Varianza de cada ítem)=	12,230
V _t (Varianza total)=	53,246

INTERPRETACIÓN

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.840

OPCIONES DE RESPUESTA				
1	2	3	4	5

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

HABILIDADES BLANDAS GESTION ADMINISTRATIVA

Listo Accesibilidad: es necesario investigar 85%