



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal
administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth (orcid.org/0000-0002-1329-7638)

Vallejos Tapullima, Moises (orcid.org/0000-0002-1329-3987)

ASESORES:

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a mi Dios querido que me guío a no desfallecer en los problemas y permitirme haber llegado hasta este camino importante de mi formación académica. Terminar esta tesis no hubiera sido posible sin el soporte de mi querida familia por su inquebrantable apoyo, fue la fuerza detrás de mi logro. Gracias por estar siempre presentes, impulsándome con amor y alentándome en cada paso hacia el éxito. Este logro es también de ustedes.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a todos aquellos que jugaron un papel crucial en la culminación de esta tesis. Este logro se debe en gran medida al respaldo y la colaboración de diversas personas sin las cuales no habría sido posible.

Quiero destacar especialmente el papel invaluable de mi asesora de tesis, cuya orientación, paciencia y consejos sabios han sido fundamentales en este proceso. Su dedicación ha sido la piedra angular de esta tesis.

Mi gratitud se extiende a mi familia, cuyo apoyo incondicional ha sido mi sostén en este arduo camino. Sus palabras alentadoras y comprensión fueron mi motor en los momentos más desafiantes.

Cada individuo dejó una marca indeleble en esta obra académica y en mi crecimiento personal. Estoy profundamente agradecido/a por su constante apoyo y guía a lo largo de este trayecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de habilidades blandas en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023	16
Tabla 2 Nivel de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023	17
Tabla 3 Relación de las habilidades blandas y la dimensión comunicación interpersonal del clima organizacional de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023	18
Tabla 4 Relación de las habilidades blandas y la dimensión autonomía para toma de decisiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023	19
Tabla 5 Relación de las habilidades blandas y la dimensión motivación laboral del clima organizacional de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.....	20
Tabla 6 Relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.....	21

RESUMEN

En la presente investigación titulada “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. La metodología fue de tipo aplicada, el diseño no experimental, de corte transversal, asimismo, el estudio fue correlacional, además, la muestra estuvo integrada por 132 trabajadores del personal administrativo. Entre los resultados encontrados se pudo observar que el 92% de los encuestados señaló tener un nivel bueno de habilidades blandas, por otra parte, el 89% que se les realizó una encuesta presentaron un nivel bueno del clima organizacional. De igual manera, el 0.709 indicó una correlación positiva alta entre habilidades blandas y la dimensión comunicación interpersonal, 0.549 indicó una correlación positiva moderada entre habilidades blandas y la dimensión autonomía para la toma de decisiones, por último, el 0.555 indicó una correlación positiva moderada entre habilidades blandas y motivación. Concluyendo que, el 0.714 presentó una correlación positiva alta y una significancia de 0.000 (p -valor < 0.005), lo cual implica que, si mejoran las habilidades blandas mejora el clima organización de forma paralela.

Palabras clave: habilidades blandas, clima organizacional, autonomía laboral, comunicación interpersonal, proactividad.

ABSTRACT

In the present research titled "Soft skills and the organizational climate in the administrative staff of the district municipality of El Porvenir, 2023", the objective was to determine the relationship between soft skills and the organizational climate in the administrative staff of the district municipality of El Porvenir. El Porvenir, 2023. The methodology was applied, the design was non-experimental, cross-sectional, likewise, the study was correlational, in addition, the sample was made up of 132 administrative staff workers. Among the results found, it was observed that 92% of those surveyed indicated that they had a good level of soft skills; on the other hand, 89% of those surveyed presented a good level of organizational climate. Similarly, 0.709 indicated a high positive correlation between soft skills and the interpersonal communication dimension, 0.549 indicated a moderate positive correlation between soft skills and the autonomy dimension for decision making, and finally, 0.555 indicated a moderate positive correlation between soft skills and motivation. Concluding that, 0.714 presented a high positive correlation and a significance of 0.000 (p -value < 0.005), which implies that if soft skills improve, the organizational climate improves in parallel.

Keywords: soft skills, organizational climate, work autonomy, interpersonal communication, proactivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente, las empresas del ámbito público compiten por contratar profesionales que no solo posean habilidades técnicas, sino que también cuenten con habilidades sociales que les permitan establecer relaciones sólidas con sus colegas. Esto es fundamental para crear un ambiente interno favorable y alcanzar los propósitos y objetivos establecidos por la organización de manera efectiva y eficiente. Se reconoce que factores como liderazgo, responsabilidad, toma de decisiones las cuales integran las habilidades blandas de los empleados generando un impacto positivo en la productividad y el ambiente laboral, ya que aportan dirección y sabiduría al desarrollo del liderazgo organizacional a través de su conocimiento conceptual, habilidades interpersonales, técnicas, sociales (Guerra-Báez, 2019).

Marreo et al. (2018), refieren que en España se observa un paradigma predominante en las entidades gubernamentales del sector público, caracterizado por un enfoque individualista y una escasa descentralización de actividades en las organizaciones. Además, los responsables de las áreas gestionan la capacidad de eficiencia de los trabajadores basándose en la experiencia, sin considerar tanto las habilidades fundamentales como lo es las habilidades blandas que son las que promueven el crecimiento individual y laboral del colaborador.

Por el contrario, Parra et al. (2018) nos señalan que, en Colombia, el clima dentro del trabajo es muy diferente para cada individuo, y la percepción dependerá de la perspicacia de los gerentes de las organizaciones ya bien sea en el entorno público como privado, por lo que esta impresión puede determinar si el comportamiento de los gerentes hacia la empresa es favorable o limita su nivel de desempeño, motivación e interés en el desarrollo de la organización.

Mientras que, en el Perú, se puede inferir que el entorno de trabajo afecta los aspectos especiales y laborales del personal. Por lo tanto, las habilidades blandas o soft skills deben ser incluidas en la lista de especificidades a tener en cuenta; por esta razón López et al. (2019) indican que el 94.4% de las organizaciones de toda la nación peruana se encuentran insatisfechas con la comunicación organizacional debido a la nula conexión respecto a la visión, misión, objetivos estratégicos, funciones laborales, retroalimentación y socialización del personal de las

organizaciones públicas, lo que genera frustración laboral.

También, Rodríguez et al. (2021) detallan que las empresas nacionales, en la actualidad, dentro de una era de globalización y de cambios tecnológicos constantes, están en busca de empleados que posean habilidades interpersonales, los cuales ejercen rol primordial en el desempeño de empresas públicas y privadas.

Actualmente, la municipalidad distrital de El Porvenir presenta problemas de actitudes que desvalorizan las habilidades blandas de sus colaboradores, los cuales no pueden desenvolverse, restringiendo el pensamiento creativo de presentar ideas nuevas ya que dentro de una organización pública siendo esta una municipalidad, las reglas y servicios ya están predeterminados para cada área de trabajo afectando el de trabajar en equipo. De igual forma, se ha notado que, dentro de cada área de la municipalidad, en la mayoría de los empleados, existe una falta de desarrollo adecuado de habilidades blandas, por ejemplo, suelen tener dificultades para comunicarse de manera efectiva y prefieren trabajar de forma individual en lugar de colaborar en equipo, centrándose en sus propios beneficios.

Por eso, este estudio buscó establecer la relación entre las variables de estudiadas. Esta relación ofrece beneficios dentro de la empresa al mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo y aumentar la eficiencia laboral. Además, facilita la gestión efectiva de conflictos, la retención y atracción de talento, y contribuye a mejorar la imagen de entidades públicas, como es el caso de la municipalidad distrital de El Porvenir.

La presente investigación, conlleva a formularse el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023?

La justificación de este estudio se apoyó en teorías e investigaciones relevantes sobre la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal que cuenta con un cargo administrativo dentro de la municipalidad estudiada. Además, esta investigación tuvo una aplicación práctica, ya que los resultados obtenidos pueden contribuir a identificar posibles soluciones, mejorar la toma de decisiones y potencialmente encontrar alternativas efectivas. Asimismo, tuvo una relevancia social al fomentar una mayor comunicación y rendimiento dentro de la municipalidad. En relación a la metodología empleada, este estudio se

fundamentó en una variedad de enfoques y procedimientos que aseguran la consistencia de los hallazgos obtenidos.

Conforme a ello, analizaron las variables mediante dos herramientas previamente validadas y comprobadas como confiables para los aspectos investigados.

Por tal motivo, el objetivo general fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. Siendo los objetivos específicos los siguientes: 1) Identificar el nivel de habilidades blandas en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. 2) Identificar el nivel de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. 3) Determinar la relación entre habilidades blandas y las dimensiones de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.

Se establecieron las siguientes hipótesis: Ha: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023 es directa y significativa. Ho: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de El Porvenir 2023, no es directa ni significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio toma en consideración las investigaciones previas a nivel internacional como nacional que respaldan este trabajo. Sin embargo, se tienen en cuenta también los siguientes puntos de referencia:

A nivel internacional, Penagos et al. (2022) realizaron un estudio con el propósito central de examinar la relación entre habilidades blandas, el ambiente laboral y la capacidad de los empleados en instituciones públicas de Colombia. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario con la finalidad de recopilar información de una muestra de 271 empleados. A partir de los datos recopilados, demostraron que las habilidades blandas ejercen un poderoso impacto en diversos aspectos dentro de las áreas de una empresa, generando un entorno favorable. Además, se descubrió que la existencia de un entorno laboral positivo tiene una influencia significativa en el progreso y crecimiento de la organización. Por lo tanto, el estudio demostró el grado efectividad de fomentar y desarrollar habilidades blandas en el contexto laboral, ya que pueden contribuir al éxito y crecimiento de las organizaciones.

Asimismo, Vera y Suarez (2021), en el estudio que realizaron, se exploró la influencia entre habilidades blandas y clima laboral, adoptando un enfoque cualitativo, utilizando un diseño transversal, correlacional y descriptivo. La muestra consistió en 100 empleados, de los cuales, los resultados obtenidos revelaron que las habilidades sociales desempeñan un papel crucial para un clima institucional positivo entre los colaboradores. Estos hallazgos resaltan el por qué es importante mejorar los programas de capacitación actuales y ofrecer más oportunidades de desarrollo de habilidades interpersonales a los colaboradores.

Pedrosa y Ferreira (2019) llevaron a cabo una investigación cuyo enfoque principal fue analizar cómo las habilidades blandas afectan las oportunidades laborales para el puesto de gerente en una institución pública en Brasil. El propósito era fomentar un entorno de trabajo favorable. Este estudio se basó en un enfoque cualitativo y utilizó un diseño descriptivo. Para recopilar datos, se ejecutó una encuesta a una muestra de 671 individuos que podrían ser candidatos para el puesto de gerente. Los resultados obtenidos revelaron que las habilidades sociales de un gerente desempeñan un rol crucial en la generación de un excelente clima

organizacional en comparación con las habilidades técnicas, que se consideraron secundarias. Por eso, resaltan la importancia de cultivar las habilidades blandas en los gerentes, dado que pueden generar un impacto considerable en la generación de un ambiente laboral positivo en cada departamento de la empresa.

También Paz et al. (2020) efectuaron un estudio con el objetivo general de establecer el papel que tienen las habilidades sociales como mediadoras para promover una alta calidad de vida organizacional en empresas públicas brasileñas. Esta investigación adoptó un enfoque cualitativo y de diseño transversal, aplicando a 1292 empleados mediante la ejecución de un cuestionario. Los hallazgos obtenidos permitieron concluir que es fundamental prestar atención a las habilidades sociales de los empleados para mantener la coherencia con las características culturales de la organización y, como consecuencia, promover un excelente clima laboral interno. En conclusión, los hallazgos subrayan la necesidad de reforzar las habilidades sociales de los trabajadores, ya que contribuyen al mantenimiento de la cohesión cultural y al establecimiento de un clima laboral positivo en la organización.

A nivel nacional, Gonzáles et al. (2021) y Sulca (2022) ejecutaron estudios con el propósito principal de investigar la repercusión de las habilidades blandas en el personal administrativo de una universidad estatal peruana. Estos estudios contaron con una muestra de más de 1000 participantes, que incluyeron personal administrativo y egresados. Ambos estudios emplearon enfoque no experimental y diseño transversal. Los hallazgos revelados indicaron una conexión importante entre las capacidades de liderazgo, habilidades interpersonales y la satisfacción laboral de los empleados que ocupan roles administrativos en la universidad. Esto indica que el desarrollo de habilidades interpersonales puede influir positivamente en la satisfacción de los colaboradores en este contexto. Además, se observó que los graduados de la universidad estatal peruana tienen mayores oportunidades de empleo. Este hallazgo destaca el realce de la calidad de educación y la formación académica en el éxito laboral de los graduados. De lo cual se concluye, la importancia de fomentar y desarrollar competencias interpersonales y habilidades sociales para mejorar la satisfacción laboral y las oportunidades de empleo en un ambiente competitivo.

Así también, Escobedo (2020) y Linares et al. (2021) condujeron una investigación buscando establecer una conexión entre las habilidades blandas y el ambiente en cada departamento de una empresa gubernamental en Perú. Este

estudio se fundamentó en un enfoque descriptivo transversal y se recabó información a través de una encuesta realizada a 260 empleados de dicha entidad gubernamental. Los hallazgos revelaron que estos empleados presentan niveles bajos de clima organizacional, lo cual se atribuye a una gestión deficiente por parte de la organización. Esta deficiencia limita la capacidad de sus habilidades blandas. Como resultado, los empleados enfrentan dificultades para llevar a cabo sus tareas internas, lo que impacta negativamente en los propósitos y metas de la empresa u organización. En resumen, estos resultados resaltan la necesidad de mejorar la gestión y fomentar el desarrollo de habilidades blandas para promover un clima laboral favorable y alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Gallarday et al. (2021) realizaron un estudio con el propósito de investigar cómo un programa de mejora de habilidades interpersonales influye en el desempeño del ambiente laboral. Esta investigación se basó en un diseño experimental y enfoque cualitativo cuasi-experimental. La investigación estuvo compuesta por 90 colaboradores que fueron seleccionados específicamente para participar en el estudio. Los hallazgos indicaron que la ejecución del programa de habilidades blandas generó un efecto positivo en el ambiente laboral en cada sector de la compañía. Esto se tradujo en un notable avance en la ejecución de las tareas y responsabilidades laborales por parte de los empleados. En conclusión, la investigación resalta la importancia de desarrollar y promover habilidades blandas entre los colaboradores, ya que pueden mejorar el ambiente de trabajo y contribuir a un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, Pereyra et al. (2022) ejecutaron una investigación con el objetivo principal de examinar cómo las habilidades de liderazgo impactan en el entorno laboral de los encargados de área en una institución gubernamental en territorio peruano. El enfoque utilizado fue no experimental, y se seleccionó una muestra de 280 empleados para participar en el mismo. Los resultados obtenidos revelaron que tanto las habilidades de liderazgo como las habilidades sociales tienen un efecto positivo en el clima laboral. Estos hallazgos indican que contar con un liderazgo efectivo y la capacidad de los colaboradores para interactuar socialmente de manera competente favorecen a la creación de un ambiente de trabajo favorable. En resumen, la investigación destaca el tener que fomentar estas habilidades tanto en los líderes como en los colaboradores, con el propósito de fomentar un entorno laboral

competente y potenciar el desarrollo y capacidad de los empleados.

A continuación, se presentarán las definiciones de las variables estudiadas con sus respectivas teorías y dimensiones:

Según Fischman (2022) define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones”.

Mientras que, para Guerra-Báez (2019) nos define que son aquellas habilidades que permiten resolver problemas, tomar decisiones, pensar de manera crítica y aplicar una buena comunicación de modo afectivo, que permitirá cimentar una relación emocional con el entorno. Además, es crucial destacar que las habilidades blandas son componentes primordiales para las habilidades de aprendizaje, análisis, gestión del tiempo e innovación.

Asimismo, las habilidades blandas se definen como necesarias para el conocimiento integral porque es la facultad de un individuo para responder positivamente que no solo requiere de habilidades cognitivas, sino también el fortalecimiento de habilidades sociales a nivel personal e interpersonal y así integrarse en la comunidad global y producir un trabajo excepcional. (Aguinaga y Sánchez, 2020)

De igual forma, Ortega (2017) define que las habilidades blandas (habilidades interpersonales) está compuesta por actitudes que mejoran el rendimiento del entorno laboral y personal.

Por otro lado, la variable cuenta con una variedad de dimensiones de las cuales cinco son definidas por Buxarraís (2013, citado en Fuentes et al., 2021), presentadas a continuación:

En primer lugar, la dimensión proactividad es definida como un medio para poder lograr los objetivos declarados, basándose en la confianza de nuestra capacidad de anticiparnos a los conflictos y actuar para prevenirlos, siendo capaz de crear un plan de acciones mostrando así una actitud proactiva (Prieto, 2016). De los cuales, se consideró como indicadores: dinamismo personal, confianza y perseverancia. Asimismo, la dimensión trabajo bajo presión se refiere a la capacidad de continuar funcionando eficazmente en un entorno caracterizado por el estrés, la disonancia, la

resistencia y la indiferencia, que es la capacidad de responder a situaciones difíciles y trabajar con un alto rendimiento (Santos y Tamboleo, 2022). Además, se consideró como indicadores: control de emociones, tolerancia, toma de decisiones y buena actitud. Posteriormente, la responsabilidad social y personal es aquella que asume y se preocupa por cumplir con las principales responsabilidades, es decir, responsabilidad social, económica y ambiental; con el fin de generar satisfacción en su entorno (González et al. 2017).

De igual forma, esta dimensión consideró como indicadores a identidad, compromiso y compromiso social. Seguidamente, el trabajo en equipo se trata de la capacidad de poder interactuar donde cada individuo realiza sus tareas con una visión encaminada para cumplir un objetivo en común (Durán, 2018). Teniendo como indicadores al liderazgo, trabajo colaborativo y compromiso institucional. Finalmente, la comunicación es un proceso interpersonal e interactivo mediante el cual se producen etapas en las cuales dos o más individuos interactúan frecuentemente con el fin de compartir información (Escandell, 2020). Además, consideró como indicadores la fluidez, coherencia de ideas y atención pertinente. Mediante a la definición de la variable clima organizacional, según Peña (2018), “es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.”

Asimismo, el clima laboral u organizacional es el aspecto intangible que se adecua a la percepción que poseen los colaboradores sobre el entorno la cual laboran y ejecutan su trabajo con la finalidad de cumplir las metas establecidas por la empresa (Ruiz, 2021).

De la misma manera, Duana et al. (2021) definen que el clima organizacional es un factor de gran relevancia para el progreso de una entidad pública y aunque solo puede ser percibido, ejerce un impacto positivo en los trabajadores sobre diversos aspectos como la efectividad, desempeño y liderazgo; con el objetivo de cumplir las metas consolidadas por la entidad.

Por añadidura, se plasma la base teórica de la variable clima organizacional, según, Alanís et al. (2020) la variable examinada se define según el modelo de Litwin y Stringer como el conjunto de características del entorno laboral que los empleados

pueden percibir directa o indirectamente, y que tienen un impacto en su comportamiento y grado de satisfacción.

Por consiguiente, esta variable cuenta con tres dimensiones, establecidas por García et al. (2020), tales como:

La motivación laboral es un componente que tiene una empresa para atraer a sus colaboradores y asegurar el máximo compromiso, logrando así las metas comerciales fijadas por la empresa (Fernández, 2022). Asimismo, consideró como indicadores al beneficio social, remuneración, ambiente, aspiraciones promovidas e igualdad. Asimismo, el contar con autonomía suficiente para la toma de decisiones es la solución ante pequeños problemas o dificultades que se presentan en las actividades diarias. Esto significa la capacidad de abordar de forma independiente cualquier tema específico que afecte su trabajo y tiempo libre, establecer metas y ajustar procesos, metas y criterios de evaluación (Manrique, 2019). Además, consideraron como indicadores a la toma de decisiones laborales, conocer exigencias, responsabilidad y calidad. Finalmente, la comunicación interpersonal explica que es un fundamento que permite mantener una conversación con otro individuo y mediante este intermedio podemos amplificar, interactuar y crear conocimientos y experiencias de las cuales somos partícipes (Bolgeri, 2018). De los cuales, esta dimensión consideró como indicadores a la relación interpersonal, canales de comunicación, decodificación del mensaje, conocimiento y valores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El principal propósito de este estudio fue de naturaleza aplicada. Al respecto, Baena (2017), explica que la investigación aplicada se plantea a problemas determinados que requieren respuestas inmediatas con el objetivo de explorar problemas para la acción. Esta investigación puede proporcionar nuevos hechos y, a su vez, se centra en oportunidades específicas para poder abordar las necesidades de la nueva sociedad y humanidad.

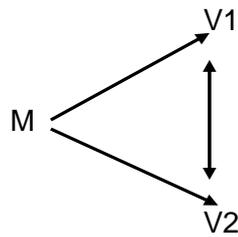
Así mismo, este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo. Según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la teoría se genera comparando los hallazgos del estudio con los hallazgos de estudios anteriores, de igual manera, ha desarrollado o probado una teoría. Además, se utiliza para mantener una creencia o suposición y señalar modelos de conducta en un grupo o fenómeno.

3.1.2. Diseño de investigación

En este estudio, se utilizó un enfoque no experimental, lo que significa que no se llevó a cabo ningún proceso de aleatorización, manipulación de variables o formación de grupos para comparación. Este tipo de investigación se encarga de observar y luego analizar los fenómenos que ocurren en el medio natural. Este tipo de investigación se lleva a cabo sin manipular intencionalmente variables para afectar otras variables. Es sistemático y empírico. El investigador no crea situaciones, sino que observa situaciones existentes (Rodríguez, Y. 2020).

Asimismo, es de tipo transversal porque este se efectuó en un tiempo específico, sin tener en cuenta los cambios que puedan ocurrir a lo largo del tiempo. Este estudio requirió sólo una medición durante todo el estudio; es decir, se aplicaron los métodos y técnicas una vez y luego se analizaron los datos encontrados (Barbosa et al 2020).

Esquema:



M = Trabajadores del personal administrativo de la MDEP

V1 = Habilidades blandas

V2 = Clima organizacional

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: habilidades blandas

- **Definición conceptual:** Según Fischman (2022), define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones”.
- **Definición operacional:** fue evaluada utilizando un cuestionario que consta de 16 preguntas formuladas en una escala de Likert. Este cuestionario incluyó las cinco dimensiones de la variable independiente: proactividad, trabajo en equipo, comunicación, trabajo bajo presión y responsabilidad social y personal establecido por Fuentes R. et al. (2021).
- **Indicadores:** confianza, perseverancia, control de emociones, buena actitud, tolerancia, toma de decisiones, identidad, liderazgo, trabajo colaborativo, compromiso, compromiso social, compromiso institucional, dinamismo personal, fluidez, coherencia de ideas y atención pertinente.
- **Escala de medición:** ordinal.

Variable 2: clima organizacional

- **Definición conceptual:** según Peña R. (2018), “es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización”.

- **Definición operacional:** se utilizó un cuestionario que consta de 15 preguntas en el cual se empleó la escala Likert. Este cuestionario incluirá las tres dimensiones de la variable dependiente: la motivación laboral, autonomía laboral y la comunicación interpersonal, tal como fueron establecidos por García et al. (2020).
- **Indicadores:** relación interpersonal, canales de comunicación, decodificación de mensajes, conocimiento, valores, toma de decisiones, conocimiento de exigencias, responsabilidad, cumplimiento, beneficios sociales, remuneración, ambiente laboral, aspiraciones promovidas, motivación intrínseca e igualdad.
- **Escala de medición:** ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

En la investigación, la muestra consistió en 132 empleados del personal administrativo de la MDEP. Siguiendo la definición de Sucasaire (2022), se trata de "todos los elementos que serán analizados en relación con esas variables".

- **Criterios de inclusión:** dentro de la investigación se consideró a los 132 trabajadores del personal administrativos que se encuentren dentro de un cargo administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir.
- **Criterios de exclusión:** Se excluirán a personal que no cuenten con un rango administrativo dentro de la municipal distrital de El Porvenir.

3.3.2. Muestra

En el estudio, la muestra fue censal y abarcó la totalidad de los 132 empleados con cargo administrativo del centro de estudio.

Según López-Roldán y Fachelli (2015) expresan que, es la parte de la población, de las cuales puede ser seleccionada de diferentes formas, es decir, aleatoria. Además, tiene el objetivo de poder conseguir resultados que son válidos para la investigación.

3.3.3. Muestreo

No se empleó la técnica de muestreo, ya que se trabajó con una muestra censal, lo cual implica que se incluyeron todo el personal administrativo de la MDEP.

Según Mejía et al. (2018) define “Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra”.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada personal con un cargo administrativo de la MDEP.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta. Arias (2020) define como un procedimiento utilizado para recopilar data a través de un proceso de encuesta. Su finalidad es recopilar la información necesaria sobre un concepto o tema relacionado con el problema o fenómeno en estudio; esto se hace con uno o más temas anticipadamente identificados que muestren alguna afinidad con la investigación a realizar.

Instrumentos

En esta investigación, se empleó el cuestionario que engloba a las variables de estudio. El cuestionario, fue creado específicamente para este propósito, considerando tanto sus responsabilidades como las diferentes dimensiones abordadas en el documento.

Validez

Esta investigación fue validada por tres expertos. En primer lugar, tenemos al docente Dr. Guevara Ramírez José con una especialidad en el área de formación académica en el campo organizacional, es decir, con más de 5 años de experiencia competitiva como docente en la universidad César Vallejo. Asimismo, el docente Mg. Rolando Trujillo Jimmy con más de 5 años de trayectoria en el área de formación académica organizacional, de la cual es docente de la Universidad César Vallejo. Finalmente, el docente Mg. Otoyá Arrese Miguel Ángel docente con una gran trayectoria de experiencia en la Universidad César Vallejo y con vasta formación académica organizacional, de

los cuales los tres expertos utilizaron validez predictiva, con diversas puntuaciones que sirvieron como respaldo de los instrumentos y poder establecer su confiabilidad.

Confiabilidad

Se calcularon los coeficientes de Alfa de Cronbach para ambas variables. Para habilidades blandas, se obtuvo un coeficiente de 0.89, indicando que es aceptable. Respecto al clima organizacional, se logró un coeficiente de 0.88, también considerado aceptable. En resumen, el instrumento de medición usado es válido para evaluar ambas variables.

3.5. Procedimientos

En principio, se procedió a la observación para hallar la problemática, siendo así, formulada y plasmada en el título del trabajo. Seguidamente, se realizó las debidas investigaciones que dieron lugar a la formulación de objetivos específicos, objetivo general y de la hipótesis del estudio de investigación.

En una fase posterior, se llevó a cabo la investigación de antecedentes que respaldaran el estudio, junto con la definición de las variables y sus distintos aspectos. Con esta información, se elaboró la matriz que detalla cómo se medirían estas variables y se diseñó la encuesta como instrumento de recolección de data. De igual manera, se completaron los datos requeridos en el marco teórico, identificando a la población, muestra y muestreo y la técnica aplicada para el estudio de investigación. Además, se proporcionó una carta de presentación y una solicitud de autorización para llevar a cabo la investigación en el centro de estudio. Una vez se obtuvo la autorización, se procedió a aplicar el instrumento de manera virtual a la muestra seleccionada, cuyas respuestas fueron posteriormente procesadas. Finalmente, se ejecutaron los objetivos con las herramientas Excel y IBM SPSS Statistics 26, logrando obtener resultados que darán paso a la discusión del trabajo de investigación incluyendo a las conclusiones y recomendaciones que servirán para próximas investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recopilada la información necesaria, se procedió a estructurar los datos utilizando dos herramientas usuales en las ciencias sociales: el programa

estadístico SPSS versión 26 y Microsoft Excel. Se utilizaron estos programas para examinar la relación entre las variables de estudio. Se llevó a cabo la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para asegurar la coherencia de los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se efectuó con honestidad y transparencia dentro de este trabajo se respetaron los derechos de todos los investigadores referentes a los antecedentes, a la data extraída de artículos, tesis y libros, estos mismos siendo citados de la manera correcta utilizando el formato APA- 7ma edición y pasado por el filtro de Turnitin, reiteradas veces. Por otro lado, en esta investigación se tomó en referencia y aplicando los principios éticos de las disposiciones de la Universidad, que se encuentran detalladas en el artículo 3º del capítulo II – Principios Generales; Respeto, honestidad, responsabilidad, igualdad, libertad y respeto a la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

Con respecto al objetivo específico 1, recopilados y analizados con la base de datos, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 1

Nivel de habilidades blandas en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

		fi	%
Nivel	Deficiente	0	0
	Regular	11	8
	Bueno	121	92
Total		132	100

Nota. Información recolectada mediante la encuesta aplicada al personal administrativo.

Interpretación:

En la tabla 1, se puede observar que, al valorar las categorías, estas presentan un nivel bueno respecto a las habilidades blandas, que alcanza el 92%, estos resultados indican que tanto la municipalidad distrital de El Porvenir como su personal administrativo muestran una actitud persistente frente a los desafíos y asumen compromisos laborales, estableciendo una conexión entre ambas partes. Esto podría impulsar mejoras en la productividad dentro de la institución. Asimismo, el 8% del personal administrativo, consideran como nivel regular debido a la falta de compromiso y tolerancia ante las decisiones dentro del trabajo, lo cual implica que la institución debe de mejorar en realizar trabajos cooperativos entre compañeros y dar libertad de expresión para un mejor funcionamiento de actividades y efectividad dentro de la municipalidad.

De igual forma, los resultados del objetivo específico 2 se muestran a continuación:

Tabla 2

Nivel de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

		fi	%
Nivel	Deficiente	0	0
	Regular	14	11
	Bueno	118	89
Total		132	100

Nota. Información obtenida mediante la encuesta empleada al personal administrativo.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 2, se muestra que, el 89% del personal administrativo percibieron un nivel bueno, en cuanto a la motivación laboral, comunicación interpersonal y autonomía para toma de decisiones, demostrando que el personal mantiene una motivación interna alineada con el ambiente de trabajo que le permite demostrar responsabilidad ante las actividades que desempeña en la organización. De igual manera, un 11% del personal, considera como nivel regular debido a que requiere un menor empleo de los canales de comunicación, lo que implica que la institución debe mejorar en evitar las decodificaciones y percibir un mejor ambiente de laboral que le permita presentar trabajos de calidad y con mejor desempeño.

Asimismo, los resultados del objetivo específico 3, son los siguientes:

Tabla 3

Relación de las habilidades blandas y la dimensión comunicación interpersonal del clima organizacional de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

		Habilidades Blandas	Comunicación Interpersonal
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,709**
		n	0.000
	Comunicación Interpersonal	Coeficiente de correlación	132
		Sig. (bilateral)	,709**
		n	0.000
		132	132

Nota. Información recopilada del personal administrativo de la MDEP.

Interpretación:

Según el coeficiente de Rho de Spearman presentado en la tabla 3, con un resultado de 0.709, revela una correlación positiva alta entre las habilidades blandas y la dimensión de comunicación interpersonal. Esto sugiere que el uso de canales de comunicación y las habilidades blandas progresan de manera conjunta, siendo esta herramienta manejada por los trabajadores de la municipalidad. Además, el nivel de significancia registrado es de 0.00, lo que confirma una relación altamente significativa entre las habilidades blandas y la comunicación interpersonal en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir en el año 2023.

Tabla 4

Relación de las habilidades blandas y la dimensión autonomía para toma de decisiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

			Habilidades Blandas	Autonomía para toma de decisiones
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)		0.000
		n	132	132
	Autonomía para toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,549**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		n	132	132

Nota. Datos recopilados por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo de la MDEP.

Interpretación:

En la tabla 4, se registró un resultado de 0.549 (Rho de Spearman), indicando una correlación positiva moderada entre las habilidades blandas y la dimensión autonomía para la toma de decisiones. Esta conexión se evidencia en la habilidad del personal administrativo para desempeñarse en sus roles, demostrando su tiempo y responsabilidad en la entrega, lo que sugiere una toma de decisiones positiva por parte de este personal. Además, la significancia fue de 0.000 (p-valor <0.05), confirmando una relación significativa entre la variable y la libertad de tomar decisiones en la municipalidad estudiada.

Tabla 5

Relación de las habilidades blandas y la dimensión motivación laboral del clima organizacional de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

			Habilidades Blandas	Motivación Laboral	
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1.000	,555**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
			n	132	132
			n	132	132

Nota. Contenido reunido por la encuesta aplicada a los trabajadores del personal administrativo.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 5, se obtuvo un resultado de 0.555 en el coeficiente Rho de Spearman, lo que señala una correlación positiva moderada entre las habilidades blandas y la dimensión motivación laboral. Esto implica que la organización está mejorando aspectos que incentivan al personal, como una mejor compensación salarial y oportunidades de progreso profesional, generando un mayor compromiso con la municipalidad. Además, la significancia fue de 0.000 (valor $p < 0.05$), confirmando una relación altamente significativa entre las habilidades blandas y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir en 2023.

Con base en los datos recopilados y analizados, los resultados del objetivo general de este estudio son los siguientes:

Tabla 6

Relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

		Habilidades Blandas	Clima Organizacional
Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1.000	,714**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	n	132	132
	Coeficiente de correlación	,714**	1.000
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	132	132

Nota. Datos recopilados aplicados a los trabajadores del personal administrativo.

Interpretación:

En la Tabla 6, el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un resultado de 0.714, indicando una correlación positiva alta entre ambas variables. Esto sugiere que mejorar las habilidades blandas tiene un impacto directo en la mejora del clima organizacional de manera simultánea. Esta relación entre variables de estudio en el personal administrativo de la municipalidad de El Porvenir en 2023 muestra un nivel de significancia de 0.000 (valor $p < 0,05$), confirmando así la existencia de una relación altamente significativa entre ambas variables.

Contrastación de la hipótesis de investigación

En el estudio que se realizó se propuso las siguientes hipótesis:

Ha: La relación entre las habilidades blandas con el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de El Porvenir 2023, es directa y significativa.

Ho: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de El Porvenir 2023, no es directa ni significativa.

La prueba de significancia arrojó un valor de 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$), lo que indica una relación altamente significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir en 2023. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Referente al primer objetivo específico, se tomó en cuenta las habilidades blandas del personal administrativo de la municipalidad distrital de El porvenir, presentó un alto nivel que alcanza el 92% del total de los encuestados dentro de la empresa, mediante los cuales se tuvieron en cuenta los puntos como la responsabilidad social y personal, proactividad, trabajo bajo presión, trabajo en equipo y comunicación; los cuales permitieron mejorar positivamente la productividad dentro de la empresa. De tal manera, la otra parte de los encuestados representado por un 8% calificó con nivel regular, los cuales indicaron que las habilidades presentadas son cualidades que cada trabajador debe tener frente al trabajo. Estos hallazgos presentados guardan relación con el estudio de Ayala (2021) que, dentro de los resultados de su investigación la variable dependiente siendo esta "Habilidades blandas" muestra que el 90% del total de sus encuestados perciben a la variable como un nivel bueno, frente a este resultado se tuvieron en cuenta los valores de creatividad, empatía y liderazgo estos mismos valores que ayudan a mejorar y desarrollar las relaciones dentro de cada área de la organización. Además, el otro 10% de los 80 encuestados calificó a la variable con un nivel regular. Asimismo, Arellano (2021), en su investigación tras encuestar a 94 empleados administrativos de la empresa, los resultados son muy afables dentro de la organización obteniendo que 88% del total de los encuestados que considera a las habilidades blandas con nivel bueno. En tal sentido, el practicar habilidades blandas es un factor que incide positivamente dentro de la gestión y desarrollo de la empresa causando un clima laboral estable.

Los resultados obtenidos dentro del objetivo específico 2, de la variable dependiente (clima organizacional) se evidenció que el 89% de los 132 encuestados percibieron a la variable como nivel bueno en referencia a la comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral demostrando que el personal administrativo mantiene un ambiente de trabajo estable. Por otro lado, el 11% del personal administrativo, consideró que se requiere una mejor comunicación, el cual incide que la municipalidad aplique una mejora en el ambiente de trabajo dentro de las instalaciones de la municipalidad. Así también, Diaz (2023), en su investigación muestra resultados similares pese a tan solo encuestar a 46 trabajadores los cuales el 87% de ellos

percibe al clima organizacional como un nivel bueno, el clima organizacional para la empresa es primordial porque genera mayor confianza y mejora la relación de los trabajadores en la organización. Goyes (2022) presentó resultados favorables pese a la cantidad de su muestra de 24 trabajadores, la variable dependiente se calificó con un nivel bueno de 41.7%, nivel regular de 37.5% y nivel bajo de 20.8%. Estos resultados reflejan que el clima laboral es un punto relevante dentro de la organización. Estos resultados son similares a la investigación de Gonzales (2022) donde tuvo un nivel bueno de 62.5% del total de sus encuestados lo cual refleja que el clima laboral es un pilar dentro de las organizaciones en constantes cambios los cuales afectan tanto positivamente y negativamente dentro de cada área; el mantener un clima laboral idóneo ayuda generar confianza y liderazgo en el personal administrativo y poder sobrellevar las situaciones que se presenten. Teniendo en cuenta los resultados de las diferentes investigaciones, el clima organizacional es un elemento importante dentro de cualquier empresa, el cual genera confianza, comunicación e incentiva el trabajo en equipo con la meta de cumplir objetivos.

Dentro de los resultados del objetivo específico 3, los cuales se generan mediante el cruce de variable de habilidades blandas y la dimensión comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral de la variable clima organizacional.

Mediante la aplicación del coeficiente de Rho Spearman los resultados para el primer cruce de variable y dimensión fue de 0.709, indicando que hay una correlación positiva alta entre la variable independiente y dimensión comunicación interpersonal. A medida que los trabajadores de la MDEP adquieren destrezas en el uso de esta herramienta se refleja una relación estrecha entre la competencia en el manejo de canales de comunicación y el crecimiento de aptitudes personales, lo que se traduce en un progreso integral en el entorno laboral. En la investigación de Caballero (2022), obtuvo resultados similares, mediante el cual sostiene que existe correlación positiva alta del 0.753, afirmando que en términos generales la comunicación es un factor importante dentro de cada organización con el objetivo de generar mejor clima organizacional. Además, se obtuvieron los resultados de la variable independiente y la segunda dimensión de la variable dependiente siendo autonomía para toma de decisiones. Dentro de estos

resultados arrojados se refleja que si existe correlación positiva moderada entre variable independiente y la dimensión autonomía para toma de decisiones con un resultado de 0.549 (Rho Spearman). De igual forma, el nivel de significancia fue de 0.000 (p -valor < 0.05). La autonomía demostrada por el personal administrativo en sus roles se evidencia en la puntualidad y responsabilidad con la que cumplen sus tareas, lo que sugiere que la toma de decisiones dentro del equipo administrativo tiene un impacto positivo. Además, estos resultados son similares con los que Trevejo (2021) obtuvo al relacionar la dimensión autonomía con su variable independiente, reflejando un coeficiente de correlación moderada de 0.549. La autonomía de cada trabajador dentro de una organización presenta ventajas que pueden verse reflejado en las decisiones que se tomen y la responsabilidad de poder sobrellevar los conflictos que existen dentro de cada área. Por otro lado, se obtuvieron los resultados del cruce de la variable independiente con la tercera dimensión motivación laboral. Existe correlación positiva moderada de 0.555 (Rho Spearman) y un nivel de significancia de 0.00 (p -valor < 0.05), lo cual determinó que existe relación altamente significativa entre la variable independiente y la motivación laboral en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. A través de mejoras en áreas como el aumento salarial y la creación de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización, se está logrando un mayor compromiso por parte del personal hacia la municipalidad, ya que se están abordando aspectos que incentivan y motivan a los empleados, lo que se traduce en un compromiso más sólido y duradero. Estos resultados guardan relación con la investigación del Prieto (2022), el cual, sostiene que la variable independiente y la dimensión de motivación laboral tiene correlación positiva muy alta de 0.975. Esta relación genera un ambiente de confianza y propone mejoras en el desarrollo de la organización. La comunicación, toma de decisiones y la motivación laboral son aspectos que moldean el comportamiento y desarrollo de un colaborador con la finalidad de potenciar sus habilidades blandas y generando un ambiente positivo dentro de la organización.

Analizando los resultados tenemos como objetivo general determinar la relación de habilidades blandas y clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023, se pudo encontrar que el valor,

a través de la prueba de Rho Spearman, fue de 0.714 y también de una significancia de 0.000 (p -valor < 0.05), lo cual indica que existe correlación positiva alta entre ambas variables. Por lo cual, los aspectos como trabajo en equipo, proactividad, responsabilidad social y personal, y comunicación; son factores que se relacionan positivamente dentro de la organización para desarrollar un ambiente de trabajo productivo y tener control del personal de cada área. Frente a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que, La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023 es directa y significativa. Estos resultados son similares, en la investigación de Prieto (2022), del cual aplicó una encuesta a 130 trabajadores cuyo resultado Rho Spearman se obtuvo una correlación positiva alta de 0.979 y nivel de significancia de 0.00 entre sus variables de estudio, estos resultados indican que las habilidades blandas tienen un impacto afable dentro clima laboral de la empresa. Revisando los resultados de la investigación de Chomba (2022) indican que las habilidades blandas presentan índices de cambio al cual ayuda a tener mejor gestión del personal y por ende afecta positivamente el clima laboral; al igual que las anteriores investigaciones se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna con una correlación positiva alta de 0.893. Además, la investigación de Gonzales (2018) en el cual trabajo con una muestra de solo 55 directivos, los resultados de la investigación resultaron favorables, al haber ejecutado la prueba Rho Spearman fue de correlación positiva con 0.690 para ambas variables y nivel de significancia de 0.00 los cuales también aceptaron la hipótesis de alterna. Dentro de esta comparación de variables damos con la finalidad que sí existe mayor hallazgo de habilidades blandas dentro de la organización y por ende el clima organizacional se elevará brindando confianza y satisfacción a los colaboradores que laboran dentro de esta. También, los resultados obtenidos se asemejan a los hallazgos que recopiló Pereyra et al. (2020), en su investigación ya que mediante la ejecución de la prueba de Rho Spearman obtuvieron una correlación positiva alta de 0.8212 con un nivel de significancia del 0.01 (p -valor < 0.05) entre sus variables de estudio los cuales son “liderazgo de alto desempeño y clima organizacional” esto demuestra que el tener liderazgo dentro de las organizaciones e implementar habilidades blandas fomenta el desarrollo de un clima organizacional más completo y sólido . Por otra parte, la investigación

también rechazó la hipótesis nula de que no existe relación significativa entre ambas variables. Por último, dentro de la investigación de Nanfuñay (2020), se obtuvo correlación positiva moderada de 0.547 entre ambas variables de estudio y un nivel de significancia de 0.00, pese a tener una muestra de tan solo 40 trabajadores. Por lo tanto, esta investigación rechaza la hipótesis nula. Dando a entender que las habilidades blandas si tienen impacto dentro del clima organizacional de manera favorable entre los trabajadores.

Asimismo, estos estudios de investigación se desarrollaron con la finalidad de poder observar si los trabajadores de las organizaciones aplican las habilidades blandas las cuales forman parte de una cadena de desarrollo el cual genera confianza, trabajo en equipo, responsabilidad en los trabajadores y mejorando el clima organizacional dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo específico 1, se concluyó que, el resultado obtenido coincidente en el nivel bueno es de 92%, lo que demuestra que las habilidades blandas pueden lograr reforzar el trabajo en equipo, incrementar la responsabilidad social y personal ante la población necesitada, ayudar a mejorar la comunicación entre compañeros de las diversas áreas y poder lidiar con el trabajo bajo presión, generando así, un mejor ambiente y lograr una mayor productividad en la municipalidad.
2. De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que, el resultado obtenido de la variable clima organizacional fue de 89% en un nivel bueno y del 11% en un nivel regular, reflejando que el aumento de la autonomía para la toma de decisiones en las áreas de la municipalidad progresa a que el ambiente de trabajo sea más próspero en la organización. Asimismo, el otro porcentaje reveló que hay una minoría que no percibe la comunicación interpersonal de forma adecuada por el cual se ve una falta de compañerismo entre áreas.
3. Según los resultados del objetivo específico 3 y el análisis de Rho Spearman, se determinó una correlación positiva alta de 0.709 entre habilidades blandas y la dimensión comunicación interpersonal. Además, se encontró una correlación positiva moderada de 0.549 entre habilidades blandas y la dimensión autonomía en la toma de decisiones, y otra correlación positiva moderada de 0.555 entre habilidades blandas y la dimensión motivación laboral. Estos hallazgos demuestran que fortalecer las habilidades blandas contribuye a crear un ambiente organizacional favorable.
4. El objetivo general reveló una correlación positiva alta entre ambas variables, como se evidencia por el Rho de Spearman de 0.714. Además, el nivel de significancia se situó en 0.000 (p -valor < 0.05), confirmando una relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad de El Porvenir en 2023. Esto valida la hipótesis alterna al mostrar que, si se mejoran las habilidades interpersonales, el clima dentro de la organización mejora en paralelo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para lograr desarrollar mejor las habilidades blandas se recomienda al Sra. Sara Enriqueta Otoy Mendoza jefa de RR. HH mejorar la capacitación continua, la retroalimentación, el liderazgo ejemplar, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. De igual forma, mejorar sus sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren estas habilidades, así como programas de bienestar que cuiden la salud emocional y física de los empleados. Es importante medir el progreso y ajustar las estrategias en función de los resultados, y finalmente, fortalecer su cultura organizacional que priorice las habilidades blandas como parte integral de la excelencia en el servicio público. Estas acciones contribuirán a fortalecer el desempeño y la satisfacción del personal, beneficiando a la comunidad.
2. Se recomienda a la jefa de RR. HH impulsar la participación activa del personal administrativo en la toma de decisiones y en la resolución de problemas relacionados con su trabajo que permitirá organizar reuniones regulares, grupos de trabajo y comités donde puedan aportar ideas y contribuir a la mejora de los procesos. Por lo tanto, no solo fortalecerá el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores, sino que también hará que el clima organizacional sea más sólido y efectivo, ya que estarán más involucrados en la toma de decisiones que afectan sus labores diarias.
3. Para empoderar al personal administrativo de la MDEP y ayudarlos a sentirse capaces de lograr las metas organizacionales se recomienda mejorar la comunicación interpersonal abierta y transparente, fomentando una mejor empatía entre colegas. Además, la motivación laboral se puede fortalecer a través del reconocimiento de logros y el desarrollo profesional, proporcionando incentivos y oportunidades para el crecimiento. Estas acciones promoverán un clima organizacional sólido, donde los empleados se sientan valorados y capacitados para contribuir al éxito de la municipalidad.
4. Por último, es recomendado mejorar las oportunidades de desarrollo como: la comunicación efectiva, la empatía, trabajo en equipo y la resolución de conflictos; esto permitirá que el personal administre de manera más efectiva las relaciones interpersonales y presente una relación constructiva, lo que permitirá que, el personal administrativo establezca relaciones positivas que

mejoren la comunicación y contribuya a un clima organizacional más efectivo y eficiente.

REFERENCIAS

- Aguinaga, J., y Sánchez, J. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Educare et comunicare revista de investigación de la facultad de humanidades*, 8(2), 78-87.
<https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>
- Alanís, J., Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., y Reyes, E. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, *Perspectiva Psicosocial en CIES AC. Rasear Ch Gate*, 8(1).
https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC
- Arellano, M. (2021). Habilidades blandas y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Ignacio Escudero, Piura, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66215>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Editorial ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Ayala, P. (2021). Las habilidades blandas y la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. [Tesis de maestría- Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57093>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Editorial Patria.
- Barbosa, A., Mar, C., y Molar, J. (2020). Metodología de la investigación: Métodos y técnicas. Editorial Patria educación.
- Bolgeri, P. (2018). Comunicación Interpersonal: Fundamentos Teóricos y Actividades Prácticas. Editorial Universidad de la Serena.
- Buxarrais, M. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Dialnet* (43), 53-65.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4406338>
- Caballero, N. (2022). Habilidades Blandas y Comunicación Interna en los colaboradores de una entidad Financiera de Trujillo - 2021. [Tesis de maestría - Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9928Obtenido%20de%20https://hdl.handle.net/20.500.12759/9928>

- Chomba, A. (2022). Habilidades blandas y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo, San Martín - 2022. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95432>
- Díaz, k. (2023). Habilidades blandas y clima organizacional en usuarios internos de un centro de salud de Durán, 2022. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106214>
- Duana, D., Hernández, T., y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Revista Cubana de Salud Pública, 47(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010
- Durán, A. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning S.L.
- Escandell, V. (2020). La comunicación: Lengua, cognición y sociedad. Editorial Akal, S. A.
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. ECA Sinergia, 11(3), 19-28. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/html/>
- Fernández, M. (2022). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Editorial Paraninfo, S. A.
- Fischman, D. (2022). Habilidades blandas a la vena. Editorial Planeta Perú S. A.
- Fuentes, G., Hidrobo, C., Moreno, L., Quintero, Y., Rincón, D., y Silva, M. (2021).
- Formación en Habilidades Blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas. Editorial Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- Gallarday, S.; López-Novoa, I., Padilla-Guzmán, M. & Vázquez, I. (2011). Effect of a social skills program on the improvement of the organizational climate of educational institutions for schools. Revista on line de Política e Gestao Educacional 25(3), 1589-1604. <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/15287>
- García, M., Gómez, C., y Vesga, J. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Gonzales, E. (2022). Habilidades blandas y el clima laboral en una I.E. de Motupe.

- [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102472>
- Gonzáles, F. (2018). Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25249>
- Gonzáles, R., Hinojosa, R., Pariona, R., y Rivero, Z. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>
- González, J., Mejía, C., y Vázquez, J. (2017). Responsabilidad social empresarial: decisiones, reflexiones y casos de estudio. Editorial Universidad del Norte, Tecnológico de Monterrey.
- Goyes, I. (2022). Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93748>
- Guerra-Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 1-11. <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nc/?lang=es>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Linares, J., Linares, C., Montenegro, L., y Núñez, G. (2021). Programa de habilidades blandas para la calidad en la inversión pública de la municipalidad provincial de Cutervo. *Revista Científica Emprendimiento Científico Tecnológico*. <https://revista.ectperu.org.pe/index.php/ect/article/view/62/61>
- López, E., García, L., y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/471>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Editorial Universidad Autónoma de Barcelona.
- Manrique, H. (2019). La toma de decisiones: entre la intuición y la deliberación.

Editorial EAFIT.

- Marreo, O. M. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5, p.p.1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Mejía, K., Reyes, C., y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Nanfuñay, G. (2020). *Habilidades blandas y clima laboral en los colaboradores de la Distribuidora Danko – Chimbote, 2020*. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/110836>
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Editorial Universidad Ecotec.
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., y Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacio*, 39(50), 21-33. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>
- Paz, M., Fernandes, S., Carneiro, L., & Melo, E. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). 1-37 <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
- Pedrosa, N., & Ferreira, L. (2019). The importance of soft skills in job descriptions for it project manager. *Revista Alcance*, 1(26), 45-60. [https://doi.org/alcance.v26n1\(Jan/Abr\).p045-060](https://doi.org/alcance.v26n1(Jan/Abr).p045-060)
- Penagos, F. Hernández, O. & García, M. (2023). Managerial Skills and Organizational Performance: Competitive Advantage. *Revista Científica: Mercados y Negocios* 48(24), 75-94. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Editorial UPSE.
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., & Uribe, J. (2022). High Performance Leadership and its Relationship with the Organizational Climate in a Peruvian Company in the Industrial Sector in Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <https://www.redalyc.org/journal/816/81672183010/html/>
- Prieto, J. (2016). *Gerencia Proactiva, más allá de la visión empresarial*. Editorial Ecoe

Ediciones. <https://www.ecoediciones.mx/wpcontent/uploads/2016/04/>

[Gerencia-Proactiva.pdf](#)

- Prieto, M. (2022). Habilidades blandas y clima laboral en el personal administrativo de la Distribuidora Droguería Ahorrofarma S.R.L. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79273>
- Rodriguez Siu, Jenny Liliana, Rodríguez Salazar, Raúl Eduardo, & Fuerte Montaña, Leonardo. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Editorial Klilk.
- Ruiz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 2(2). <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Santos, D., y Tamboleo, R. (2022). Campos de Sociología bajo presión. Editorial Dykinson, S.L.
- Sucasaire, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación. Editorial Jorge Sucasaire Pilco.
- Sulca, R. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de investigación en ciencias de la Administración Enfoques*. 6(22) 135-145. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/html/>
- Trejejo, D. (2021). Las habilidades blandas y el aprendizaje autónomo en estudiantes de un instituto superior tecnológico de Lima, 2021. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68418>
- Vera Povea, T. L., & Suárez García, M. F. (2022). Strengthening management skills to improve the organizational climate of teachers at the Liceo Naval School in Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 6(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669776004>

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Habilidades Blandas

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V1: Habilidades Blandas	Según Fischman (2022) define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones.”	La variable de habilidades blandas se evaluará según las dimensiones referidas por Fuentes et al. (2021).	Proactividad	Dinamismo personal Confianza Perseverancia	Ordinal
			Trabajo bajo presión	Control de emociones Buena actitud Tolerancia	
			Responsabilidad social y personal	Toma de decisiones Identidad Compromiso Compromiso social Liderazgo	
			Trabajo en equipo	Trabajo colaborativo Compromiso institucional Fluidez	
			Comunicación	Coherencia de ideas Atención pertinente	

Variable 2: Clima organizacional

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V2: Clima Organizacional	Según Peña (2018),” es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.”	La variable clima organizacional se evaluará en las dimensiones referidas por García et al. (2020)	Comunicación interpersonal	Relación interpersonal Canales de comunicación Decodificación de mensaje Conocimiento Valores Toma de decisiones laborales	Ordinal
			Autonomía para toma de decisiones	Conocer exigencias Responsabilidad Calidad Beneficios sociales Remuneración	
			Motivación laboral	Ambiente Aspiraciones promovidas Motivación intrínseca Igualdad	

ANEXO 2. TABLA DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”					
AUTORES:					
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sifuentes Sifuentes Marjori Elizabeth ✓ Vallejos Tapullima Moises 					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023?	<p>H1: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023 es directa y significativa.</p> <p>H0: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en la municipalidad distrital del Porvenir, 2023 no es directa ni significativa.</p>	<p>General: La relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.</p> <p>OE1: Identificar el nivel de habilidades blandas en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre habilidades blandas y las dimensiones de clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023.</p>	<p>V1: Habilidades Blandas</p> <p>V2: Clima organizacional</p>	<p>TIPO: aplicada</p> <p>NIVEL: cuantitativo</p> <p>DISEÑO: no experimental</p> <p>TÉCNICA: encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: cuestionario</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>132 trabajadores del personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir</p> <p>MUESTRA:</p> <p>censal</p>

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20147170565
Municipalidad Distrital de El Porvenir	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan, Carranza Ventura	DNI: 18125451

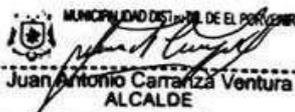
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación: Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023	
Nombre del Programa Académico: Diseño Del Proyecto de Investigación	
Autores: Nombres y Apellidos: ori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moisés	DNI: 7049637 3 76582941

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

Lugar y Fecha: Trujillo, 26 de abril de 2023


Sello y Firma: Juan Antonio Carranza Ventura
ALCALDE
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la**

institución. *Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: **Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023**

Investigadores: Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth

Vallejos Tapullima, Moises

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y su relación en el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación de las habilidades blandas en el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad de El Porvenir.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo habilidades blandas se relaciona en el clima organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad de El Porvenir, 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Alcaldía de la institución Municipal de El Porvenir. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 los Investigadores **Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth,** msifuentessi98@ucvvirtual.edu.pe, **Vallejos Tapullima, Moises,** mvallejost@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora **Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina,** gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Sifuentes Sifuentes Marjori

Elizabeth Fecha y hora:

Nombre y apellidos: Vallejos Tapullima

Moises Fecha y hora:

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimado trabajador:

La presente encuesta es para un trabajo de investigación, relacionado con **habilidades blandas**. Agradezco anticipadamente tu valiosa colaboración llenando de manera sincera y objetiva la siguiente encuesta.

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionarán será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa a tus directivos en forma objetiva y veraz respondiendo a las interrogantes, en función a la siguiente escala de valoración:

NIVELES	ESCALA DE VALORACIÓN
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Nº	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
			1	2	3	4	5
1	PROACTIVIDAD	Presento dinamismo personal que permite adaptarme fácilmente al entorno.					
2		Demuestro confianza con los compañeros de las diferentes áreas de la organización.					
3		Demuestro perseverancia ante los desafíos que se presentan en el centro laboral.					
4	TRABAJO BAJO PRESIÓN	Controlo mis emociones para afrontar problemas que se presentan en la organización.					
5		Los problemas laborales, con frecuencia, afectan mi rendimiento laboral.					
6		Presento buena actitud ante una respuesta no esperada en mi trabajo.					
7		Demuestro tolerancia ante las decisiones tomadas en mi trabajo.					

8		La toma de decisiones de manera independiente permite realizar un mejor trabajo.					
9	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PERSONAL	Me identifico con la organización en la que trabajo.					
10		Asumo un compromiso individual con las actividades que realizo en beneficio de la institución.					
11		Tengo compromiso social a favor de la comunidad.					
12	TRABAJO EN EQUIPO	Tengo liderazgo individual ante los desafíos en el trabajo.					
13		Realizo un trabajo cooperativo con los compañeros de las diversas áreas de la institución.					
14	COMUNICACIÓN	Tengo libertad a la hora de expresar mis ideas.					
15		Las propuestas formuladas permiten dar solución a problemas que se presentan en la organización.					
16		Comprendo con claridad las indicaciones dadas por los jefes de área.					

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador:

La presente encuesta es para un trabajo de investigación, relacionado con el **clima organizacional**. Agradezco anticipadamente tu valiosa colaboración llenando de manera sincera y objetiva la siguiente encuesta.

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionarán será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa a tus directivos en forma objetiva y veraz respondiendo a las interrogantes, en función a la siguiente escala de valoración:

NIVELES	ESCALA DE VALORACIÓN
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Nº	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
			1	2	3	4	5
1	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Se presenta un trato respetuoso entre compañeros.					
2		Los canales de comunicación son favorables.					
3		Se presenta comunicación informal que pueden afectar a la organización.					
4		La decodificación de los mensajes, con frecuencia, ayuda a comprender la comunicación en la institución.					
5		Se presenta falta de conocimiento de las funciones que deteriora el entendimiento entre áreas.					
6		Los valores de la organización son aplicados.					
7	AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Demuestro autonomía para tomar decisiones en el cargo que desempeño con respecto a las urgencias de las diversas áreas de la organización.					

8		Demuestro responsabilidad en el cargo que desempeño dentro de la organización.					
9		Se presenta trabajos de calidad por parte de las diversas áreas de la organización.					
10	MOTIVACIÓN LABORAL	Las personas trabajan sin beneficios sociales en la organización.					
11		La remuneración salarial recibida permite cubrir las necesidades básicas.					
12		El ambiente de trabajo motiva a realizar un mejor desempeño en la organización.					
13		Existe línea de carrera en la organización.					
14		La motivación interna está alineada con los objetivos de la organización.					
15		Los jefes perciben un trato igualitario con las diversas áreas en la institución.					

ANEXO 5. VALIDACIÓN DE FICHAS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez		
Grado profesional:	Maestría (0)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica (0)	Social	(0)
	Educativa (0)	Organización	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (0)		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moisés
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Encuesta virtual

Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Ambiente de la Municipalidad distrital de El Porvenir
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 5 dimensiones, de 16 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas

Según Fischman (2022) define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones”.

- **Variable 2:** Clima organizacional

Según Peña (2018), “es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
VI: HABILIDADES BLANDAS	Proactividad	Definida como un medio para poder lograr los objetivos declarados, basándose en la confianza de nuestra capacidad de anticiparnos a los conflictos y actuar para prevenirlos, siendo capaz de crear un plan de acciones mostrando así una actitud proactiva. (Prieto, 2016).

	Trabajo bajo presión	Se refiere a la capacidad de continuar funcionando eficazmente en un entorno caracterizado por el estrés, la disonancia, la resistencia y la indiferencia, que es la capacidad de responder a situaciones difíciles y trabajar con un alto rendimiento. (Santos y Tamboleo, 2022).
	Responsabilidad social y personal	Es aquella que asume y se preocupa por cumplir con las principales responsabilidades tales como: responsabilidad social, económica y ambiental; con el fin de generar satisfacción en su entorno. (González et al. 2017).
	Trabajo en equipo	Se trata de la capacidad de cooperar y colaborar con otros, de la cual, alcanzarán el éxito de una empresa con el conjunto de habilidades de un grupo específico los cuales contribuyen con su conocimiento formando una entidad integral y asumiendo responsabilidad por las metas comunes. (Durán, 2018).
	Comunicación	En un proceso interpersonal e interactivo mediante el cual se producen etapas en las cuales dos o más individuos interactúan frecuentemente con el fin de compartir información. (Escandell, 2020).
VD: CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal explica que es un fundamento que permite mantener una conversación con otro individuo y mediante este intermedio podemos amplificar, interactuar y crear conocimientos y experiencias de las cuales somos partícipes. (Bolgeri, 2018).
	Autonomía para toma de decisiones	Es la resuelta ejecución ante pequeñas dificultades o problemas que se presentan en las actividades diarias. Esto significa la capacidad de abordar de forma independiente cualquier tema específico que afecte su trabajo y tiempo libre, establecer metas y ajustar procesos, metas y criterios de evaluación. (Manrique, 2019).

	Motivación laboral	La motivación laboral es un componente que tiene una empresa para atraer a sus empleados y asegurar el máximo rendimiento, logrando así los objetivos comerciales fijados por la organización. (Fernández, 2022).
--	--------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023” elaborado por Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth y Vallejos Tapullima, Moisés 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, decir, 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	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel)	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

No cumple con el criterio
Bajo Nivel
Moderado nivel
Alto nivel

Variable del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Proactividad



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dinamismo personal	P1		X		
Confianza	P2		X		
Perseverancia	P3		X		

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control de emociones	P4		X		
Buena actitud	P5		X		
Tolerancia	P6		X		
Toma de decisiones	P7		X		

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	P8		X		
Compromiso	P9		X		
Compromiso					

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	P11		X		
Trabajo colaborativo	P12		X		
Compromiso institucional	P13		X		

- Quinta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	P14		X		
Coherencia de ideas	P15		X		
Atención pertinente	P16		X		

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación interpersonal	P1		X		
Canales de comunicación	P2		X		
Decodificación de mensaje	P3		X		
Conocimiento	P4		X		

Valores	P5		X		
---------	----	--	---	--	--

- Segunda dimensión: Autonomía para toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	P6		X		
Conocer exigencias	P7		X		
Responsabilidad	P8		X		
Cumplimiento	P9		X		

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios sociales	P10		X		
Remuneración	P11		X		
Ambiente	P12		X		
Aspiraciones promovidas	P13		X		
Motivación intrínseca	P14		X		
Igualdad	P15		X		



Dr. José A. Guevara Ramírez

DNI N° 80396738

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 y Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

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

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moisés
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Encuesta virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Ambiente de la Municipalidad distrital de El Porvenir
Significación:	Está compuesta por dos variables: – La primera variable contiene 5 dimensiones, de 16

	<p>indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. _ La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
--	--



Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas

Según Fischman (2022) define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones”.

- **Variable 2:** Clima organizacional

Según Peña (2018), “es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
VI: HABILIDADES	Proactividad	Definida como un medio para poder lograr los objetivos declarados, basándose en la confianza de nuestra capacidad de anticiparnos a los conflictos y actuar para prevenirlos, siendo capaz de crear un plan de acciones mostrando así una actitud proactiva. (Prieto, 2016).
	Trabajo bajo presión	Se refiere a la capacidad de continuar funcionando eficazmente en un entorno caracterizado por el estrés, la disonancia, la resistencia y la indiferencia, que es la capacidad de responder a situaciones difíciles y trabajar con un alto rendimiento. (Santos y Tamboleo, 2022).
		Es aquella que asume y se preocupa por

BLANDAS	Responsabilidad social y personal	cumplir con las principales responsabilidades tales como: responsabilidad social, económica y ambiental; con el fin de generar satisfacción en su entorno. (González et al. 2017).
	Trabajo en equipo	Se trata de la capacidad de cooperar y colaborar con otros, de la cual, alcanzarán el éxito de una empresa con el conjunto de habilidades de un grupo específico los cuales contribuyen con su conocimiento formando una entidad integral y asumiendo responsabilidad por las metas comunes. (Durán, 2018).
VD: CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	En un proceso interpersonal e interactivo mediante el cual se producen etapas en las cuales dos o más individuos interactúan frecuentemente con el fin de compartir información. (Escandell, 2020).
	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal explica que es un fundamento que permite mantener una conversación con otro individuo y mediante este intermedio podemos amplificar, interactuar y crear conocimientos y experiencias de las cuales somos participe. (Bolgeri, 2018).
	Autonomía para toma de decisiones	Es la resuelta ejecución ante pequeñas dificultades o problemas que se presentan en las actividades diarias. Esto significa la capacidad de abordar de forma independiente cualquier tema específico que afecte su trabajo y tiempo libre, establecer metas y ajustar procesos, metas y criterios de evaluación. (Manrique, 2019).
	Motivación laboral	La motivación laboral es un componente que tiene una empresa para atraer a sus empleados y asegurar el máximo rendimiento, logrando así los objetivos comerciales fijados por la organización. (Fernández, 2022).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento

“Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023” elaborado por Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth y Vallejos Tapullima, Moisés 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, decir, sintáctica y semántica adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificación muy grande en el uso palabras de acuerdo con su ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y 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



No cumple con el criterio
Bajo Nivel
Moderado nivel
Alto nivel

Variable del instrumento: Habilidades blandas

- Primera dimensión: Proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dinamismo personal	P1	4	4	4	Ninguna
Confianza	P2	4	4	4	Ninguna
Perseverancia	P3	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control de emociones	P4	4	4	4	Ninguna
Buena actitud	P5	4	4	4	Ninguna
Tolerancia	P6	4	4	4	Ninguna
Toma de decisiones	P7	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	P8	4	4	4	Ninguna
Compromiso	P9	4	4	4	Ninguna

Compromiso social	P10	4	4	4	Ninguna
-------------------	-----	---	---	---	---------

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	P11	4	4	4	Ninguna
Trabajo colaborativo	P12	4	4	4	Ninguna
Compromiso institucional	P13	4	4	4	Ninguna

- Quinta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	P14	4	4	4	Ninguna
Coherencia de ideas	P15	4	4	4	Ninguna
Atención pertinente	P16	4	4	4	Ninguna

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación interpersonal	P1	4	4	4	Ninguna
Canales de comunicación	P2	4	4	4	Ninguna

Decodificación de mensaje	P3	4	4	4	Ninguna
Conocimiento	P4	4	4	4	Ninguna
Valores	P5	4	4	4	Ninguna

Segunda dimensión: Autonomía para toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	P6	4	4	4	Ninguna
Conocer exigencias	P7	4	4	4	Ninguna
Responsabilidad	P8	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento	P9	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios sociales	P10	4	4	4	Ninguna
Remuneración	P11	4	4	4	Ninguna
Ambiente	P12	4	4	4	Ninguna
Aspiraciones promovidas	P13	4	4	4	Ninguna
Motivación intrínseca	P14	4	4	4	Ninguna
Igualdad	P15	4	4	4	Ninguna





Mg. Jimmy Rolando Trujillo

DNI N° 22674970

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 y 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 “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez



Nombres y Apellidos del juez:	Mgtr. Miguel Angel G. Otoya Arrese
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moisés
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Encuesta virtual
Tiempo de	10 minutos



aplicación:	
Ámbito de aplicación:	Ambiente de la Municipalidad distrital de El Porvenir
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 5 dimensiones, de 16 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Habilidades blandas

Según Fischman (2022) define a las habilidades blandas cuando “hablamos de capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, de empatía, de trabajo en equipo, de manejo de conflictos, entre otras. En todas estas habilidades primero tenemos que aprender a «domar» nuestra mente y nuestras emociones”. **Variable 2:** Clima organizacional

Según Peña (2018), “es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
VI: HABILIDADES BLANDAS	Proactividad	Definida como un medio para poder lograr los objetivos declarados, basándose en la confianza de nuestra capacidad de anticiparnos a los conflictos y actuar para prevenirlos, siendo capaz de crear un plan de acciones mostrando así una actitud proactiva. (Prieto, 2016).
	Trabajo bajo presión	Se refiere a la capacidad de continuar funcionando eficazmente en un entorno caracterizado por el estrés, la disonancia, la resistencia y la indiferencia, que es la capacidad de responder a situaciones difíciles y trabajar con un alto rendimiento. (Santos y Tamboleo, 2022).
	Responsabilidad social y personal	Es aquella que asume y se preocupa por cumplir con las principales responsabilidades tales como: responsabilidad social, económica y ambiental; con el fin de generar satisfacción en su entorno. (González et al. 2017).
	Trabajo en equipo	Se trata de la capacidad de cooperar y colaborar con otros, de la cual, alcanzarán el éxito de una empresa con el conjunto de habilidades de un grupo específico los cuales contribuyen con su conocimiento formando una entidad integral y asumiendo responsabilidad por las metas comunes. (Durán, 2018).
	Comunicación	En un proceso interpersonal e interactivo mediante el cual se producen etapas en las cuales dos o más individuos interactúan frecuentemente con el fin de compartir información. (Escandell, 2020).
VD: CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal explica que es un fundamento que permite mantener una conversación con otro individuo y mediante este intermedio podemos amplificar, interactuar y crear conocimientos y experiencias de las cuales somos participe.

		(Bolgeri, 2018).
	Autonomía para toma de decisiones	Es la resuelta ejecución ante pequeñas dificultades o problemas que se presentan en las actividades diarias. Esto significa la capacidad de abordar de forma independiente cualquier tema específico que afecte su trabajo y tiempo libre, establecer metas y ajustar procesos, metas y criterios de evaluación. (Manrique, 2019).
	Motivación laboral	La motivación laboral es un componente que tiene una empresa para atraer a sus empleados y asegurar el máximo rendimiento, logrando así los objetivos comerciales fijados por la organización. (Fernández, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento “Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023” elaborado por Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth y Vallejos Tapullima, Moisés 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, decir, sintáctica y semántica 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	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De 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

<i>sus observaciones que considere pertinente</i>
No cumple con el criterio
Bajo Nivel
Moderado nivel
Alto nivel

Variable del instrumento: Habilidades blandas

Primera dimensión: Proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dinamismo personal	P1	4	4	4	
Confianza	P2	4	4	4	
Perseverancia	P3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo bajo presión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control de emociones	P4	4	4	4	
Buena actitud	P5	4	4	4	
Tolerancia	P6	4	4	4	
Toma de decisiones	P7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad social y personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identidad	P8	4	4	4	
Compromiso	P9	4	4	4	
Compromiso social	P10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Liderazgo	P11	4	4	4	
Trabajo colaborativo	P12	4	4	4	
Compromiso institucional	P13	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	P14	4	4	4	
Coherencia de ideas	P15	4	4	4	
Atención pertinente	P16	4	4	4	

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación interpersonal	P1	4	4	4	
Canales de comunicación	P2	4	4	4	
Decodificación de mensaje	P3	4	4	4	
Conocimiento	P4	4	4	4	

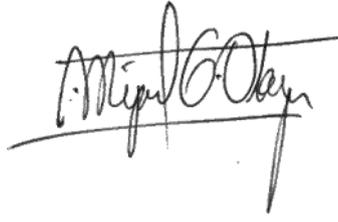
Valores	P5	4	4	4	
---------	----	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Autonomía para toma de decisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	P6	4	4	4	
Conocer exigencias	P7	4	4	4	
Responsabilidad	P8	4	4	4	
Cumplimiento	P9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios sociales	P10	4	4	4	
Remuneración	P11	4	4	4	
Ambiente	P12	4	4	4	
Aspiraciones promovidas	P13	4	4	4	
Motivación intrínseca	P14	4	4	4	
Igualdad	P15	4	4	4	



Mgtr. Miguel Angel
G. Otoyá Arrese
DNI N° 18084048

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 y Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

ANEXO 6: DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: Habilidades blandas

Alfa de Cronbach HABILIDADES BLANDAS																	
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	59
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	70
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	51
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	69
8	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
9	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	73
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	71
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	71
12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	73
13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	76
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	69
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
16	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	70
17	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	72
18	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	72
19	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	69
20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	73
21	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	75

22	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	75
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	73
24	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	72
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	73
PROMEDIO	4.44	4.40	4.28	4.20	4.40	4.28	4.44	4.52	4.32	4.52	4.24	4.48	4.52	4.44	4.40	4.56	Varianza Total
DESV EST Si	0.58	0.58	0.61	0.71	0.58	0.61	0.58	0.65	0.63	0.51	0.66	0.59	0.51	0.65	0.58	0.51	Columnas
VARIANZA por ítem	0.34	0.33	0.38	0.50	0.33	0.38	0.34	0.43	0.39	0.26	0.44	0.34	0.26	0.42	0.33	0.26	Varianzas total de ítems ST^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_j^2	5.74																34.59

Nº Ítems: K= 16

Reemplazando

:

$\alpha =$

0.890

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

VARIABLE 2: Clima organizacional

Alfa de Cronbach CLIMA ORGANIZACIONAL																
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems															Total
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Sum fila (t)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	60
3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3	45
7	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	68
9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	68
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	70
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	68
13	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	60
14	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	67
15	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	65
16	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	65
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	68
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	68
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	68

20	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	68
21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	70
22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72

23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	67
24	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	68
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	70
PROMEDIO	4.52	4.56	4.40	4.76	4.52	4.60	4.60	4.76	4.76	4.28	3.64	4.16	4.20	4.40	4.28	Varianza Total
DESV EST Si	0.65	0.58	0.58	0.44	0.59	0.65	0.58	0.52	0.44	0.89	0.91	0.62	0.76	0.71	0.61	Columnas
VARIANZA por ítem	0.43	0.34	0.33	0.19	0.34	0.42	0.33	0.27	0.19	0.79	0.82	0.39	0.58	0.50	0.38	Varianzas total de ítems S_i^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$															35.59

Nº Ítems: K= 15

Reemplazando:

$\alpha = 0.88$

ANEXO 7. PRUEBA DE NORMALIDAD DE BASE DATOS

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	0.142	132	0.000	0.935	132	0.000
Clima organizacional	0.159	132	0.000	0.933	132	0.000

ANEXO 8. EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS (VIRTUAL)



docs.google.com/forms/u/0/c

 **Municipalidad Distrital de El Porvenir**

Habilidades blandas y su relación en el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

Se ha registrado tu respuesta

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#)
[Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



docs.google.com/forms/u/0/c

Organización resp... Reproductor de Rep... Voto de la respuesta... Fecha Control... Voto de la organizac...

 **Municipalidad Distrital de El Porvenir**

Habilidades blandas y su relación en el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023

Se ha registrado tu respuesta

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones de Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 9. BASE DE DATOS PILOTO

N°	Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023																														
	Habilidades blandas																Clima organizacional														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
8	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
9	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4
16	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
17	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
18	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4
19	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	
20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
21	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
22	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
24	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4

ANEXO 10. BASE DE DATOS REAL

HABILIDADES BLANDAS											CLIMA ORGANIZACIONAL																											
N°	PROACTIVIDAD			TRABAJO BAJO PRESIÓN				RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PERSONAL			TRABAJO EN EQUIPO		COMUNICACIÓN		COMUNICACIÓN INTERPERSONAL				AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES			MOTIVACIÓN LABORAL																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31							
1	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5		
2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	3	4	3	4	3	2	5	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	
6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
7	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
8	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	
9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5
10	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
12	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
13	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	
14	4	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
15	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
16	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4
18	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5

19	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5			
20	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5			
21	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5		
22	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5		
23	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5		
24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5
25	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	
26	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
27	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	
28	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
29	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
31	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	
32	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
33	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
34	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
36	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
37	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
38	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	
39	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
40	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
41	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5

42	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
43	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
45	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
46	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4																		

88	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		
89	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3			
90	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
91	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4
92	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
93	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5
94	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
95	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
98	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5
99	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
100	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
101	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3
102	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
103	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	
104	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5
105	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5
106	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3
107	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5
108	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4
109	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4
110	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4

111	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4
112	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	
113	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3			
114	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4				
115	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3			
116	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4				
117	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4				
118	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4				
119	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3				
120	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4				
121	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4				
122	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4				
123	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4				
124	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4				
125	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5		
126	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4			
127	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	2

128	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3					
129	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4					
130	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	2	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2					
131	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4					
132	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	2	2	3	3

ANEXO 11. FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Variable 1: Habilidades blandas

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Flores, Ali. (2021)
Adaptado por	Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moises
Ámbito de aplicación	Ambientes de La Municipalidad Distrital de El Porvenir
Tiempo de aplicación	5 minutos
Administración o aplicación del instrumento	Virtual
Significación	Medir la relación de las variables
Dimensiones	Trabajo En Equipo, Comunicación, Responsabilidad Social Y Personal Proactividad Trabajo Bajo Presión
Evaluación	Niveles Escala De Valoración 5=Siempre 4 =Casi Siempre 3 =A Veces 2 =Casi Nunca 1 =Nunca

Variable 2: Clima organizacional

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Flores, Ali. (2021)
Adaptado por	Sifuentes Sifuentes, Marjori Elizabeth Vallejos Tapullima, Moises
Ámbito de aplicación	Ambientes de la Municipalidad distrital de El Porvenir
Tiempo de aplicación	5 minutos
Administración o aplicación del instrumento	Virtual
Significación	Medir la relación de las variables
Dimensiones	Motivación laboral Autonomía laboral Comunicación interpersonal
Evaluación	NIVELES ESCALA DE VALORACIÓN 5= Siempre 4 =Casi Siempre 3 =A veces 2 =Casi Nunca 1 =Nunca

ANEXO 12. FIGURAS





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Habilidades blandas y el clima organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2023", cuyos autores son SIFUENTES SIFUENTES MARJORI ELIZABETH, VALLEJOS TAPULLIMA MOISES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 11-12-2023 09:38:02
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO DNI: 40557024 ORCID: 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 18-12-2023 08:59:00

Código documento Trilce: TRI - 0662526