



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Las habilidades blandas y la gestión administrativa en una
dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Ayala Tandazo, Pedro Javier (ORCID: 0000-0002-8699-5947)

ASESOR:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (ORCID: 0000-0003-2365-8932)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo moral e inculcarme los mejores valores.

A mi compañera de toda la vida Teresa e hijas Geraldine y Evalunita, por ser el motivo de mi desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

A la universidad por permitirme desarrollar mi tesis, con el fin de lograr mis objetivos para ser un profesional.

A los docentes por guiarme en cada una de las sesiones que fueron desarrolladas durante el tiempo que duro la maestría, también a los participantes por la colaboración en los instrumentos aplicados.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalizacion	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS:	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento de medición de las variables	
Anexo 3: Base de datos de la muestra	
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto de la confiabilidad	
Anexo 5: Certificado de validez de contenido de expertos	
Anexo 6: Carta de presentación de la UCV y respuesta de institución donde Se efectuó el estudio	
Anexo 7: Pantallazo de turnitin	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla de operacionalización de variables	14
Tabla 2: Distribución de la población según áreas de trabajo	15
Tabla 3: Lista de expertos de la validación de contenido del cuestionario	16
Tabla 4: Resultados de confiabilidad del cuestionario	17
Tabla 5: Distribución de frecuencia de habilidades blandas	18
Tabla 6: Distribución de frecuencia: Dimensión 1. Creatividad	18
Tabla 7: Distribución de frecuencia: Dimensión 2. Empatía	18
Tabla 8: Distribución de frecuencia: Dimensión 3. Liderazgo	18
Tabla 9: Distribución de gestión administrativa	19
Tabla 10: Distribución de frecuencia: Dimensión 1. Planeación	19
Tabla 11: Distribución de frecuencia: Dimensión 2. Organización	19
Tabla 12: Distribución de frecuencia: Dimensión 3. Dirección	19
Tabla 13: Distribución de frecuencia: Dimensión 4. Control	19
Tabla 14: Correlación de Spearman entre habilidades blandas y Gestión administrativa	20
Tabla 15: Correlación de Spearman entre las habilidades blandas y La planeación	20
Tabla 16: Correlación de Spearman entre las habilidades blandas y La organización	21
Tabla 17: Correlación de Spearman entre las habilidades blandas y La dirección	22
Tabla 18: Correlación de Spearman entre las habilidades blandas y El control	22

Resumen

La presente investigación “las habilidades blandas y la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020”. Tuvo como objetivo principal determinar si las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. La variable 1 las habilidades blandas con sus dimensiones empatía, creatividad y liderazgo y la variable 2 gestión administrativa con sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, para esta investigación el enfoque fue cuantitativo de tipo básica, el nivel es descriptivo correlacional, y el tipo es no experimental, con corte transversal. La población está integrada por 80 trabajadores de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Empleando a la población Censal a quienes se les aplicó el cuestionario sobre las habilidades blandas y la gestión administrativa.

Se empleó como instrumento una encuesta, asimismo los datos obtenidos y recolectados fueron procesados y analizados usando el software SPSS v.26, según los análisis descriptivos e inferenciales se evidenciaron valores no paramétricos, también en la prueba de Rho de Spearman resultó para la hipótesis general 0.626 y $p=0.0001 < 0.05$. Concluyendo que las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa.

Palabras clave: habilidades, blandas, gestión, administrativa.

Abstract

The present investigation “soft skills and administrative management in a dependency of the Peruvian Navy. Lima, 2020”. Its main objective was to determine if soft skills are related to administrative management in a unit of the Peruvian Navy. Lima, 2020. Variable 1 soft skills with its dimensions empathy, creativity and leadership and variable 2 administrative management with its dimensions planning, organization, direction and control, for this research the approach was quantitative of a basic type, the level is descriptive correlational, and the type is non-experimental, with cross section. The population is integrated by 80 workers of the dependency of the Navy of Peru. Employing the Census population to whom the questionnaire on soft skills and administrative management was applied.

A survey was used as an instrument, likewise the data obtained and collected were processed and analyzed using the SPSS v.26 software, according to the descriptive and inferential analyzes, non-parametric values were evidenced, also in the Spearman Rho test it resulted for the general hypothesis 0.626 and $p = 0.0001 < 0.05$. Concluding that soft skills are directly and significantly related to administrative management.

Keywords: soft, skills, administrative, management.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que se impulsa en los últimos años a nivel personal y organizacional, es el de habilidades blandas, quien las posee puede desarrollar la orientación hacia el éxito o en caso contrario hacia el fracaso. Es necesario que las personas desarrollen estas habilidades, incluye a todos, desde la Gerencia hasta los empleados, estas habilidades ayudan a empatizar con los otros, organizar el trabajo, conseguir los objetivos en equipo, mantener relaciones sanas dentro de una organización y sobretodo poseer autodominio. . La gestión administrativa a través de los diversos procesos que dinamizan las funciones de una organización, permiten obtener resultados favorables, desarrollando la competitividad y esto se refleja en los estados financieros. (Juran, 2007).

En México, se han verificado cambios acelerados principalmente en materia económica y política, por lo que se consideró precisado proyectar competencias sociales, técnicas y directivas, en las empresas públicas de modo que se mejore la vida social y por efecto se obtenga beneficios para la comunidad pública. (Muñoz, 2017). Asimismo en América Latina, la falta de trabajadores calificados hace que sea más esforzado superar la trampa del ingreso medio. Esto se contrasta con la destreza en la totalidad de las economías europeas y asiáticas, pudiendo proyectar un entorno favorable a la educación y habilidades.

A nivel de Perú, existen pocas investigaciones previas con respecto a las habilidades blandas como tal; las investigaciones en este ámbito son pocas. Así mismo el proceso de globalización en el mundo, ha traído diversos cambios, se busca en las personas que se van a contratar diferentes habilidades blandas que permitan trabajar en equipo integrando personas de diferentes naciones, de esta manera se genera mejoras para las empresas, el desarrollo de las mismas y mejoras en su entorno organizacional.

A nivel local, no existen suficientes estudios actualizados que se enfoquen en las habilidades blandas dentro del ámbito laboral. Se dice que dentro de las debilidades de un empleado una de las razones que no favorece su contratación es la falta de experiencia y luego la falta de habilidades blandas. (Manpower Group, 2015).

La finalidad de esta investigación es determinar si las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú, debido a que existe falta de toma de decisiones y relaciones interpersonales que influye mucho para el desempeño de cada área de trabajo, esto no permite alcanzar los objetivos de conducción sistemática (contar con personal activo y reservas movilizables con alta moral, motivación e identificados institucionalmente y óptimamente capacitados en todos sus niveles), la cual no permite obtener resultados favorables para la institución, existiendo una mala gestión administrativa, hoy en día es necesario que las personas que se requieren en una empresa posean habilidades que le permitan socializar con los demás expresar ideas, ser creativos, resolver problemas, las empresas requieren soluciones, el manejo de cualquier situación de forma asertiva, sin desmerecer la formación técnica que debe demostrar para asumir un cargo, tarea o trabajo.

A continuación se presenta el problema de investigación que se tuvo en cuenta, como problema general: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?. Asimismo los problemas específicos son: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones Planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?. ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?. ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones Dirección de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?, ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones de control de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?

La investigación tiene como justificación teórica que está compuesto por un conjunto de teorías en informaciones y documentaciones correspondientes a la problemática que se sustenta y fundamenta la teoría científica de la variable de estudio; asimismo el presente estudio tiene una justificación practica que a través de los resultados obtenidos puede alcanzar un conjunto de alternativas de solución y toma de decisiones para bien con una posibilidad de solución en el

estudio. La investigación tuvo una justificación social cuyos resultados obtenidos son aportes que ayudaran a solucionar las demandas de la sociedad, tanto presentes y futuras para una mejor calidad de vida. Esta investigación tuvo como justificación metodológica puesta que este estudio está compuesto por un conjunto de métodos y técnica cuya objetividad está centrada en la tipología y diseño de investigación empleado, con ello dará una consistencia y rigor científico a la investigación.

Asimismo, se estableció los siguientes objetivos de investigación; como objetivo general: Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020; como objetivos específicos se tuvo: Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión Planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión Dirección de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión de control de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Finalmente se ha tenido en cuenta las hipótesis de estudio: Siendo el general: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Como hipótesis específicos se tuvo: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión Planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión Dirección de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se tiene principales estudios del ámbito internacional de acuerdo a los trabajos previos según, Santana (2016) concluyó que los GADM, tienen una óptima gestión administrativa porque ejecutan una planificación que le permite obtener buenos resultados a nivel administrativo. Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa efectuada en los GADM se afecta porque en etapa de planificación estratégica no existe capacidad técnica, para esta investigación se utilizó la técnica de la entrevista con cuestionario. Sin embargo, Millán (2020) concluyó que se fortalecieron e incrementaron las habilidades, competencias y actitudes de todos los profesionales relacionadas a la inteligencia emocional. El objetivo de esta investigación era establecer el nivel de inteligencia emocional de cada profesional, siendo aplicado a los profesionales. Según Mendoza (2017) manifestó que la gestión administrativa en una organización permite obtener cambios efectivos los cuales comienzan con la exploración y modernización de una teoría de la administración ante la sociedad globalizada. El objetivo de esta investigación era establecer la influencia de la gestión administrativa en la innovación de las medianas empresas. Para obtener la información se utilizó el cuestionario, aplicándose a los dueños, empresarios y trabajadores de las empresas. Del mismo modo, Coque (2016), concluyó al final de su investigación que no hay una buena gestión administrativa la cual se evidencia en acciones como la disminución de ventas, teniendo en cuenta que existe una baja rentabilidad por la deficiente gestión. El objetivo de dicha investigación fue medir la gestión administrativa que está presente en la empresa, para el recojo de información utilizó la encuesta como instrumento. Por ello, Espinoza (2016) concluyó que la gestión administrativa en cuanto a captación de clientes, su potencialidad en la presentación de sus productos o servicios de la empresa hacia los clientes no es suficiente más bien es mínima. Esta investigación tuvo como objetivo examinar el proceso de la gestión administrativa de captación de clientes, teniendo como población a los empleados y administrativos de la entidad, utilizando como instrumento las encuestas.

En referencia a los estudios previos en el ámbito nacional, según el investigador Barrón (2018), concluyó que las habilidades blandas influyen en el desempeño de cada maestro como necesidad a las competencias

intrapersonales y emocionales. Teniendo como fin establecer la influencia de las habilidades blandas, en la interacción en el aula de los docentes. Para obtener información de los docentes se utilizó el cuestionario. Por otro lado, Palomino (2020), concluyó que la gestión en el área administrativa tiene relación significativa con las habilidades blandas en los docentes. Su objetivo fue establecer si la gestión administrativa tuvo relación con la dimensión de la empatía que permite ponerse en el lugar del otro, esta habilidad hace parte de las habilidades blandas. Como instrumento se empleó la encuesta. Así mismo, Claudio (2019), según los resultados obtenidos concluyó que existe influencia entre la dimensión de la empatía con la gestión administrativa, ya que los trabajos se desarrollan tomando en cuenta principios y valores que respeten el derecho de los colaboradores. El objetivo fue describir de qué manera la empatía influyó en la gestión administrativa, se aplicó como instrumento las encuestas. Del mismo modo, León (2017), concluye en su investigación que existe relación significativa entre gestión administrativa y la calidad, expresa que no están siendo desarrolladas de manera adecuada, se determinó que las actividades que componen a la gestión administrativa, no son desarrolladas de manera óptima. Esta investigación tuvo como objetivo establecer si existió relación entre las dimensiones de Gestión administrativa y la calidad del servicio, aplicando cuestionarios para recolectar los datos. También Moreno (2018), en su investigación determinó que existe una correlación directa entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados, expresa que no se evidencian los procesos de planificación y control, esta realidad obstaculiza la buena marcha de una empresa e impide además la resolución de conflictos en el menor tiempo posible porque se demoran a momento de decidir. Tuvo como objetivo determinar el nivel de la gestión en el área administrativa. La muestra que se realizó fue a 20 trabajadores del Hospital, utilizando como instrumento la encuesta.

Para Ortega (2016), define a las habilidades blandas como destrezas que ayudan a la persona a desempeñarse de la mejor manera a nivel laboral y personal. Así mismo expresa que según los testimonios de algunos directivos de empresas y personal idóneo en materia laboral mencionan que los trabajadores que poseen destrezas como: comunicación, negociación y habilidades interpersonales, se debe buscar la forma de retenerlos en la organización.

Mujica (2015) define a las habilidades blandas como aquellas características, rasgos o atributos que posee una persona que le facilitan la interacción con los demás de forma efectiva, sobre todo en el ámbito laboral. Sin embargo Wheeler (2016) señala que las organizaciones a la hora de contratar a las personas por sus habilidades blandas, terminan en despido por su carencia de habilidades blandas, las habilidades duras son de conocimiento, talentos y de educación. Estos son aprendidos en casa o en la formación laboral. También son aptitudes mejor desarrolladas que son adquiridos con la experiencia, estudios y práctica.

Para Garwood (2012) expreso que las organizaciones en el Reino Unido gastaban grandes cantidades de dinero en entrenar a sus gerentes en habilidades blandas como resultado de un bajo rendimiento. Majid, et ál. (2012) señalaron que las habilidades blandas son importantes para las diferentes profesiones y negocios, los estudiantes sintieron que las habilidades blandas eran importantes para los trabajos donde los profesionales de negocios tenían la necesidad de comunicarse e interactuar con frecuencia. Por otro lado, Gardner (2001), menciona en las inteligencias múltiples a la inteligencia Interpersonal, la cual se relaciona con las habilidades socioemocionales. Esta inteligencia permite establecer diferenciación entre los individuos, permite al individuo reconocer aquellas emociones, temperamentos, lo que le mueve a hacer las cosas y no solo eso sino que le ayuda a entender a los demás, salir de sí mismo para identificar los estados de ánimo presente en el otro. Para Tarr y Weeks (2016) señalo que el desarrollo de Soft Skills es un desafío en la educación ejecutiva (EE), como el nivel educativo y la preparación de líderes con sólidas habilidades personales Las habilidades blandas se requieren cada vez más, no sólo en el nivel superior, sino también entre las nuevas personas que se contratarán y están esencial para retener buenos trabajos.

Para Granda (2018), las habilidades blandas en competencia emocional, empatía, es muy importante para aplicarlas en cada empresa. Según Ortega (2016), las habilidades blandas permiten a la persona demostrar desempeño en el ámbito laboral y personal, estas destrezas requieren un mayor esfuerzo y dedicación para su enseñanza. Según Guerra (2019) mencionó que las habilidades blandas se constituyen a partir de las habilidades sociales que permiten interactuar con otros. Las habilidades blandas están integradas por

habilidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar. Cimantti (2016) mencionó que es difícil de definir las habilidades blandas de una manera sencilla, ya que no es una solución porque se consideran muchos elementos para definirlo de manera efectiva. Deben enseñarse habilidades blandas dentro de la familia como también en la primaria. Se dice que existe sinergia entre soft skills y hard skills, ya que las últimas tendencias nos indican que es difícil enseñar, teniendo en cuenta que soft skills juega un papel importante que no puede ser separado ya que cada individuo expresa sus habilidades blandas relacionadas a su entorno laboral.

Hannah (2016) indicó que existen diversas habilidades blandas, que se emplean a la gestión de proyectos y su éxito, podemos encontrar también a la comunicación ya que es una de las habilidades blandas más consideradas que pueden obtener tendencia; esto considera las respuestas verbales y no verbales, las cuales son muy importantes para las entrevistas de trabajo, porque tienen la finalidad de hacer o deshacer la entrevista que anhela tener. Bishop (2017) aporta que la contratación de nuevos directivos y académicos, se plantea un modelo conceptual que potencialmente se podría revitalizar los métodos a los empleados para poder capacitar, entrenar, entrevistar y contratar a nuevos profesionales. Este modelo demostraría el éxito, sumando la educación y la experiencia, más las habilidades blandas. Que sostiene que las habilidades son el factor entre los elementos independientes para el éxito de los nuevos empleados. En el informe titulado: "Tendencias en el entorno laboral 2020 las habilidades del futuro" liderado por UDEMY for Bussines, dedicado a fortalecer el aprendizaje y buscar el desarrollo de las empresas, llegaron a la conclusión que la mayoría de las empresas demandan en sus empleados formación que desarrolle habilidades blandas, siendo uno de los elementos que contribuya al avance y desarrollo de cualquier empresa. La UDEMY, las habilidades blandas que marcarán la diferencia en el siglo XXI serán: habilidad para resolver conflictos en una organización, uso del tiempo, habilidad para manejar el estrés, habilidades para mantener comunicación efectiva y asertiva, habilidad para brindar un buen servicio al cliente, poseer inteligencia emocional, y habilidad para generar cambios en su entorno laboral y personal.

Vyas (2013) nos mencionó que existen diferentes razones para tener una crítica de las habilidades de una persona. Por esta razón el mercado laboral

actual, es cada vez mucho más competitivo. Ahora para tener éxito en este entorno, los diferentes candidatos a los puestos de trabajo deben aportar una ventaja competitiva que los distinga de otros con calificaciones similares y resultados de evaluación.

La dimensión de la creatividad se expresa al percibir e idear, a su vez se expresa esa nueva idea y se convierte en algo nuevo y real, para esto se necesita que la persona tenga actitud y un conjunto de reglas y métodos. Guilera (2011), menciona que las personas creativas e innovadoras encuentran en su ambiente varios estímulos de todo tipo, que le permita desarrollar ideas originales y aportar soluciones creativas, obteniendo resultados favorables para la organización, la eficiencia y eficacia del personal, de la empresa y un beneficio para la sociedad. De esta forma el país, se verá favorecido con la creatividad e innovación. Para Oviawe (2020) la creatividad es la capacidad de desarrollo de nuevas aspectos, visualizar nuevos diseños el invento de unos nuevos servicios y productos asimismo apreciar cosas inesperadas y ser crítico para estar en desafío con este mundo globalizado el pensamiento y las acciones creativos son los alentadores del desarrollo de colaboración la creatividad se requiere un aprendizaje continuo ya sea experimentar cambios en el entorno de su aprendizaje y estas en plena capacitación para así descubrir su talento natural.

Con respecto a la creatividad; Goleman (1999) en su libro La inteligencia emocional de la empresa, menciona que la innovación y creatividad en las personas, permite el desarrollo en las organizaciones, evidenciándose en dos etapas: La iniciativa, es el momento en el que surge esa idea brillante a proponer y la segunda es la implementación, en la cual se pone en práctica o concretiza la idea que surgió en la etapa de la iniciativa. Goleman (1995) señaló que las organizaciones deben poner más importancia en la contratación de personas con capacidades en inteligencia emocional o entrenar a las personas que tienen esta destreza únicamente, también sería bien dar a los empleados retroalimentación sobre su inteligencia emocional, junto con la oportunidad de mejorar sus habilidades.

La dimensión de empatía se relaciona siempre de una forma asertiva, proactiva, pro social y responsable. Es la capacidad que permite a la personas generar óptimas relaciones en su entorno, para esto se requiere de tiempo y será una construcción comunitaria, todos son partícipes de este cambio. La empatía

te permitirá siempre, registrar las emociones propias y las emociones de los demás para comprender al otro, a la vez podemos interpretar esas emociones, no solo el tono de voz sino también la expresión facial reflejada en el rostro, las manos, postura, esto ayudará a mantener una buena actitud con los demás. La empatía es una capacidad que posee la persona y que en algunos casos aún no ha sido explorada y fortalecida, por tanto se debe potenciar porque brinda muchos beneficios que se extiende a los diversos ámbitos.

Rojas (2004) señaló que la empatía es una habilidad que permite sentir con el otro, estar en el lugar del otro, para entender su mundo. Es una capacidad social que permite distinguir aquellos sentimientos presentes en la otra persona. Moya (2018) precisó en su libro la importancia de la empatía, ayuda a disminuir la violencia, además permite que todos ven por el bienestar del otro, ser empático permite comprender y ayudar a los otros, recurrir menos a la violencia y buscar otras formas de resolver conflictos.

La dimensión de liderazgo se expresa en el dominio de habilidad que permite a la persona liderar, dirigir, organizar a un grupo para que todos sus miembros puedan conseguir una meta común en bien de la organización, esta a su vez pueda beneficiar al equipo y por ende a cada uno de ellos. Rao (2017) hace mención que el liderazgo blando, está liderando a través de las habilidades blandas son la combinación de habilidades blandas, duras y liderazgo. También son importantes los recursos humanos ya que ayuda en el manejo exitoso de las emociones egos y sentimientos de las personas su importancia está en la personalidad, actitud y el comportamiento y permite que los demás se sientan importantes asimismo es un liderazgo asertivo donde el líder adopta una actitud agradable y educada con mucha comunicación para ejecutar las tareas. Rojas (2004) indicó que el liderazgo es un fenómeno de relación interpersonal; es un proceso de interacción por el cual el líder influye sobre otros miembros, pero estos a su vez afectan el comportamiento del líder. Esta capacidad se evidencia cuando la persona ejerce influencia en un grupo, de modo que los miembros del equipo u organización alcancen los objetivos y metas a nivel individual, profesional y organizacional.

Por otro lado, Fayol (1980), con respecto al objeto de la administración es posibilitar la administración de las empresas, estas pueden ser industriales, militares etc.; sus principios, reglas, o procedimientos, responden a las

necesidades que se presenten. Según Terry y Franklin (2009) la gestión administrativa es un proceso que abarca actividades desde planificar lo que se va a realizar, organizar cada una de las actividades para dicho fin, ejecutar cada una de las actividades planeadas y por ultimo ejercer control para verificar si se cumple lo que se ha planteado en un inicio. Éstos procesos antes mencionados se ejecutan con el fin de determinar si los objetivos planteados se concretan, para esto se debe tener en cuenta el factor humano y los recursos de la organización.

Para Mendoza (2018), las entidades del Estado no deben ser entendidas de la misma forma que las empresas privadas, se debe tener en cuenta la situación política y social del entorno, esto permitirá mejorar el desempeño de los recursos públicos, la gestión administrativa refuerza los sistemas administrativos vinculados al gasto público, reduciendo los mejores plazos para la formulación, aprobación, ejecución y rendición de los recursos públicos asignados. Reyes (2004), menciona que para una buena administración se necesita de la coordinación, entendido como proceso ordenado, armónico de varias cosas o tareas. La administración para Ramírez (2010), es una acción realizada por el ser humano, con el fin de obtener resultados presentes en cada uno de los procesos de la administración desde planificar evitando la improvisación, organizar las actividades y las funciones a desempeñar, direccionar la ruta que se debe considerar para lograr los objetivos, coordinar el trabajo compartido y controlar para evaluar los logros y corregir errores. Reyes (2004), menciona las siguientes características: Su universalidad, el fenómeno administrativo está presente en un organismo social, se necesita de la coordinación en el grupo u organismo social. Por tanto se da en todo grupo humano unido por diferentes razones (políticas, culturales, sociales o religiosas). Su especificidad, la tarea administrativa es desempeñada por una sola persona cualificada, es la función más importante y disminuye el resto de funciones. Su unidad temporal, aunque esté compuesto de varias fases, es único y se hace presente en los elementos administrativos, para determinar planes, controlar y organizar.

De acuerdo a Mendoza (2017), considera a la gestión administrativa, desde un enfoque sistemático, considera a la gestión como un proceso de actividades direccionadas para obtener los objetivos y metas definidas, las

cuales se concretan en el ciclo de las actividades de esta gestión desde el inicio con la planeación hasta la el control, y en el proceso menciona la organización y dirección. Determina que la buena administración se considera como el proceso que conlleva a innovar e introducir tecnología con eficiencia y eficacia para alcanzar un nivel que les permita competir con los demás. Según Chiavenato (2010), define a la planeación como función propia de la administración, la cual define con anticipación los objetivos, es decir aquello que se debe alcanzar o lograr. Hang (2020) sitúa a la empresa en el contexto globalizado de nuestros tiempos a nivel económico y cultural, y determina que la gestión administrativa es una tarea muy importante, moderna, dinámica y eficaz. Ya que ayuda a reducir los problemas, este sistema sirve en principio y propósito para construir, desarrollar y perfeccionar la administración. La planificación es muy importante que ayuda en la oficina a predecir y recopilar las diferentes actividades y tareas teniendo un orden determinado para lograr objetivos.

Sánchez, et ál. (2014) en su investigación concluyeron que el grado de satisfacción de un trabajador en una organización tiene diversas causas o motivos, éstos pueden ser internos o externos, se consideran las variables de cada empleado, la experiencia personal de trabajo y la empresa hasta situación macroeconómica general. Ferreira, et ál. (2010). Es una de las funciones básicas La función administrativa que existe en una organización. Cuyas funciones son la dirección general, administración, marketing, operaciones, compras, recursos humanos, finanzas y relaciones públicas. La gestión administrativa no comprende un puesto, una oficina, sino todo el componente de la gestión que se agota en una capacidad administrativa. Asimismo las demás funciones de la organización también realizan ciertas actividades y tareas administrativas que no son realizadas por la función administrativa. Balan (2017) nos dice que una empresa exitosa crea condiciones que se adaptan al entorno para todos, así como para una posición de liderazgo. Teniendo en cuenta que la misión principal de la gestión administrativa en procesos de organización, formación de documentos constitutivos y registro de la actividad económica, un empleado con la debida observancia de todos los procedimiento. Ahora para el desarrollo del sistema de administración, se debe prestar atención a los aspectos más importantes, solucionando problemas que se relaciones con la evaluación y el

desarrollo del personal a cargo, para una mejor operación de cada empresa a través del desarrollo y aplicaciones operativas y regulatorias.

En la dimensión de planeación, para Luna (2014) considera que es el soporte de toda la organización administrativa, sin esta no se darían los demás procesos como la organización, dirección y control, no se encontraría justificaría el trabajo, es necesario desde el inicio plantear y determinar los objetivos o resultados que se desea obtener la mayoría de organizaciones y que si no está definido pone en peligro el futuro de la misma. Según Fayol (1980), la planificación significa calcular el porvenir, este se manifiesta en un programa de acción y contiene los medios que se han de emplear. A su vez Taylor (1911) en su obra en la que expone los principios que deben regir la administración Científica, conceptualiza al objetivo principal de la administración “asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la prosperidad para cada uno de los empleados”.

La dimensión de organización, para López (2019), es una etapa que compone al proceso administrativo, que facilita las cosas de modo que la empresa tenga un óptimo funcionamiento; además menciona que esta organización se evidencia a nivel material en sus elementos que la componen así como a nivel social. Esta etapa permite organizar las acciones para llevar a cabo lo planificado, se disponen todos los recursos necesarios para que la empresa funcione de manera óptima. Organización que ayuda a establecer las relaciones para uno de los miembros según sus funciones, que le permitan generar la integración entre cada uno de sus miembros, cumplimiento de deberes en la empresa y derechos de cada uno de sus integrantes de la empresa. Robbins (2013), define a la organización como la estructura que ha sido pensada, planeada y coordinada previamente, está compuesta por dos o más miembros, quienes se desempeñan y asumen un trabajo constantes para alcanzar un mismo objetivo que favorece a los intereses comunes. Zabala (2019) expone que la organización se compone de acciones, tareas definidas de cada miembro y las relaciones que se dan en un sistema, a su vez es la manera como operan los recursos que se tienen. Chiavenato (2010) indica que la organización en el ámbito administrativo permite ordenar y agrupar actividades priorizadas para llevar a cabo lo que se ha planeado.

La dimensión de dirección, para Chiavenato (2010) es tarea del área administrativa, la cual dirige el accionar de los miembros de una empresa para conseguir los objetivos planteados. Para la obtención de estos resultados es necesaria una favorable comunicación entre sus miembros, liderazgo y motivación para la dirección del personal. Ramírez (2010) mencionó que la dirección dentro de una empresa se compone de varias acciones que definen la ruta que debe emprender y seguir la empresa, se compone también de las orientaciones y preceptos que conducen a los miembros del grupo. Para Yáñez (2004) la dirección es la ruta en la que se determinan y definen específicamente los objetivos, metas, planes y propósitos, que permiten que se alcancen los mejores resultados lo cual es posible gracias al trabajo colaborativo de cada uno de los miembros de la organización.

La dimensión de control, consiste verificar o comprobar si todas las cosas ocurren conforme a lo acordados, permite localizar aspectos por mejorar para su respectiva modificación evitando los riesgos que puedan perjudicar a la empresa. Permite conocer los avances obtenidos de un determinado tiempo, tener resultados actuales o pasados, realizar comparaciones y determinar resultados que se quieren obtener en comparación con los que se han encontrado a fin de corregir y mejorar, así como formular nuevos planes. Zabala (2005) indicó que el control es la actividad para contrastar, comparar si se ha cumplido lo que se definió en los planes y normas de la organización a fin de evaluar la ejecución de la dirección, así mismo introducir correctivos que se requieran. Para Reyes (2004) preciso que el control consiste en la determinación de sistemas que ayuden a conocer los resultados actuales, medir los resultados presentes y pasados con aquellos que se desea obtener, con el propósito de conocer si se ha cumplido con lo que se propuso o esperaba, de este modo se corrige, mejora y formulan nuevos planes. Chown (2020) nos menciona que el control en la organización se desarrolla adoptando una visión donde los diferentes investigadores miden los diferentes mecanismos de control entre las organizaciones en un tiempo proporcionado, en el caso de estudiar los aspectos dinámicos del control dentro de la organización como estos llegan a existir y se utiliza en las organizaciones y evolucionan en el tiempo.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología que se utilizó es de tipo básica, según Carrasco (2006) afirma que ésta investigación pretende conseguir la ampliación y profundización de conocimientos científicos de la realidad, no pretende aplicar propósitos inmediatos.

El diseño de investigación es no experimental con corte transversal de nivel descriptivo correlacional, es decir, pretende establecer la relación existente entre las variables en estudio y determinar cómo se relacionan una a la otra de formar natural. Según Hernández (2014), describe a la investigación no experimental, al estudio sistemático realizado sin presentar ninguna manipulación deliberada de variables, el investigador observa lo los fenómenos tal y como han sucedido en su ambiente natural para su respectivo análisis.

3.2 Variables y Operacionalizacion

Tabla 1

Tabla de Operacionalizacion de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS	Las habilidades blandas son aquellas capacidades que posee una persona, éstas le permiten interrelacionarse con los otros de manera efectiva, lo que generalmente se evidencia en su personalidad y desempeño laboral. Mujica (2015)	La variable habilidades blandas esta operacionalizada con las dimensiones: Creatividad, empatía y liderazgo.	Creatividad	Innovación Iniciativa	Buena (60 – 88)
			Empatía	Implementación Actitud Responsabilidad Actitudes Asertiva Proactiva	
			Liderazgo	Interpersonal Organizacional Cualidades Comportamiento	Mala (0 – 29)
VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es un proceso que comprende las actividades de planificación, organización, ejecución y control. Éstas se desempeñan con el fin de determinar si los objetivos se concretan teniendo en cuenta el factor humano y los recursos de la organización. Terry y Franklin (2009).	La variable gestión administrativa esta operacionalizada con las dimensiones: Planificación, organización, dirección y control	Planeación	Objetivos Organización Acciones Gestión	Buena (0 – 21)
			Organización	Actividades Recursos Jerarquías Integración Motivación Liderazgo	
			Dirección	Comunicación Propósitos Acción	Mala (44 – 64)
			Control	Evaluar Mejorar Medir	

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio, comprende a 80 trabajadores de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú de la provincia Constitucional del Callao. Los integrantes de la población en su totalidad serán parte del estudio. Para este estudio se utilizó la población censal, porque se tomó a todos los participantes que hacen parte del estudio.

Sostiene Palella y Martins (2012), que puede abarcar como muestra la totalidad de la población, siendo denominada estudio censal o censo.

Según el muestreo Bernal (2015) el método que hace posible estimar la cantidad muestral. En cuanto a la población es igual a la muestra, siendo efectuado en la presente investigación.

A continuación, se muestra la distribución de la población de estudio.

Tabla 2

Distribución de la población según áreas de trabajo

Áreas	Porcentaje (%)	Usuarios a Entrevistar
Logística	20.27	17
Operaciones	18.03	11
Armamento	23.60	22
Ingeniería	19.76	21
Personal	10.21	5
Secretaria	8.13	4
Total	100.00	80

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2006), una de la técnicas para la recolección de datos, es la encuesta, ésta técnica es la más utilizada, sobretodo en investigaciones de tipo social, las razones que la justifican es por su utilidad, por la excelencia, debido a su aplicación, diversidad, y objetividad de los datos que con ella se obtiene". (p.314). Para esta investigación, la técnica que se utilizó es la encuesta.

El instrumento es el cuestionario, dicha herramienta ha sido elaborada y/o construido por el investigador, teniendo en cuenta las responsabilidades como las dimensiones que ha asignado en el documento.

Nombre : Cuestionario sobre Habilidades Blandas

Autor / Año : Pedro Javier Ayala Tandazo / 2020

Administración : Encuestados (Personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú en estudio)

Tiempo de duración: Aproximadamente minutos 20

Tipo de instrumento: Cuestionario

Escala de medición : Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Nombre : Cuestionario sobre Habilidades Blandas

Autor / Año : Pedro Javier Ayala Tandazo / 2020

Administración : Encuestados (Personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú en estudio)

Tiempo de duración: Aproximadamente minutos 20

Tipo de instrumento: Cuestionario

Escala de medición : Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

La validez del instrumento, la herramienta de recolección de datos tuvo una validez de contenido, dicha validación se ejecutó por medio de la ratificación de jueces idóneos en el tema de investigación, los mismos que se le envió a través de correo electrónico a dos especialistas con las competencias en conocimiento del tema y un metodólogo para verificación y hacer la evaluación respectiva de los ítems, una vez ejecutado los evaluadores concedieron el veredicto al instrumento como aplicable. Dichos resultados se encuentran en el anexo 5.

Tabla 3

Lista de expertos de la validación de contenido del cuestionario

Expertos	Resultado
Experto 1: Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
Experto 2: Mg. Litz Tupa Quispe	Aplicable
Experto 3: Mg. Katty Estrada Cosme	Aplicable

La confiabilidad, es entendida como valor de confianza que se tiene del instrumento de los cuestionarios llevándose a cabo mediante una prueba piloto a 48 encuestados, dichos resultados brindaron una base de datos que se procesó con un software estadístico de alfa de Cronbach, obteniendo para la variable 1 ,952 y la variable 2 ,987 de confiabilidad de la herramienta, lo que

indico que el instrumento tuvo un valor alto de confiabilidad donde el instrumento pudo ser validado.

Tabla 4

Resultados de la confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades Blandas	,952	24
Gestión Administrativa	,987	24

3.5 Procedimientos

En primer momento se presentó una carta de presentación y autorización para realizar estudio en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú, asimismo una vez obtenido la autorización, a través del correo electrónico se aplicó de manera virtual el instrumento a la muestra no probabilística asignada que brindo información que posteriormente fue procesado.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de tener los datos y la información requerida se procedió a organizar la información con ayuda del programa Microsoft Excel y el programa estadístico aplicado a las ciencias sociales SPSS, versión 26.0 en español, con ayuda de estos aplicativos se pretendió medir la relación entre la variable habilidades blandas y la variable gestión Administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú la variable, se empleará la prueba del Alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos éticos

La estructura de la investigación se ajusta a los lineamientos de ética, respecto a los formatos y protocolos establecidos, citas y referencias en base a lo dispuesto por la Universidad César Vallejo, el código de ética y los parámetros establecidos por las normas APA, asimismo la información obtenida por los encuestados fue tratada con total confidencialidad de la información para el tratamiento de carácter académico.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 5

Distribución de frecuencia de habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	8,8	8,8	8,8
	Regular	52	65,0	65,0	73,8
	Buena	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 8.8% registra tener un nivel Malo de Habilidades blandas, el 65% registra un nivel regular y el 26.3% se ubica en nivel bueno de habilidades blandas.

Tabla 6

Distribución de frecuencia: Dimensión 1. Creatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	15,0	15,0	15,0
	Regular	50	62,5	62,5	77,5
	Buena	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 15% registra un nivel Malo de creatividad, el 62.5% se ubica en el nivel regular de creatividad y el 22.5% se ubica en el nivel bueno.

Tabla 7

Distribución de frecuencia: Dimensión 2. Empatía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	10,0	10,0	10,0
	Regular	51	63,7	63,7	73,8
	Buena	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 10% se ubica en el nivel Malo de empatía, el 63.7% presenta un nivel regular y el 26.3 presenta el nivel bueno.

Tabla 8

Distribución de frecuencia: Dimensión 3. Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	10,0 ^a	10,0	10,0
	Regular	51	63,7	63,7	73,8
	Buena	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

a. Nota al pie

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 10% presenta un nivel Malo de empatía, el 63.7% presenta un nivel regular y el 26.3 presenta el nivel bueno.

Tabla 9

Distribución de Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	37	46,3	46,3	52,5
	Buena	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 6.3% percibe un nivel Malo de gestión administrativa el 46.3% percibe un nivel regular y el 47.5% percibe un nivel bueno.

Tabla 10

Distribución de frecuencia: Dimensión 1. Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	7,5	7,5	7,5
	Regular	40	50,0	50,0	57,5
	Buena	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 7.5% percibe una mala planificación, el 63.7% percibe un nivel regular de planificación y el 26.3 percibe un nivel bueno.

Tabla 11

Distribución de frecuencia: Dimensión 2. Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	36	45,0	45,0	51,2
	Buena	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 6.3% percibe una mala organización, el 45% registra que existe un nivel regular de organización y el 48.8% registra un nivel bueno.

Tabla 12

Distribución de frecuencia: Dimensión 3. Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	12,5	12,5	12,5
	Regular	35	43,8	43,8	56,3
	Buena	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 12.5% percibe una mala dirección, el 43.8% identifica un nivel regular y el 43.8% identifica el nivel bueno en la dirección.

Tabla 13

Distribución de frecuencia: Dimensión 4. Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	9	11,3	11,3	11,3
	Regular	38	47,5	47,5	58,8
	Buena	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se observa que del total de los encuestados el 11.3% percibe un mal control el 47.5% identifica un nivel regular y el 41.3% identifica un nivel bueno en el control.

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general estadística se planteó de la siguiente manera:

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020

H₁: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre habilidades blandas y la gestión administrativa.

Rho de Spearman	Habilidades blandas	Habilidades blandas		Gestión administrativa	
		Coefficiente de correlación	1,000	,626**	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000
		N	80	N	80
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,626**	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.
		N	80	N	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla correspondiente el valor de rho= ,626** indica una correlación positiva media, la sig.= 0.000 es menor a 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alternativa en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre habilidades blandas y la planeación

		Habilidades blandas	Dimensión 1. Planeación
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,683
		N	80
Dimensión 1. Planeación	Dimensión 1. Planeación	Coefficiente de correlación	,683
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla correspondiente el valor de rho= ,683** indica una correlación positiva media, la sig.= 0.000 es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre habilidades blandas y la organización

		Habilidades blandas	Dimensión 2. Organización
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,573
		N	80
Dimensión 2. Organización	Dimensión 2. Organización	Coefficiente de correlación	,573
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla correspondiente el valor de rho= ,573** indica una correlación positiva media, la sig.= 0.000 es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre habilidades blandas y la dirección

			Habilidades blandas	Dimensión 3. Dirección
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	Dimensión 3. Dirección	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla correspondiente el valor de rho= ,591** indica una correlación positiva media, la sig.= 0.000 es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

H₁: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre habilidades blandas y el control

			Habilidades blandas	Dimensión 4. Control
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	Dimensión 4. Control	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla correspondiente el valor de rho= ,617** indica una correlación positiva media, la sig.= 0.000 es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, del total de los encuestados el 8.8% se ubica en el nivel Malo de Habilidades blandas, el 65% se registra en el nivel regular y el 26.3% presenta el nivel bueno de habilidades blandas, igualmente del total de los encuestados el 6.3% percibe un nivel Malo de gestión administrativa, el 46.3% percibe un nivel regular en la gestión administrativa y el 47.5% percibe un nivel bueno. Al observar la tabla correspondiente el valor de $\rho = ,626^{**}$ indica una correlación positiva media, la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Este hallazgo es similar los resultados obtenidos de Coque (2016), en su investigación determinó que existe una relación ineficiente entre directivos y clientes de la empresa MEGAMICRO, ésta se evidencia en la reducción de las ventas, por tanto una baja rentabilidad como resultado de la mala gestión. Al no tener una buena organización y planificación de las actividades, la cual origina que no se cumplan con los objetivos, los colaboradores no se encuentran satisfechos por la falta de motivación e importancia que deberían recibir por parte de los directivos. La finalidad de esta investigación es que se incremente su rentabilidad de la empresa, usando estrategias que direccionen a tener y mantener una eficiente gestión administrativa. También es similar a los resultados de Palomino (2020) quien expone como resultados que la gestión administrativa si tiene relación significativa con las habilidades blandas en el personal docente de la IE N° 168 Amistad Perú -Japón, Ugel 05-2019. Se determinó según el análisis de datos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.873, existiendo una relación entre las variables en estudios. El nivel de correlación es alta y el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menos que 0.01 altamente significativo. Los resultados indicaron que las habilidades blandas se encuentran en un nivel medio, el 40% de los docentes identifican que el nivel de la gestión administrativa es regular y las habilidades blandas se perciben en un nivel aceptable, el 53.33% de docentes percibe que la gestión administrativa está a un nivel de acuerdo. También es similar a las teorías de Granda (2018), quien mencionó que las habilidades blandas tienen una gran repercusión en la efectividad laboral y personal en el individuo, por eso

son consideradas en las organizaciones en la etapa de selección y reclutamiento a lo largo de la carrera profesional. Estos resultados corroboran a la teoría de Adams (2016), nos indica que existen diversas habilidades blandas, que se emplean a la gestión de proyectos y su éxito, podemos encontrar también a la comunicación ya que es una de las habilidades blandas más consideradas que pueden obtener tendencia; esto considera las respuestas verbales y no verbales, las cuales son muy importantes para las entrevistas de trabajo, porque tienen la finalidad de hacer o deshacer la entrevista que anhela tener o a la vez poner término a un proyecto muy importante. El tono y la forma son el tipo de comunicación que son consideradas como una habilidad suave. También corrobora a las teorías de las habilidades blandas en competencia emocional, empatía, es muy importante para aplicarlas en cada empresa. Determinó la relación entre las expectativas y los niveles de servicio que se brindaron siendo amplios, donde se demostró que las habilidades blandas marcaron una diferencia en cuanto a la satisfacción percibida. Sin embargo, la competencia emocional, empatía, es muy importante para los consumidores de una de las cadenas de electrodomésticos. Con los resultados obtenidos, podría afirmarse que las habilidades blandas, especialmente la empatía, aplicadas en las empresas son una fuente de ventaja competitiva pudiendo generar un alto nivel de diferenciación percibida por el consumidor. También corrobora a esta idea la investigación realizada por UDEMY for bussines, cuyos resultados señalan que las empresas en la actualidad priorizan en sus empleados competencias personales, entre ellas la capacidad de invención, creatividad, capacidad de resolver problemas, responsabilidad, asumir riesgos y creatividad. También menciona habilidades que en el ámbito social permiten un buen desempeño en el trabajo en equipo, desarrollar la empatía, habilidades de aprendizaje entre ellas la gestión, organización, capacidades meta cognitivas y habilidades para transformar las dificultades en oportunidades. Estas competencias no se reducen solo al ámbito laboral, sino que se expanden al aspecto personal. También es similar a las teorías de Ramírez (2010) quien mencionó que la administración es una actividad, en la que se destinan todas las fuerzas para obtener óptimos resultados, ésta se evidencia en todo el proceso y en cada una de las etapas como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Igualmente es similar a las teorías de Reyes (2004), quien mencionó que La gestión

administrativa, son aquellas actividades planeadas por los directivos con el fin de desarrollar acciones que permitan llevar a cabo cada una de las fases que comprende el proceso administrativo desde la planeación hasta el control que se debe realizar, menciona que existen entidades a nivel mundial que alcanzaron sus objetivos y metas después de haber ejecutado una buena gestión a nivel administrativo.

Según el objetivo específico 1, del total de los encuestados el 7.5% percibe una mala planificación el 63.7% presenta un nivel regular y el 26.3% presenta el nivel bueno. Igualmente, al observar la tabla correspondiente el valor de $\rho = ,683^{**}$ indica una correlación positiva media, la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Este hallazgo es muy parecido a los resultados obtenidos por Santana (2016) quien concluyó que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM), poseen y ejecutan la planificación estratégica, permitiendo mejorar la gestión administrativa a un nivel medio de cumplimiento, mostrando que en las organizaciones no se cumple de forma total lo que se planifica. Por tanto las instituciones aplican una planificación deficiente, afectando a la gestión administrativa. Teniendo en cuenta que algunas instituciones cuentan con un mapa de procesos diseñados en base a cadenas de valor y de apoyo, es por eso que aseguran que todas las actividades puedan generar un valor agregado al cliente. Este hallazgo corrobora a las teorías de Fayol (1980), concluyó que el objeto de la administración es facilitar el gobierno de las empresas, estas pueden ser industriales, militares etc.; sus principios, reglas, o procedimientos, responden a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de la industria. Por último, concluye que en el proceso administrativo se debe planificar, dirigir las acciones, coordinar las actividades y controlar lo que se efectúa en una organización. También corrobora a la teoría de Chiavenato (2010) quien indicó que la dirección es tarea que corresponde al área administrativa que indica la dirección de las actividades a ejecutarse de parte de cada uno de los trabajadores de este modo se conseguirán los objetivos y metas propuestos,

para esto se requiere de una comunicación efectiva, motivación en sus miembros y liderazgo.

Según el objetivo específico 2, del total de los encuestados el 6.3% percibe una mala organización el 45% presenta un nivel regular y el 48.8% presenta el nivel bueno. Al observar la tabla correspondiente el valor de $\rho = ,573^{**}$ indica una correlación positiva media, la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Este hallazgo es parecido a los resultados de Mendoza (2017) quien expuso que si se obtiene buenos resultados en la gestión administrativa es porque se buscó y construyó una nueva teoría de la administración que renovó aquellas que antecieron, esto traerá cambios inevitables, por eso se debe reestructurar la gestión administrativa, la situación económica, social, política y cultural de nuestro tiempo requiere que se analicen los hechos desde estas dimensiones, por tanto es necesaria la innovación como respuesta a los cambios y transformaciones del mundo actual sobre todo en las Pymes, que luchan por mantenerse a los cambios importantes y las exigencias del mercado y de las nuevas tendencias económicas. Estos resultados son congruentes a las teorías de Taylor (1911) en su obra titulada "Principios de la Administración Científica" manifiesta que el objetivo principal de la administración es asegurar al máximo el progreso para los dueños y también para cada uno de los empleados. Esta conclusión es similar a las teorías de Reyes (2004), mencionó que para una buena administración se necesita de la coordinación, entendido como proceso ordenado, armónico de varias cosas o tareas. Define a la administración como el conjunto ordenado y sistemático de normas para lograr la organización al máximo de un organismo social. También corrobora a las teorías de Ramírez (2010) quien menciona que la dirección de empresas, se entiende como la organización de actividades que definen la ruta o el camino que orientan a una empresa, así mismo se puede entender como las orientaciones y normas que guían, conducen a las personas dentro de un grupo para obtener los mejores resultados.

Según el objetivo específico 3 se observa que del total de los encuestados el 12.5% reconoce una mala dirección el 43.8% afirma un nivel regular y el 43.8%

percibe el nivel bueno. Igualmente observando la tabla correspondiente el valor de $\rho = ,591^{**}$ indica una correlación positiva media, la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Estos resultados tienen mucha similitud con los resultados obtenidos de Moreno (2018) quien determinó que hay correlación entre la variable gestión administrativa con el desempeño de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,8779 y un coeficiente de determinación de 0,7707. Afirma según los datos obtenidos 77,07% del desempeño se ve afectado por la gestión administrativa del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. El nivel de gestión administrativa en la institución se ubica en el nivel malo en un 60% y un 30% indica que el nivel es bueno, por tanto se infirió que el director no posee habilidades de liderazgo, no ejecuta una buena planificación y control; todo esto impide que los problemas que surgen se solucionen a tiempo y esto es debido a la falta de toma de decisiones. También corrobora a las teorías de Ramírez (2010) quien afirma que la dirección de empresas se compone de acciones que indican la guía de una empresa, así mismo se puede entender como las orientaciones y normas que guían, conducen a las personas dentro de un grupo para obtener los mejores resultados.

También corrobora a las teorías de Yáñez (2004) quien sostiene que la dirección marca el camino y especifica los objetivos y metas a conseguir, así mismo presenta los propósitos y planes que permitirán que se obtengan los mejores efectos a través del trabajo colaborativo entre cada uno de sus miembros, estos resultados se evidencian e interpretan de acuerdo a las necesidades de la empresa, definiendo los controles de gestión a implementar.

Según el objetivo específico 4 se observa que del total de los encuestados el 11.3% percibe un mal control el 47.5% percibe un nivel regular y el 41.3% percibe el nivel bueno. Igualmente, al observar la tabla correspondiente el valor de $\rho = ,617^{**}$ indica una correlación positiva media, la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en

una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. Este hallazgo es similar a los resultados de Barrón (2018) quien concluyó que los resultados muestran el desempeño de cada docente, se analizó las competencias intrapersonales y emocionales, las competencias relacionales y comunicativas; todo este conjunto de competencias con necesarias en el quehacer docente sobre todo en tutoría. Cabe mencionar, que las habilidades sociales se convierten en necesidad priorizada en los profesores de las instituciones educativas, las que les ayudarán a desarrollar y optimizar capacidades pedagógicas que se verán reflejadas en el aprendizaje de los estudiantes. También es similar a los resultados de Coque (2016), después de realizar el análisis e interpretación de los resultados aplicados a los directivos y clientes de la empresa MEGAMICRO, determinó que existe una mala gestión administrativa la que se expresa en la reducción de las ventas, teniendo en cuenta que existe una baja rentabilidad por la deficiente gestión. Dentro de ella no cuenta con una buena organización y planificación de las actividades, la cual origina que no se cumplan con los objetivos, los colaboradores no se encuentran satisfechos por la falta de motivación e importancia que deberían recibir por parte de los directivos. Este hallazgo es similar a las teorías de Mendoza (2017), quien expone que la gestión administrativa tiene una visión sistemática, cada una de las actividades se alinean para lograr las metas y objetivos propuestos, cada una de las fases o etapas que componen la gestión administrativa permiten una dirección clara en la organización desde el inicio hasta el fin, desde el planificar, organizar, dirigir y controlar, a la vez se debe innovar e incorporar tecnología que optimice los procesos siendo competitivos. Zabala (2005) quien mencionó que el control en una organización ayuda corroborar si se cumplen aquellos que se planificó así como aquellas normas que se deben ejecutar, permiten evaluar las acciones que permiten una buena dirección, así como evaluar cada uno de los procesos y tomar las mejores decisiones, por esta razón el control en una organización es responsabilidad de todos y cada uno de los agentes de la gestión institucional. Así mismo también corrobora a la definición de Reyes (2004) precisó que consiste en determinar un sistema que ayude a cuantificar los resultados actuales y aquellos que ya han sucedido en relación con los que se proyectan o esperan, con el fin de conocer si se ha logrado las metas y objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020 (sig.=0.000; rho = ,626**)

Segunda: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. (sig.= 0.000; rho = ,626**)

Tercera: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. (sig.= 0.000; rho = ,683**)

Cuarta: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. (sig.=0.000; rho = ,573**)

Quinta: Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020. (sig.=0.000; rho = ,591**)

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al jefe de la dependencia, implementar un plan sobre mejora de habilidades blandas de ese modo también se estaría elevando el nivel de gestión administrativa.

Segunda: Al jefe de la dependencia, realizar capacitaciones con temas sobre planeación en la gestión administrativa, de ese modo se estaría elevando su nivel y de las habilidades blandas.

Tercera: Al jefe de la dependencia, realizar capacitaciones con temas sobre organización en la gestión administrativa, de ese modo se estaría elevando su nivel y de las habilidades blandas.

Cuarta: Al jefe de la dependencia, realizar capacitaciones con temas sobre dirección en la gestión administrativa, de ese modo se estaría elevando su nivel y de las habilidades blandas.

Quinta: Al jefe de la dependencia, realizar capacitaciones con temas sobre control en la gestión administrativa, de ese modo se estaría elevando su nivel y de las habilidades blandas.

REFERENCIAS

- Adams, H. (2016). *A Different Approach to Project Manag Use of Soft Skills*. https://digitalcommons.harrisburgu.edu/pmgt_dandt/2
- Balan, O. S. (2017). Administrative Management and Mechanisms of Its Development. <https://bit.ly/3mR7O5E>
- Barrón, M. C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz-2017* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21803>
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4.^a ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bishop, T. (2017). The Hard Truth about soft kills. Volumen 1. <https://bit.ly/3nTfaGW>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. <http://ijqr.net/journal/v10-n1/5.pdf>
- Coque, D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato* [proyecto de investigación y desarrollo, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/2KClzrQ>
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chown, J. (2020). The Unfolding of Control Mechanisms inside Organizations: Pathways of Customization and Transmutation. <https://bit.ly/3nMeaEF>

- Claudio, D. (2019). *Las habilidades blandas y su influencia en la gestión administrativa del consorcio Rico Fort Huánuco 2017* [Tesis de grado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional: <https://bit.ly/38Bk7xZ>
- Diario Gestión. (2020, 26 de junio). Las 10 habilidades blandas que demandará el mercado laboral en el futuro. <https://bit.ly/3rrO8J4>
- Espinoza, J. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en la captación de clientes de la agencia CNT del Cantón el Empalme, Guayas., Ecuador Periodo 2014 – 2015*. Plan Estratégico [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Unidad de Posgrado]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3nR4rx1>
- Fayol, H. (1980). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo
- Ferreira, E., Erasmus, A., y Groenewald, D. (2010). *Administrative Management*. <https://bit.ly/3ruowv0>
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Colombia: Fondo de Cultura Económica.
- Garwood, R., (2012). Supporting the underperforming manager: Teaching the soft skills that can make all the difference, *Human Resource Management International*. Vol. 20, Number 1, pp.39-42. <https://bit.ly/3hin3DD>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. EUA: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Ediciones B Argentina. Buenos Aires.
- Guerra, S. (2019). *Revista Científica en inglés: Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. *Psicol. Esc. Educ.* [Online]. 2019, Epub Aug 05, 2019. ISSN 2175-3539. <https://bit.ly/3nRT5J0>
- Guilera, LI. (2011). *Creatividad de la creatividad*. 1ra edición. <https://bit.ly/3prf2yQ>

- Granda, G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10644/6132>
- Hang, N. T. (2020). Research Function of Planning in Administrative Works at Modern Offices. USVAEPA. Vol. 20. <https://bit.ly/3hIM9kW>
- Hernandez, S. R; Fernandez, C. C. y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. Mexico: Mc Graw Hill.
- Juran, Joseph M. (2007), *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran* (1 edición), New York City: McGraw-Hill, p. 6-7.
- López, C. (2019), *Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto* [Tesis Doctorado, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/34NvpOx>
- León, S. (2017). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Oficina Desconcentrada de Tarapoto del OSCE, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3nThH3U>
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Grupo Editorial Patria S.A de C.V.
- Majid. S, Liming. Z, Tong. S y Raihana. S (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. <https://bit.ly/37MWIQd>
- ManpowerGroup. (2015). *Sobre escasez del talento*. 10a edición. <https://bit.ly/34LnAZC>
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. [Revista científica, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manab]. <https://bit.ly/3nRz5pH>

- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. <https://bit.ly/37O4Qus>
- Millan, D. (2020). Desarrollo de habilidades blandas en materia de inteligencia emocional en los profesionales. [Proyecto de Maestría, Tecnológico de Monterrey]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/2WMDej1>
- Moreno, D. (2018). *Gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3nRhXR9>
- Moya, L. (2018). La Empatía entenderla para entender a los demás. 1era edición. Recuperado de: <https://bit.ly/3nQOpTz>
- Mujica, J. (2015). Habilidades blandas N° 1. <https://bit.ly/3mR1L0P>
- Muñoz, A. (2017). XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid. España. <https://bit.ly/3aRJqye>
- Ortega, G. T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Banco de Desarrollo de América Latina (BDAL). Informe de Educación. <https://bit.ly/2WPaITb>
- Oviawe, J. (2020). Enhancing Development of Soft Skills among Technical Vocational Education and Training Students towards Achieving the Sustainable Development Goals. Vol. (6). <https://bit.ly/3pq1dRd>
- Palomino, L. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la I. E. N° 168 APJ, Ugel 05, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3aLBPI4>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3ra edición. Caracas

- Ramírez, C. (2010), Fundamentos de la administración, Tercera edición – Bogotá.
- Rao, M. S. (2017). Soft Leadership: An Innovative Leadership Perspective, The Journal of Values-Based Leadership: Vol. 10: Iss. 1, Article 9. <https://bit.ly/3ryG9tY>
- Reyes, A. (2004). Administración Moderna. México. <https://bit.ly/37Otg6T>
- Rojas, H. (2004). Habilidades sociales. Primera edición. Huacho
- Robbins, S. (2013). Teoría de las Organizaciones: estructura y aplicación. Prentice.
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*. FGV-EAESP. España. <https://bit.ly/3rrZmNI>
- Santana, S. E. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa en los gobiernos Autónomos descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3mOO0j9>
- Taylor, F. W. (1911). Principios de la Administración Científica. Buenos Aires: Editorial Ateneo.
- Tarr R., Weeks J. (2016) Habilidades blandas: demanda y desafíos en el lugar de trabajo de Estados Unidos. En: Gestión centrada en el ser humano en la educación ejecutiva. Serie Humanismo en la Empresa. Palgrave Macmillan, Londres. https://doi.org/10.1057/9781137555410_3
- Terry, G. R., y Franklin, S. G. (2009). Principios de Administración. México: Grupo Editorial Patria.
- Wheeler, R. (2016). Habilidades blandas: la importancia de cultivar la inteligencia emocional, 20 AALL Spectrum 28. <https://bit.ly/3aJTVUz>

Vyas, P. (2013). Soft Skills: Panacea for Sustainable Employability. Vol. 4 Issue-II. <http://www.the-criterion.com/V4/n2/Priti.pdf>

Wheeler, R. (2016). *Soft Skills - The Importance of Cultivating Emotional Intelligence*, 20 AALL Spectrum 28. <https://bit.ly/2WO8Rc0>

Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. México: Mc Graw Hill.

Zabala, H. (2005). Planificación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias. Colombia. Primera edición. <https://bit.ly/3nT1wUj>

Zabala, B. (2019). Implicit Leadership Theories as Determinants of Administrative Management Performance. <https://bit.ly/38G8xBo>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES				
¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?	Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	HABILIDADES BLANDAS Y GESTION ADMINISTRATIVA				
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGO
¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones Planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?	Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión planeación de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	CREATIVIDAD	INNOVACION INICIATIVA IMPLEMENTACION ACTITUD	1-8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (60 – 88) Regular (30 – 59) Mala (0 – 29)
¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensiones de organización de la Gestión administrativa en una Dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?	Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020	Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de organización de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	EMPATIA	RESPONSABILIDAD ACTITUDES ASERTIVA PROACTIVA	9-16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (60 – 88) Regular (30 – 59) Mala (0 – 29)

¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?	Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión dirección de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión dirección de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	LIDERAZGO	INTERPERSONAL ORGANIZACIONAL CUALIDADES COMPORTAMIENTO	17-24	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (60 – 88) Regular (30 – 59) Mala (0 – 29))
¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020?	Determinar si las habilidades blandas se relacionan con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	Las habilidades blandas se relacionan directa y significativamente con la dimensión de control de la Gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020.	PLANEACION	OBJETIVOS ORGANIZACIÓN ACCIONES GESTION	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (0 – 21) Regular (22 – 43) Mala (44 – 64)
			ORGANIZACION	ACTIVIDADES RECURSOS JERARQUIAS INTEGRACION	6-11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (0 – 21) Regular (22 – 43) Mala (44 – 64)
			DIRECCION	MOTIVACION LIDERAZGO COMUNICACIÓN PROPOSITOS	12-17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (0 – 21) Regular (22 – 43) Mala (44 – 64)

			CONTROL	ACCION EVALUAR MEJORAR MEDIR	18-24	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (1 – 21) Regular (22 – 43) Mala (44 – 64)
Metodología		Población muestra		Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos			
<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental con corte transversal Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p>N = V1 r V2</p> </div> <p>Donde M: Muestra V1: Habilidades blandas V2: Gestión administrativa r: Relación entre las variables</p>		<p>Población</p> <p>La población objeto del estudio estará conformada por 80 trabajadores de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú</p> <p>Muestra: Muestreo aleatorio simple</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de las variables

Cuestionario sobre habilidades blandas

Presentación: Estimados (as), se le presenta un cuestionario tiene como objetivo recopilar información, para determinar la relación de las habilidades blandas y la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú, la información que proporcione será de tratamiento confidencial.

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

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

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS						
DIMENSIÓN 1: CREATIVIDAD						
1	¿Existe innovación en el desempeño del personal que labora en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?	1	2	3	4	5
2	¿Los directivos realizan capacitaciones para innovar el desarrollo del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
3	¿Los jefes demuestran iniciativa con el personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
4	¿Se aplica de manera constante las iniciativas dadas por los jefes de cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
5	¿Existe implementación de proyectos de innovación en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
6	¿Conoce los planes de implementación de cada área de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
7	¿Identifica y evalúa la actitud del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
8	¿Se reconoce y se valora la actitud del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
DIMENSIÓN 2: EMPATÍA						
9	¿El personal que labora demuestra habilidad en los trabajos asignados por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
10	¿Se realiza evaluaciones en cuanto a las habilidades y actitudes de cada personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
11	¿Se demuestra actitudes de empatía con personal que desempeña una determinada tarea asignada por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					

12	¿Se realiza constante capacitación para que el personal trabaje con mayor capacidad en las tareas asignadas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
13	¿El personal demuestra comunicación asertiva ante las opiniones de sus compañeros de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
14	¿Consideras que el personal es proactivo dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
15	¿El personal demuestra proactividad para proponer cambios que puedan mejorar cada área dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
16	¿La experiencia del personal es importante para una mejor capacitación dentro de la organización?					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO						
17	¿Existe relaciones interpersonales dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
18	¿Se realizan actividades dentro de los grupos organizacionales de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
19	¿El personal colabora con las actividades que realiza la organización?					
20	¿Las actividades que realiza la organización tienen un interés participativo para el personal?					
21	¿Se evalúa las cualidades del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
22	¿Se percibe que el personal tiene cualidades para el cargo que desempeña dentro de la organización?					
23	¿Existe un comportamiento de liderazgo eficiente con el personal dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
24	¿Se realiza alguna premiación de parte de los líderes para el personal por su buen comportamiento dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					

Cuestionario sobre gestión administrativa

Presentación: Estimados (as), se le presenta un cuestionario tiene como objetivo recopilar información, para determinar la relación de las habilidades blandas y la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú, la información que proporcione será de tratamiento confidencial.

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

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

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN						
1	¿Los planes Identifican los objetivos a lograr en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?	1	2	3	4	5
2	¿Existen planes estratégicos eficientes para lograr las metas u objetivos en la organización?					
3	¿Existe una amplia organización para el cumplimiento de las tareas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
4	¿Se programan acciones específicas para el cumplimiento de metas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
5	¿Participa todo el personal para la elaboración de los instrumentos de gestión dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
6	¿Las actividades que realiza el personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú están bien organizadas?					
7	¿Se hace uso adecuado de los recursos asignados para una buena organización de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
8	¿Se aplica las Jerarquías de las diferentes áreas que tiene la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
9	¿Existen organigramas que registran las funciones en cada una de las áreas dentro de la organización?					
10	¿Se comunica la integración de un personal a todas las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
11	¿Existe una adecuada integración con las diferentes áreas de la organización?					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
12	¿Se motiva al personal constantemente dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					

13	¿Existe liderazgo en cada área de trabajo de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
14	¿El líder participa como mediador de los conflictos en caso se requiera dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
15	¿Existe comunicación con las diferentes áreas de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
16	¿Conoce el propósito del proceso organizacional de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
17	¿Considera que existe un liderazgo correcto en el área de personal que permite cumplir con las funciones encomendadas de la organización?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
18	¿Se corrige las acciones del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
19	¿Se emprende acciones en las actividades de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
20	¿Se evalúa el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
21	¿Realizan una evaluación constante para el personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
22	¿Se determina las mejoras de cada área dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
23	¿Se incentiva mejorar las fortalezas para el desempeño laboral de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					
24	¿Se mide los planes laborales dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?					

Anexo 03. Base de datos de la muestra

HB	DIMENSION 01: CREATIVIDAD								DIMENSION 02: EMPATIA								DIMENSION 03: LIDERAZGO							
	VHB_01	VHB_02	VHB_03	VHB_04	VHB_05	VHB_06	VHB_07	VHB_08	VHB_09	VHB_10	VHB_11	VHB_12	VHB_13	VHB_14	VHB_15	VHB_16	VHB_17	VHB_18	VHB_19	VHB_20	VHB_21	VHB_22	VHB_23	VHB_24
1	3	3	4	2	1	2	3	2	2	2	5	1	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	5
2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	1	1	3	2	3	4	4	1	3	2	1	1	3	1	1
4	2	4	2	2	2	2	4	3	5	2	4	2	4	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	4
5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3
7	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5
9	3	2	4	3	4	2	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	2	3	3	4	5	4	4	4
10	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	5	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5
13	5	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5
14	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4
15	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	1	2	3	3	4	4	5	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	1	1	3	3	4	3	4	3
17	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1
20	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2
21	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	5	4	4	1	5	1	4	4	1	2	2	1
23	3	1	1	1	2	1	2	3	5	4	4	1	2	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4
24	3	1	1	1	2	1	2	3	5	4	4	1	2	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4
28	5	3	3	2	2	5	4	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2
29	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
35	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3
36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
37	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3
38	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5
39	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3
40	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3
41	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2
44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
45	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3
49	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4	3	1
50	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4	3	1
51	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2
54	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2
55	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	2	3	3	1	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	1	4	3	2
58	2	3	3	2	1	4	1	3	3	2	4	2	3	3	3	4	1	3	4	3	5	5	2	3
59	3	3	3	3	5	2	2	5	3	4	4	2	3	3	3	5	1	3	4	3	5	5	3	3
60	3	4	3	1	4	4	3	5	5	1	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	2	4
61	3	2	3	1	2	3	1	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1
62	2	5	2	1	3	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
63	1	2	3	4	3	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3
64	3	3	2	4	5	1	5	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	1
65	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	1	5	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
66	3	3	2	2	4	3	4	5	4	2	2	4	2	5	4	5	2	5	4	1	3	4	2	4
67	2	3	3	4	2	1	5	5	4	4	2	3	1	4	3	4	1	5	4	3	4	3	4	3
68	4	3	3	4	2	1	5	5	4	2	2	4	3	2	3	5	1	3	4	3	4	2	4	1
69	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	2	3	3	3	3	5	2	2	3	4	5	5	3	1
70	3	3	3	5	3	2	4	4	3	5	1	2	3	3	2	4	2	1	5	3	3	5	4	3
71	3	2	3	4	2	1	4	5	5	5	1	2	3	3	2	5	5	4	4	3	3	5	4	3
72	3	2	5	4	5	4	2	2	5	4	1	3	2	2	2	5	3	5	5	5	4	4	4	2
73	4	3	4	3	4	4	3	5	4	2	2	1	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2
74	4	5	4	2	2	3	4	4	5	5	1	1	1	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2
75	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	2	1	1	1	3	5	1	4	4	3	3	3	3	3
76	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2
77	3	2	3	4	5	4	2	3	4	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3
78	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	2	2	2	4	3	2	1
79	3	4	3	2	3	1	2	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	2	1	5	3	3	1
80	3	1	2	3	3	2	1	3	3	5	2	2	2	1	3	5	3	1	4	4	3	5	3	2

GA	DIMENSION 01: PLANEACION					DIMENSION 02: ORGANIZACION						DIMENSION 03: DIRECCION						DIMENSION 04: CONTROL						
	VGA_01	VGA_02	VGA_03	VGA_04	VGA_05	VGA_06	VGA_07	VGA_08	VGA_09	VGA_10	VGA_11	VGA_12	VGA_13	VGA_14	VGA_15	VGA_16	VGA_17	VGA_18	VGA_19	VGA_20	VGA_21	VGA_22	VGA_23	VGA_24
1	3	4	2	3	4	1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	2	2	1	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2
4	5	4	4	2	3	1	4	4	2	5	2	2	5	5	4	3	4	4	5	4	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3
6	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
9	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4
10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
23	2	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
24	2	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4
28	2	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
35	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2
36	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4
38	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	1	3	2	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2
41	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
43	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
44	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
49	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4
50	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4
51	4	3	3	4	2	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
53	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
55	4	5	5	3	2	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4

56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	5	5	3	2
57	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
58	3	5	3	2	4	5	2	5	5	5	2	2	3	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	3
59	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2
60	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2
61	5	4	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	2	3	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3
62	5	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
64	4	2	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5
65	5	4	5	3	4	2	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4
66	5	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	2	5
67	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3
68	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5
69	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
70	4	3	4	3	1	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
71	4	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
72	5	3	1	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4
73	5	4	3	3	1	5	3	5	3	1	1	2	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4
74	4	3	3	2	2	4	2	4	5	2	2	2	3	3	5	1	3	5	3	4	2	3	1	3
75	3	3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	1	4	5	5	2	4	2	1
76	3	2	4	4	3	3	4	5	5	2	2	3	4	3	2	3	3	3	5	5	3	4	4	2
77	4	2	4	4	3	3	3	3	5	1	3	2	2	3	2	3	2	5	4	5	4	2	3	4
78	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	5	3	5	5	4	3	5	2	5	3
79	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	2
80	2	2	3	4	3	3	5	4	5	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	5	5	2

Anexo 04. Base de datos de la prueba piloto de la confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades Blandas	,952	24
Gestión Administrativa	,987	24

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

	HABILIDADES BLANDAS																								GESTION ADMINISTRATIVA																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	1	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
6	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
8	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	5	4	4	1	5	1	4	4	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
9	3	1	1	1	2	1	2	3	5	4	4	1	2	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3			
10	3	1	1	1	2	1	2	3	5	4	4	1	2	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3			
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5			
12	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
13	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4			
14	5	3	3	2	2	5	4	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	5	3		
15	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
16	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	

Anexo 05. Certificado de validez de contenido de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Creatividad								
1	Existe innovación en el desempeño del personal que labora en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Los directivos realizan capacitaciones para innovar el desarrollo del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Los jefes demuestran iniciativa con el personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se ponen en práctica las iniciativas dadas por los jefes de cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Existe implementación de proyectos de innovadores en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
6	Conoce los planes de implementación de cada área de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
7	Identifica y evalúa la actitud del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se reconoce y se valora la actitud del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Empatía		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	El personal se identifica con las responsabilidades de la jefatura en los trabajos asignados por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
10	Las evaluaciones incluyen las actitudes que demuestra el personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Se demuestra actitudes de empatía con personal que desempeña una determinada tarea asignada por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
12	Se realiza constante capacitación para que el personal trabaje con mayor actitud en las tareas asignadas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	El personal demuestra comunicación asertiva ante las opiniones de sus compañeros de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	Consideras que el personal es proactivo dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
15	El personal demuestra proactividad para proponer cambios que puedan mejorar cada área dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		

16	La experiencia del personal es importante para una mejor capacitación dentro de la organización	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Liderazgo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
17	Existe relaciones interpersonales dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?	✓		✓		✓	
18	Se realizan actividades proactivas de los grupos organizacionales de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	El personal se anticipa ante las actividades estratégicas que realiza la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Las actividades que realiza la organización motivan al interés participativo del personal	✓		✓		✓	
21	Se evalúa las cualidades del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se percibe que el personal tiene cualidades para el cargo que desempeña dentro de la organización	✓		✓		✓	
23	Existe un comportamiento de liderazgo eficiente con el personal dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se realiza alguna premiación de parte de los líderes para el personal por su buen comportamiento dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. **MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO** DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

Lima, 25 de noviembre del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir Dimensión



.....
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planación								
1	Los planes institucionales incluyen la identificación de los objetivos a lograr en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Existen planes estratégicos eficientes para lograr las metas u objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Existe una adecuada organización para el cumplimiento de las tareas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se programan acciones específicas para el cumplimiento de metas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Participa el personal idóneo para la elaboración de los instrumentos de gestión dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	Las actividades que realiza el personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú obedecen a una adecuada estructura organizacional	✓		✓		✓		
7	La organización institucional facilita el uso adecuado de los recursos asignados para cumplir tareas eficientes en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se aplica las Jerarquías de las diferentes áreas que tiene la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional incluye las funciones de cada una de las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
10	Se comunica la integración de un personal a todas las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Existe una adecuada Articulación integradora con las diferentes áreas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Se motiva al personal constantemente dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	Considera que existe un liderazgo que promueva cumplir al personal con las funciones encomendadas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	El líder participa como mediador de los conflictos en caso se requiera dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
15	Existe comunicación con las diferentes áreas de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
16	Se difunde al personal los propósitos de la misión, visión y objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
17	Existen políticas y procedimiento adecuados para la selección, inducción, Formación, capacitación y compensación, bienestar social y evaluación personal	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Control		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
18	Se adoptan medidas para corregir las acciones del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	Se emprenden acciones de monitoreo y supervisión en las actividades de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Se formulan procedimientos de evaluación para medir el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
21	Implementa recomendaciones de acciones de control que permitan mejorar el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se determinan las deficiencias y los problemas detectados , se registran y comunican oportunamente para mejorar las tareas desarrolladas por cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
23	Se incentivan las capacidades y las fortalezas para mejorar el desempeño laboral de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se miden los planes laborales y sus resultados dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. **MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO** DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

Lima, 25 de noviembre del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir Dimensión

.....
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Creatividad								
1	Existe innovación en el desempeño del personal que labora en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Los directivos realizan capacitaciones para innovar el desarrollo del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Los jefes demuestran iniciativa con el personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se ponen en práctica las iniciativas dadas por los jefes de cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Existe implementación de proyectos de innovadores en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
6	Conoce los planes de implementación de cada área de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
7	Identifica y evalúa la actitud del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se reconoce y se valora la actitud del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Empatía								
9	El personal se identifica con las responsabilidades de la jefatura en los trabajos asignados por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
10	Las evaluaciones incluyen las actitudes que demuestra el personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Se demuestra actitudes de empatía con personal que desempeña una determinada tarea asignada por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
12	Se realiza constante capacitación para que el personal trabaje con mayor actitud en las tareas asignadas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	El personal demuestra comunicación asertiva ante las opiniones de sus compañeros de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	Consideras que el personal es proactivo dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
15	El personal demuestra proactividad para proponer cambios que puedan mejorar cada área dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		

16	La experiencia del personal es importante para una mejor capacitación dentro de la organización	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Liderazgo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
17	Existe relaciones interpersonales dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?	✓		✓		✓	
18	Se realizan actividades proactivas de los grupos organizacionales de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	El personal se anticipa ante las actividades estratégicas que realiza la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Las actividades que realiza la organización motivan al interés participativo del personal	✓		✓		✓	
21	Se evalúa las cualidades del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se percibe que el personal tiene cualidades para el cargo que desempeña dentro de la organización	✓		✓		✓	
23	Existe un comportamiento de liderazgo eficiente con el personal dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se realiza alguna premiación de parte de los líderes para el personal por su buen comportamiento dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. ESTRADA COSME KATY JAZMIN DNI: 74610303

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

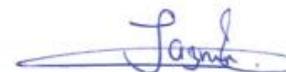
Lima, 25 de NOVIEMBRE del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir Dimensión



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	Los planes institucionales incluyen la identificación de los objetivos a lograr en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Existen planes estratégicos eficientes para lograr las metas u objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Existe una adecuada organización para el cumplimiento de las tareas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se programan acciones específicas para el cumplimiento de metas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Participa el personal idóneo para la elaboración de los instrumentos de gestión dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
6	Las actividades que realiza el personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú obedecen a una adecuada estructura organizacional	✓		✓		✓		
7	La organización institucional facilita el uso adecuado de los recursos asignados para cumplir tareas eficientes en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se aplica las Jerarquías de las diferentes áreas que tiene la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional incluye las funciones de cada una de las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
10	Se comunica la integración de un personal a todas las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Existe una adecuada Articulación integradora con las diferentes áreas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección								
12	Se motiva al personal constantemente dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	Considera que existe un liderazgo que promueva cumplir al personal con las funciones encomendadas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	El líder participa como mediador de los conflictos en caso se requiera dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
15	Existe comunicación con las diferentes áreas de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
16	Se difunde al personal los propósitos de la misión, visión y objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
17	Existen políticas y procedimiento adecuados para la selección, inducción, Formación, capacitación y compensación, bienestar social y evaluación personal	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Control		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
18	Se adoptan medidas para corregir las acciones del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	Se emprenden acciones de monitoreo y supervisión en las actividades de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Se formulan procedimientos de evaluación para medir el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
21	Implementa recomendaciones de acciones de control que permitan mejorar el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se determinan las deficiencias y los problemas detectados, se registran y comunican oportunamente para mejorar las tareas desarrolladas por cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
23	Se incentivan las capacidades y las fortalezas para mejorar el desempeño laboral de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se miden los planes laborales y sus resultados dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. ESTRADA COSME KATY JARMIN DNI: 74610303

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Lima, 25 de NOVIEMBRE del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir Dimensión



.....
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Creatividad								
1	Existe innovación en el desempeño del personal que labora en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Los directivos realizan capacitaciones para innovar el desarrollo del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Los jefes demuestran iniciativa con el personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se ponen en práctica las iniciativas dadas por los jefes de cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Existe implementación de proyectos innovadores en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
6	Conoce los planes de implementación de cada área de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
7	Identifica y evalúa la actitud del personal en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se reconoce y se valora la actitud del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Empatía		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	El personal se identifica con las responsabilidades de la jefatura en los trabajos asignados por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
10	Las evaluaciones incluyen las actitudes que demuestra el personal de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Se demuestra actitudes de empatía con personal que desempeña una determinada tarea asignada por la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
12	Se realiza constante capacitación para que el personal trabaje con mayor actitud en las tareas asignadas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	El personal demuestra comunicación asertiva ante las opiniones de sus compañeros de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	Consideras que el personal es proactivo dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
15	El personal demuestra proactividad para proponer cambios que puedan mejorar cada área dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		

16	La experiencia del personal es importante para una mejor capacitación dentro de la organización	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Liderazgo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
17	Existe relaciones interpersonales dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú?	✓		✓		✓	
18	Se realizan actividades proactivas de los grupos organizacionales de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	El personal se anticipa ante las actividades estratégicas que realiza la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Las actividades que realiza la organización motivan al interés participativo del personal	✓		✓		✓	
21	Se evalúa las cualidades del personal que labora dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se percibe que el personal tiene cualidades para el cargo que desempeña dentro de la organización	✓		✓		✓	
23	Existe un comportamiento de liderazgo eficiente con el personal dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se realiza alguna premiación de parte de los líderes para el personal por su buen comportamiento dentro de una dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene suficiencia**.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Juana Litz Tupa Quispe**.....DNI: **23839591**.....

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**

Lima, 15 de noviembre del 2020.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Juana Litz Tupa Quispe
 Firma del experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	Los planes institucionales incluyen la identificación de los objetivos a lograr en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
2	Existen planes estratégicos eficientes para lograr las metas u objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
3	Existe una adecuada organización para el cumplimiento de las tareas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
4	Se programan acciones específicas para el cumplimiento de metas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
5	Participa el personal idóneo para la elaboración de los instrumentos de gestión dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	Las actividades que realiza el personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú obedecen a una adecuada estructura organizacional	✓		✓		✓		
7	La organización institucional facilita el uso adecuado de los recursos asignados para cumplir tareas eficientes en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
8	Se aplica las Jerarquías de las diferentes áreas que tiene la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
9	La estructura organizacional incluye las funciones de cada una de las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú.	✓		✓		✓		
10	Se comunica la integración de un personal a todas las áreas dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
11	Existe una adecuada articulación integradora con las diferentes áreas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Se motiva al personal constantemente dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
13	Considera que existe un liderazgo que promueva cumplir al personal con las funciones encomendadas en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		
14	El líder participa como mediador de los conflictos en caso se requiera dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓		

15	Existe comunicación con las diferentes áreas de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
16	Se difunde al personal los propósitos de la misión, visión y objetivos de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
17	Existen políticas y procedimiento adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social y evaluación personal	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Control		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
18	Se adoptan medidas para corregir las acciones del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
19	Se emprenden acciones de monitoreo y supervisión en las actividades de trabajo en la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
20	Se formulan procedimientos de evaluación para medir el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
21	Implementa recomendaciones de acciones de control que permitan mejorar el desempeño del personal dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
22	Se determinan las deficiencias y los problemas detectados, se registran y comunican oportunamente para mejorar las tareas desarrolladas por cada área de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
23	Se incentivan las capacidades y las fortalezas para mejorar el desempeño laboral de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	
24	Se miden los planes laborales y sus resultados dentro de la dependencia de la Marina de Guerra del Perú	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Juana Litz Tupa Quispe**.....DNI: **23839591**

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**

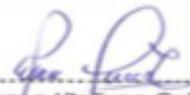
Lima, 15 de noviembre del 2020.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juana Litz Tupa Quispe

Firma del Experto Informante

Anexo 06. Carta de presentación UCV y respuesta de institución donde se efectuó el estudio



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 13 de noviembre de 2020
Carta P. 786-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

ALFÉREZ DE FRAGATA
JEREMIAS SCARPATTI ESPINOZA
OFICIAL A CARGO DEL EX BAP "ALMIRANTE GRAU"
MARINA DE GUERRA DEL PERU

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a AYALA TANDAZO, PEDRO JAVIER; identificado con DNI N° 43617477 y con código de matrícula N° 2000005531; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La habilidades blandas y la gestión administrativa en una dependencia de la Marina de Guerra del Perú. Lima, 2020

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

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

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Marina de Guerra
del Perú

EX - B.A.P. "ALMIRANTE GRAU"

"DECENIO LA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE, ALFÉREZ DE FRAGATA, OFICIAL A CARGO DEL EX - B.A.P
"ALMIRANTE GRAU"**

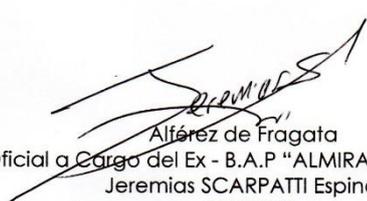
HACE CONSTAR:

Que, el T2 Art. AYALA Tandazo Pedro Javier, identificado con CIP. 01964835 y DNI. 43617477, y con código de estudiante N° 2000005531 de La Universidad Privada "Cesar Vallejo" en el programa de posgrado con mención en Gestión Pública, realizó encuestas al personal sobre LAS HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA. con la finalidad de optar su grado de Maestro.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que sea necesario.

Callao, 22 de Diciembre del 2020




Alférez de Fragata
Oficial a Cargo del Ex - B.A.P "ALMIRANTE GRAU"
Jeremias SCARPATTI Espinoza
01101365