

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la  
Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y  
Transporte Huayllay S.A. – 2023**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Administración**

**Autores:**

**Bach. Anita Dine CARHUACHIN YAPIAS**

**Bach. Jhosavet Alejandrina VARGAS LOPEZ**

**Asesor:**

**Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la  
Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y  
Transporte Huayllay S.A. – 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

-----  
Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY  
**PRESIDENTE**

-----  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
**MIEMBRO**

-----  
Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO  
**MIEMBRO**



---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 006-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Anita Dine CARHUACHIN YAPIAS - Jhosavet Alejandrina VARGAS LOPEZ**

Escuela de Formación Profesional

**ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

**Título del trabajo**

Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023

**Asesor:**

**Mag. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

Índice de Similitud: **11%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de enero del 2024

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

C.c.  
Andi



Firmado digitalmente por:  
CARDENAS SINCHE Jose  
Antonio FAU 20154805046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/01/2024 05:05:30-0500

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, que han superado toda dificultad y han dado el mejor esfuerzo en brindarme el amor, soporte y valores necesarios para convertirme en una digna profesional, y me impulsan a no rendirme y cumplir todas mis metas propuestas.

### **Anita Dine**

A mi madre Luz Zenaida por apoyarme incondicionalmente en todo momento, por ser mi fortaleza en momentos difíciles y confiar plenamente en mí, muchos de mis logros son gracias a ti.

A mis hermanas Sara, Eliana y Pamela por ser mi fuente de motivación y mi fortaleza para seguir adelante.

A mi familia quienes con sus palabras de aliento no me dejaron caer.

**Jhosavet Alejandrina**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro reconocimiento a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a los docentes del Programa de Estudios de Administración y trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales, al permitirnos formar parte de nuestra alma mater del centro del Perú.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestro asesor Ms. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ, al brindarnos su orientación y acompañamiento en el proceso de ejecución del trabajo de investigación.

Expresamos nuestra inmensa gratitud a la Gerencia General de la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., como también a sus trabajadores que permitieron obtener la información de primera fuente.

Anita Dine - Jhosavet Alejandrina

## RESUMEN

La investigación presenta por título “Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023”, presenta como objetivo general determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023. En el aspecto metodológico comprende una investigación básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, en cuanto al diseño no se manipula las variables siendo no experimental, siendo la muestra representativa de 124 encuestados.

En cuanto al resultado, de acuerdo a la tabla de correlaciones de Rho de Spearman se tiene una relación de 0,534 positiva alta entre las variables habilidades blandas y competitividad empresarial. Concluimos que, las variables habilidades blandas y competitividad empresarial están correlaciones a un nivel de significancia de 0,000, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la competitividad empresarial.

**Palabras clave:** habilidades blandas, forma de trabajo, comunicación, trabajo confiable, planificación del tiempo, competitividad empresarial, ventaja competitiva, administración de recursos, rentabilidad, diversificación de mercados.

Anita Dine - Jhosavet Alejandrina

## ABSTRACT

The research presented by the title "Soft skills and business competitiveness in the Mining Company Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023", presents as general objective to determine the relationship of soft skills of managers with business competitiveness in the Mining Company Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023. In the methodological aspect it comprises a basic research with quantitative approach, descriptive-correlational level, as for the design the variables are not manipulated being non-experimental, being the representative sample of 124 respondents.

As for the result, according to Spearman's Rho correlation table, there is a high positive relationship of 0.534 between the variables soft skills and business competitiveness. We conclude that the soft skills and business competitiveness variables are correlated at a significance level of 0.000, which means that the higher the value of managers' soft skills, the higher the business competitiveness.

**Keywords:** soft skills, way of working, communication, reliable work, time planning, business competitiveness, competitive advantage, resource management, profitability, market diversification.

Translated with [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (free version)

Anita Dine - Jhosavet Alejandrina

## INTRODUCCIÓN

Contar con trabajadores competitivos resulta ser una labor muy importante que tiene relevancia en toda organización. En el sector minería el desempeño laboral tiene algunas particularidades, resaltando entre ellas la forma de trabajo bajo la modalidad de sistema lo cual aleja del contacto con la familia, el siguiente aspecto está formado por la capacitación, la experiencia, los métodos de trabajo.

Las habilidades blandas son características que presenta una persona, en una palabra, son los diversos valores que se pone en práctica, permite relacionarse con su entorno de manera efectiva, permitiendo gestionar su trabajo y resolver diversos problemas. Las habilidades blandas desarrolladas por los trabajadores son valoradas por los diversos empleadores.

La competitividad empresarial, esta representado por la mejora en la calidad y la constante innovación, para competir en el mercado se requiere contar con productos y servicios de calidad y a precios accesibles.

Para comprender mejor la investigación se desarrolló en cuatro capítulos, seguidamente explicamos cada uno de ellos.

El capítulo I, presenta el problema de investigación, identificamos y determinamos el problema de investigación, delimitamos el estudio, hacemos una presentación del problema y objetivos, a continuación, justificamos y establecemos los límites del estudio.

El capítulo II, hacemos mención al marco teórico, se considera los antecedentes de nuestra investigación, definimos los términos básicos de acuerdo a las variables del estudio, precisamos las hipótesis mediante la cual se hace las conjeturas del estudio, identificamos las variables y se realiza una definición operacional de las variables e indicadores.

El capítulo III, señalamos la metodología y técnicas de la investigación, se describe el tipo y nivel de la investigación, en esta estación precisamos sobre el tamaño



de la población y muestra, validamos el instrumento de investigación mediante juicio de experto y establecemos la confiabilidad para aplicar los cuestionarios, señalamos las técnicas de procesamiento de datos, se establece el tratamiento estadístico y describimos los aspectos de la orientación ética.

El capítulo IV, establece el resultado y discusión del estudio, presentamos el trabajo de campo, así mismo, se analiza e interpreta los datos de acuerdo al instrumento de investigación, se realiza la prueba de hipótesis, concluyendo con la discusión de resultados.

En la parte final abordamos las conclusiones, recomendaciones y los anexos de la investigación.

Anita Dine - Jhosavet Alejandrina

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	3
1.3.	Formulación del problema .....	3
1.3.1.	Problema general .....	3
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos .....	4
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	6
------	-------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas – científicas .....	8
2.2.1.	Habilidades blandas.....	8
2.2.2.	Competitividad empresarial.....	12
2.3.	Definición de términos básicos .....	17
2.4.	Formulación de hipótesis.....	18
2.4.1.	Hipótesis general .....	19
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	19
2.5.	Identificación de variables .....	19
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	19

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	21
3.2.	Nivel de investigación .....	21
3.3.	Métodos de investigación .....	21
3.4.	Diseño de investigación.....	22
3.5.	Población y muestra .....	22
3.5.1.	Población de la investigación.....	22
3.5.2.	Muestra de la investigación.....	22
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	22
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos .....	22
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	23
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9.	Tratamiento estadístico .....	24
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	24

### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	25
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	25
	4.2.1. Variable: habilidades blandas .....	25
	4.2.2. Variable: competitividad empresarial .....	27
4.3.	Prueba de hipótesis .....	31
4.4.	Discusión de resultados.....	37

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Habilidades blandas (Agrupada) .....	26
<b>Tabla 2.</b>	Competitividad empresarial (Agrupada) .....	27
<b>Tabla 3.</b>	Ventaja competitiva (Agrupada) .....	28
<b>Tabla 4.</b>	Administración de los recursos (Agrupada) .....	29
<b>Tabla 5.</b>	Rentabilidad (Agrupada).....	30
<b>Tabla 6.</b>	Diversificación de mercados (Agrupada).....	31
<b>Tabla 7.</b>	Correlaciones entre habilidades blandas y competitividad empresarial ....	32
<b>Tabla 8.</b>	Correlaciones entre habilidades blandas y ventaja competitiva .....	33
<b>Tabla 9.</b>	Correlaciones entre habilidades blandas y administración de los recursos .....	34
<b>Tabla 10.</b>	Correlaciones entre habilidades blandas y rentabilidad .....	35
<b>Tabla 11.</b>	Correlaciones entre habilidades blandas y diversificación de mercados...	36

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Habilidades blandas (Agrupada) .....	26
Gráfico 2. Competitividad empresarial (Agrupada) .....	27
Gráfico 3. Ventaja competitiva (Agrupada) .....	28
Gráfico 4. Administración de los recursos (Agrupada) .....	29
Gráfico 5. Rentabilidad (Agrupada).....	30
Gráfico 6. Diversificación de mercados (Agrupada) .....	31

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., tiene como nombre comercial EMICONSATH S.A., presenta como domicilio fiscal en la Av. Señor de Huayllay Lima – Ate, siendo su actividad económica principal el transporte de carga por carretera y su actividad secundaria el tratamiento y eliminación de desechos no peligrosos, inicia sus actividades económicas el 01 de abril del año 2006.

Su operación lo realiza en el paraje La Cruzada – Cuchimay, distrito de Huayllay, comprendiendo la provincia y región de Pasco, a una distancia de 287 kilómetros de la ciudad de Lima.

La empresa tiene como principales clientes a Volcan, Chungar, Rio Baños, Alpamarca, Pan American Silver, brindando servicios de minería, obras civiles y ambientales, es una empresa especializada con perfil comunal y responsabilidad social.

En cuanto a la selección personal esta se realiza mediante convocatoria a través de la red social Facebook, destacan entre los cargos ayudantes para obra civil, operarios para obras civiles, operador de retroexcavadora, operador

de cargador frontal, residente, supervisores operativos, ingeniero de seguridad, topógrafo, conductores, operarios, capataz, entre otros.

El Directorio de la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. está conformado por un Presidente, Comisión de Obras Civiles, Comisión de Medio Ambiente, Comisión de Transporte y Maquinarias y Comisión de Logística; la gestión de la empresa se realiza a través de la Gerencia General siendo el representante legal conforme a la declaración realizada por el contribuyente ante la Administración Tributaria SUNAT.

En cuanto a sus personales trabajan bajo la modalidad de sistemas de 14 por 7 días conforme a lo establecido en el Decreto Supremo Nro 005-2010-EM y el Decreto Supremo Nro 009-SST.

Las habilidades blandas son los comportamientos emocionales que presenta cada trabajador al momento de interactuar en el entorno laboral, bien es cierto que el título profesional, los grados académicos son importantes que aportan conocimientos a las personas, sin embargo, estas no aseguran el éxito de las personas.

El hecho de laborar bajo la modalidad de sistema presenta algunos efectos en los trabajadores, entre ellos, la falta de contacto con la familia, afectando las relaciones entre los padres e hijos; en cuanto al aspecto psicológico presenta alteraciones al estilo de vida, generando ansiedad, depresión inclusive estrés alterando la capacidad de los trabajadores (Rímac Seguros, s.f.).

El desempeño y la eficiencia productiva de las empresas estarían ligados a la capacitación acumulada a lo largo del tiempo, que incidiría en sus estrategias competitivas (Medeiros, et al., 2019, p. 11), agregan los autores, que los factores determinantes de la competitividad son: la capacitación, desempeño, métodos de organización y estrategia (p. 11), en consecuencia,



para ser competitivos las empresas minimizan costos, ofrecen mejores productos y servicios, además combinan una adecuada estrategia con la productividad.

La investigación presenta como propósito conocer la relación entre habilidades blandas y la competitividad empresarial, en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Luego de identificar el problema de investigación, ahora presentamos la delimitación de nuestra investigación.

### **Delimitación temporal**

En cuanto al tiempo se considera al primer trimestre del año 2023.

### **Delimitación espacial**

La investigación comprende al distrito de Huayllay de la provincia y región de Pasco.

### **Delimitación social**

Abarca a los trabajadores de la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?
- b) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se

relacionan con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?

- c) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?
- d) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- b) Establecer la relación de habilidades blandas de los gerentes con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- c) Identificar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- d) Determinar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la diversificación de mercados en la Empresa Minera

#### **1.5. Justificación de la investigación**

De acuerdo a la justificación teórica, se realiza un análisis minucioso de las variables habilidades blandas y la competitividad empresarial, para ello nos basamos en estudios previos y el marco teórico científico relacionados al tema. Para ello consideramos que existe una relación entre las habilidades blandas y la competitividad empresarial.

En cuanto a la justificación práctica, consideramos que los resultados permitirán tomar adecuadas decisiones que serán de mucha utilidad para abordar los aspectos relacionados a la competitividad empresarial.

En tanto en la justificación social, los resultados obtenidos permiten tener información para otras empresas con actividades parecidas.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Consideramos que la principal limitación fue obtener la información de primera fuente, sin embargo, con transcurrir de los días se fueron agilizando, permitiéndonos culminar la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Chaca & Contreras (2022) según la tesis “Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021”. Tuvo como objetivo general analizar la influencia de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. El método es científico, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, con una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental, para la prueba de hipótesis realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Concluye: que las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño laboral, con una correlación de Pearson de 0,761 y un nivel de significancia de 0,000.

Olivares (2022) en su investigación denominada “Caracterización de las habilidades blandas en Contratistas Generales Peruvian Master S.A.”. Propone como objetivo general determinar las percepciones sobre las características de las habilidades blandas en Contratistas Generales Peruvian Master SA en la Provincia de Sechura, desde el punto de vista de los trabajadores. En el marco

metodológico, la investigación tiene el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, sostiene que es una investigación de tipo aplicado y transversal. Olivares (2022) concluye: que el 50% de los trabajadores tienen debilidades en habilidades blandas, sobre todo en habilidades sociales al momento de interactuar con los clientes.

Pitta (2021) realizó la tesis “El desarrollo de las habilidades blandas de los docentes y la percepción de los estudiantes en un IES en el nuevo ambiente laboral ocasionado por la crisis sanitaria mundial, Lima, 2020”. Presenta como objetivo general determinar si el desarrollo de habilidades blandas de los docentes, en el nuevo ambiente educativo ocasionado por la crisis sanitaria mundial, impacta en la percepción que tienen los estudiantes de los docentes. En la parte metodológica considera una investigación básica, de nivel correlacional. Concluyen: que existe una correlación positiva alta entre el desarrollo de las habilidades blandas de los docentes con la percepción de los estudiantes.

Luna & Silva (2020) en su tesis “Las habilidades blandas y su relación con la productividad humana en el personal del área de caja de Plaza Veá – Real Plaza, Trujillo – 2020”. Presenta como objetivo general determinar la relación entre las habilidades blandas y la productividad humana del personal del área de caja de Plaza Veá – Real Plaza, Trujillo – 2020. Para alcanzar su propósito desarrolla la metodología: tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo-correlacional y para contrastar la hipótesis utiliza la prueba de Chi-cuadrado. En su investigación concluye: que existe relación entre un alto nivel de habilidades blandas y un alto nivel de productividad humana del personal del área de caja de Plaza Veá, con un nivel de significancia de 0,003; la habilidad blanda del personal es alto; el nivel de productividad el alto.

Tapia & Inga (2019) en su tesis “Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones y

Servicios Generales Tongod S.R.L. – Cajamarca, 2019”. Presentan como objetivo determinar la relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones y Servicios Generales Tongod S.R.L. – Cajamarca, 2019. Propone en su metodología, una investigación de tipo básica, con un nivel correlacional, de diseño no experimental. Los investigadores concluyen: obtuvo una correlación positiva fuerte de 0,806 entre las habilidades blandas y la productividad laboral, en consecuencia, los trabajadores cuentan con comunicación efectiva, trabajo en equipo, compromiso, buenas relaciones interpersonales, proactividad y organización del tiempo, y la productividad laboral.

Pucumayo (2018) en la investigación sobre “Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018”. La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de las habilidades blandas de los docentes con el clima organizacional de la I.E. Politécnico Rafael Loayza Guevara, 2018. En la parte metodológica considera una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño descriptivo, abarca a una población de 65 docentes. Concluye: que existe una relación entre habilidades blandas y el clima organizacional con un coeficiente de correlación de 0,586. Concluye en: las habilidades blandas de los docentes son percibidas por los estudiantes; así mismo, la creatividad y empatía son percibidas de la misma manera entre docentes y estudiantes, no así la adaptación al cambio, comunicación, manejo de emociones y manejo del tiempo.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Habilidades blandas**

A juicio de vera (2016) las habilidades blandas son concebidas como “capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral” (p.

56).

Como se expresa en EDUCREA (2020) las habilidades blandas “son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria” (p. 2).

Conforme se sostiene en Universidad Católica San Pablo (2022), las habilidades blandas “son aptitudes no técnicas relacionadas a la manera en que trabajas, es decir, cómo interactúas con tus colegas, cómo resuelves los problemas y cómo gestionas tu trabajo”.

Las habilidades blandas vienen a ser las capacidades que presentan los trabajadores para desenvolverse en ambientes diversos, son aspectos que permiten tener la felicidad en la vida y son bien valoradas por los empleadores.

Empleando las palabras de Buxarrais (2013, como se citó en Moreno et al., 2021) las habilidades blandas son:

Aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios, contar con habilidades para aceptar y aprender de las críticas, disponer de autoconfianza y capacidad de ser confiable, lograr una comunicación efectiva, mostrar habilidades para resolver problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, saber administrar adecuadamente el tiempo, saber trabajar en equipo, tener proactividad e iniciativa, tener curiosidad e imaginación y disponer de voluntad para aprender, además de saber conciliar la vida personal, familiar, social y laboral, como aspectos más relevantes (p. 31).

Como hacen notar Tito & Serrano (2016) las empresas “demandan personas con las siguientes competencias y habilidades: orientación al conocimiento, liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos y trabajo en

equipo” (como se citó en Moreno et al., 2021, p. 19).

### 2.2.1.1. Tipos de habilidades blandas

Como menciona Ariza (2019), las habilidades blandas que se demanda en la actividad laboral son:

Habilidad para relacionarse, habilidades avanzadas de comunicación, paciencia, generación de confianza, empatía, escucha activa, adaptabilidad o flexibilidad, autentico interés personal, objetividad, persuasión, habilidades de negociación, mente abierta, sentido de humor, manejo del tiempo, conocimiento de los stakeholders, honestidad, solución de conflictos, liderazgo, buenos modales, soporte y motivación, resiliencia, diplomacia, trabajo en equipo, atención al detalle, autoconocimiento (citado en Moreno et al., 2021, p. 33).

Como expresan Espinoza & Gallegos (2020) las habilidades blandas están asociadas al comportamiento del individuo, al manejo emocional, a como se desenvuelve en la sociedad y también al liderazgo que desarrolla. Seguidamente presentamos las habilidades blandas laborales más requeridas según diversos autores.

<b>Artículos</b>	<b>Habilidades blandas laborales</b>
Devedzic et al. (2018)	Liderazgo, comunicación y colaboración, pensamiento crítico, resolución de problemas y responsabilidad.
Puga & Martínez (2008)	Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, valores éticos.
Honorable Senado de la Nación Argentina (2017)	Liderazgo y manejo emocional, comportamiento personal, desempeño social.
Cruzdev et al. (2018)	Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, sistemas y pensamiento crítico, desarrollo e implementación de proyectos. Interacción intercultural, autoorganización y autoeducación, cuidado de la salud, salud y seguridad.
Tito y Serrano (2016)	Relaciones humanas, autogestión y eficacia en el lugar de trabajo.

**Nota.** Adaptado de Espinoza & Gallegos (2020)



Desde el punto de vista de Lazo & Véliz (2017) las habilidades blandas son las características de la personalidad que identifica a cada uno. Bajo estos aspectos resaltan las siguientes:

- a) **Escuchar activamente.** Consiste en prestar atención a la expresión de la otra persona, entendiendo, e interpretando sus ideas, sus posturas y su estado emocional; generando confianza y empatía (Lazo & Véliz, 2017).
- b) **Capacidad para comunicarse.** Es la habilidad de expresar criterios propios con pensamientos, ideas y conceptos que sea expresado y percibida de manera efectiva, clara y adecuada (Lazo & Véliz, 2017).
- c) **Capacidad de liderazgo.** Guiar y direccionar a los miembros del equipo de trabajo al logro de objetivos comunes (Lazo & Véliz, 2017).
- d) **Capacidad de analizar.** Permite interpretar datos, hechos o experiencias para luego emitir juicios de valor (Lazo & Véliz, 2017).
- e) **Capacidad de juzgar.** Es la habilidad para emitir pensamientos y criterios propios con rectitud basados en valores y principios, buscando una sociedad cada vez más justa (Lazo & Véliz, 2017).
- f) **Capacidad de automotivarse.** Es actuar por voluntad propia, generando entusiasmo para lograr los objetivos (Lazo & Véliz, 2017).
- g) **Conciencia de valores.** Es la capacidad que tiene la persona para actuar, sentir, juzgar, y afrontar situaciones con principios éticos y morales (Lazo & Véliz, 2017).
- h) **Trabajo en equipo.** Es compartir una visión entre los integrantes, estableciendo confianza y comunicación fluida, el objetivo es lograr el propósito. (Lazo & Véliz, 2017).

- i) **Capacidad de adaptación al cambio.** Es la capacidad de comprender lo que ocurre en el entorno, adaptándose de manera flexible a los nuevos tiempos (Lazo & Véliz, 2017).

#### **2.2.1.2. Importancia de las habilidades blandas**

Las habilidades blandas son importantes para lograr un empleo, las empresas tienen la necesidad de incrementar los niveles de productividad, competitividad, mejorar la gestión, son motivos que son necesarios y dominar, resulta entonces que la empleabilidad es un medio para conectarse con las empresas y diversas organizaciones.

También las habilidades blandas se pueden adquirir en el hogar, la escuela, la universidad, en el trabajo y son muy importante para el trabajo y básicamente para relacionarse con otras personas.

#### **2.2.2. Competitividad empresarial**

De acuerdo con Porter (1991) la competitividad de la empresa “se basa en la teoría de la ventaja competitiva, estableciendo dos tipos principales: la ventaja en Costos, reflejada en el precio, y la ventaja por diferenciación, ya sea del proceso o en el producto “(Palomo, M. & Pedroza, s.f, p. 15).

Tal como definen Koontz & O'Donnell (2013) respecto a competitividad “es el resultado de una mejora de calidad constante y de innovación”.

La competitividad empresarial de acuerdo a Rubio & Baz (2015) y Hernández (2000) “conjunto de factores que forman parte de las estructuras internas propias de la organización y que contribuyen a mejorar la posición que ocupa un producto o empresa en el mercado frente a otros productos fabricados por los competidores” (como se citó en Díaz, Quintana & Fierro, 2020, p. 159).

La competitividad empresarial desde el punto de vista de Carrasco, et al. (2021) “hace referencia a la capacidad de las mismas para poder producir bienes y servicios de forma eficiente, con precios accesibles y productos de calidad; de tal manera que puedan competir en un mercado exigente”.

En las palabras de Palomo & Pedroza (s.f.) referente a competitividad empresarial sostienen:

Que es la capacidad de una empresa para conseguir, mantener y aumentar una ventaja con respecto a sus rivales basada en un comportamiento superior en el mercado, ya sea en costos, ya sea en calidad o diferenciación. La supervivencia de la empresa no sólo depende de la posesión de una ventaja competitiva, sino también de la forma en que dicha ventaja es gestionada (p. 16).

Reinel & Bermeo (2005), sostienen que la “competitividad de la empresa es el performance valorado por la capacidad que tiene para generar más valor agregado que sus competidores”.

Como dice Malaver (1999) la competitividad es “la necesidad de las organizaciones de sostenerse y consolidarse dentro de los mercados, teniendo como indicador el porcentaje de participación de sus bienes y servicios, a partir de una concepción sistemática que incorpora elementos económicos, empresariales, políticos y socioculturales” (p. 39).

En el mundo globalizado las empresas sobreviven si son competitivas, para ello se considera la participación en el mercado, la productividad de la empresa, la calidad de los productos, el precio de los productos y esencialmente la innovación.

De acuerdo a Alic (1987) la competitividad viene a ser “la capacidad de las empresas para diseñar, desarrollar, producir y colocar sus productos en el mercado internacional en medio de la competencia con empresas de otros países” (como se citó en Cabrera, López & Ramírez, 2011, p. 23).

Conforme se señala en OECD (1992, como se citó en Cabrera, López & Ramírez, 2011, p. 24), considera los siguientes elementos como determinantes que contribuyen la competitividad de la empresa:

**a)** La administración de los flujos de producción y de inventarios de materia

prima y sus componentes (Cabrera, et al., 2011, p. 24).

- b)** La integración exitosa de planeación de mercado, actividades de innovación más desarrollo (I+D), diseño, ingeniería y manufactura (Cabrera, et al., 2011, p. 24).
- c)** La capacidad de combinar innovación más desarrollo (I+D) interna con I+D realizada en universidades, centros de investigación y otras empresas (Cabrera, et al., 2011, p. 24).
- d)** La capacidad de incorporar cambios en la demanda y la evolución de los mercados (Cabrera, et al., 2011, p. 24).
- e)** La capacidad de establecer relaciones exitosas con otras empresas dentro de la cadena de valor (Cabrera, et al., 2011, p. 24).

#### **2.2.2.1. Ventaja competitiva**

La ventaja competitiva desde el punto de vista de Porter (1985) “deriva de la capacidad de crear valor para sus compradores. En relación a valor se hace referencia a ofertar productos o servicios a precios más bajos, pero con beneficios similares a la competencia o precios altos, pero con beneficios únicos”.

Como señalan Romero, et al., (2020) la ventaja competitiva “representa características que diferencian un producto o servicio de una empresa, frente al producto o servicio de otras organizaciones” (p. 468).

La ventaja competitiva comprende las diversas actividades que desarrolla la empresa y que estas permiten establecer el valor que la empresa presenta para sus compradores, permitiendo diferenciarse de la competencia.

La ventaja competitiva, teniendo en cuenta a Navarro, et al. (2018) afirman que:

Se vinculan a la calidad no solo desde el punto de vista de la producción, sino que también la enlaza a los servicios, uso de

las tecnologías, capital de trabajo, recursos humanos y financieros, pero al ser considerados estos aspectos la empresa deberá contar con factores positivos como el liderazgo y el talento humano (como se citó en Carrasco, et al., 2021).

Para alcanzar ventaja competitiva la empresa desarrolla un conjunto de atributos que se enmarcan en acciones concretas, resaltando los bajos costos de producción, encontrando un punto de diferenciación, haciendo énfasis en la vigencia tecnológica de los equipos, las competencias laborales de los trabajadores y también la estructura organizacional, como la comunicación, autoridad y responsabilidad.

#### **2.2.2.2. Administración de recursos**

Para Reyes (2004) la Administración es definido como “el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social”. (p. 26). El citado autor añade que la administración “es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa” (p. 27).

Para Terry (1999) la Administración “es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos (p. 78).

Por una parte, administración es la correcta conducción de las diversas actividades que se desarrolla en la organización, para ello se cuenta con la participación directa de los trabajadores, cuya interacción con los recursos producen resultados.

Los recursos están compuestos por: económicos, financieros, materiales, equipos, personas y de información. Sin embargo es

discutible considerar a las personas como recursos.

### **2.2.2.3. Rentabilidad**

En cuanto a rentabilidad Gitman (1997) menciona “que es la relación entre ingresos y costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas”.

En las palabras de Contreras (s.f.) “la rentabilidad de una empresa, depende tanto de la estructura del tipo de industria al que pertenece como del posicionamiento alcanzado frente a la competencia”.

En definitiva, toda empresa existe para obtener ganancias, es decir, se invierte, se realiza un conjunto de actividades para luego conocer el rendimiento de la inversión. En base a los resultados podremos juzgar la eficiencia que tienen los responsables en el uso de los activos. Finalmente, la ganancia o pérdida que se genera en un ejercicio es de utilidad para tomar decisiones.

Sin duda la empresa para su existencia en el mercado genera ingresos o también ganancias, al respecto Lizcano & Castello (2004), sostiene que:

La rentabilidad es una concreción del resultado obtenido a partir de una actividad económica de transformación, de producción, y/o de intercambio. El excedente aparece en la fase o etapa final del intercambio. Es por ello que la medición del resultado adquiere una significación concreta en tanto se compara con los factores implicados para su obtención: los recursos económicos y los recursos financieros (p. 10).

### **2.2.2.4. Diversificación de mercados**

En la opinión de Arango, Briseño & Delgado (2018) la diversificación de mercado es “el uso de recursos y capacidades para generar actividades económicas distintas al negocio principal, teniendo

como objetivo la obtención de incrementos en las utilidades” (p. 580).

La diversificación está íntimamente ligado a la visión de la empresa, donde se interactúa la realización de nuevas actividades, resolviendo diversas necesidades del mercado.

Tomando en consideración las palabras de Grant y Jammine (1988), señalan “la necesidad por extender las habilidades de la empresa y ajustar la organización hasta comprender un amplio rango de actividades” (p. 333).

Diversificar es ingresar a nuevos mercados mediante la creación de nuevos productos o servicios, teniendo en consideración las fortalezas de la empresa, basados en su experiencia, equipos, procesos y la capacidad de los trabajadores.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Adaptabilidad**

Es la capacidad de un trabajador para acomodarse a los diversos cambios que se presentan en la empresa.

- **Amabilidad**

Es el comportamiento que muestra la persona al momento de relacionarse con otro, siendo este cortés o afectuoso hacia los demás.

- **Comunicación**

Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor (Real Academia Española, 2023).

- **Costo**

Cantidad que se da o se paga por algo (Real Academia Española, 2023).

- **Crecimiento sostenible**

Es un patrón que se entiende en el crecimiento económico

- **Diferenciación**

Es una estrategia de mercado que permite conseguir un mayor número de clientes.

- **Empatía**

Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos (Real Academia Española, 2023).

- **Fiabilidad**

Es digno de confianza, creíble y brinda seguridad.

- **Gestión del tiempo**

Es utilizar el tiempo en el trabajo de manera correcta priorizando las actividades.

- **Habilidades blandas**

Son aptitudes que permiten relacionarse y comunicarse con otras personas para un buen rendimiento en el trabajo.

- **Motivación**

Son las acciones de una persona que están influidos por elementos internos o externos.

- **Objetivo**

Son acciones que nos permiten llegar al fin.

- **Producto**

Es un elemento que se fabrica con la finalidad de satisfacer las exigencias del mercado.

- **Servicio**

Es una prestación intangible que permite satisfacer una necesidad.

- **Ventaja competitiva**

Son las características, como menores precios, gestión, entre otros, de una organización que le permite competir en el mercado.

#### **2.4. Formulación de hipótesis**



### **2.4.1. Hipótesis general**

Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- 1) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- 2) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- 3) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- 4) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable 1**

Habilidades blandas

### **Variable 2**

Competitividad empresarial

## **2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

<b>Variable 1: Habilidades blandas</b>		
<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Esta es la forma en que los trabajadores se comportan en la gestión del trabajo mediante las habilidades interpersonales, comunicación, fiabilidad, amabilidad, entre otros.	Habilidades blandas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Pensamiento creativo</li> <li>- Fiabilidad</li> <li>- Ética en el trabajo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Gestión del tiempo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Empatía</li> <li>- Amabilidad</li> <li>- Orientación a resultados</li> <li>- Creatividad</li> </ul>

<b>Variable 1: Competitividad empresarial</b>		
<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Son las habilidades de las empresas que crean e implementan estrategias competitivas y mantienen o aumentan la cuota de productos en el mercado.	Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación</li> <li>- Diferenciación</li> <li>- Avances tecnológicos</li> <li>- Servicio superior</li> </ul>
	Administración de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales</li> <li>- Optimiza los recursos</li> <li>- Equipos operativos</li> <li>- Logro de objetivos</li> </ul>
	Rentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ganancias</li> <li>- Costo promedio de mercado</li> <li>- Costo de competencia</li> <li>- Rentabilidad social</li> </ul>
	Diversificación de mercados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crea nuevos productos</li> <li>- Estrategia para nuevos mercados</li> <li>- Habilidades para la expansión</li> <li>- Crecimiento sostenible</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Teniendo en consideración el propósito de la investigación se ha establecido básica. Ñaupas, et al., (2014) establece que se caracteriza debido a que tiene su origen en el marco teórico y no se contrasta con ningún aspecto práctico.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, según Hernández, et al., (2014) establece que “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p. 5).

#### **3.2. Nivel de investigación**

En cuanto al nivel se consideró descriptiva. Conforme afirma Ríos (2017) en esta investigación se describe las características del fenómeno que se investiga.

Así mismo, consideramos correlacional, que mediante el análisis estadístico se obtiene la relación entre las variables de estudio (Ríos, 2017).

#### **3.3. Métodos de investigación**

Como método de estudio se tuvo en cuenta el inductivo – deductivo.

Mediante la inducción se parte de datos particulares para luego hacer generalizaciones. Mediante el método deductivo partimos de afirmaciones generales para obtener conclusiones, como se afirma en Hernández, et al., (2014).

### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, según Hernández, et al., (2014) en estos estudios las variables no se manipulan.

Los datos se obtuvieron en un solo momento, siendo un diseño de tipo transversal.

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población de la investigación**

Salgado (2018) postula que la población es el universo de individuos que presentan características comunes. Para la investigación se tuvo en consideración a 182 trabajadores de la Planilla Electrónica declarada ante SUNAT correspondiente al periodo febrero 2023, los mismos que comprenden a la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A.

#### **3.5.2. Muestra de la investigación**

En las palabras de Salgado (2018) es una parte de la población. Siendo una población finita, la técnica de muestreo fue probabilístico, de acuerdo a ello todos los elementos tienen la misma oportunidad. El nivel de confianza fue de 95% ( $Z = 1.96$ ); error de estimación máximo aceptado ( $E = 5\%$ ); porcentaje de la población con atributo deseado ( $p = 50\%$ ); porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado ( $q = 50\%$ ); entonces la muestra resultó ( $n = 124$ ).

### **3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica empleada es encuesta, mediante la cual se recolecta la información de acuerdo a la muestra de la investigación.

### 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos de la investigación se realizó a través del cuestionario. Para medir la variable habilidades blandas el instrumento estuvo conformado por 13 items. En tanto para competitividad empresarial abarco 16 items. Para ambos cuestionarios se conformó la medida con escala Likert de: Nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

#### 1) Validación de instrumento mediante juicio de experto

Para establecer la validez del cuestionario, se solicitó a los expertos, cuyos calificativos presentamos:

Nro	Experto	Cargo	Puntaje	Calificación
1	Cruz Condor Lizbet Mariela	Administradora	92.90	Aplicable
2	Meza Sotelo Isela L.	Jefe de Seguridad	90	Aplicable subsanando
3	Rodríguez Guerra Miguel Angel	Gerente General	94.30	Aplicable
<b>Puntaje final promedio</b>			<b>92.4</b>	

Los resultados de las calificaciones con juicio de expertos arrojan un puntaje de 92.4, lo cual significa que el instrumento es aplicable.

#### 2) Confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento se efectuó con la medida de consistencia de Alpha Cronbach.

**Cuestionario:** habilidades blandas

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	13

**Interpretación:** El coeficiente de Alpha Cronbach resulto 0,880 siendo superior al mínimo aceptable que recae en 0,70, en consecuencia, el cuestionario es confiable

## **Cuestionario:** competitividad empresarial

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,903	16

El **coeficiente** de Alpha Cronbach resulto 0,903 siendo superior al mínimo aceptable que recae en 0,70, en consecuencia, el cuestionario es confiable.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los resultados se presentan en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Previamente se realiza la prueba de confiabilidad y validación mediante juicio de experto.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El tratamiento estadístico lo realizamos mediante:

- a) Estadística descriptiva. Se describe las principales características de las variables
- b) Estadística inferencial. Se utiliza la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, que es una prueba no paramétrica y nos permite medir el grado de relación entre las variables.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Se respeta los contenidos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión Pasco, como también lo establecido en la norma APA y se hace una reserva de los datos obtenidos en la encuesta.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Para obtener la información de campo se procedió de la manera siguiente:

- Desarrollamos el marco teórico, para las variables habilidades blandas y competitividad empresarial.
- Efectuamos la validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto.
- La confiabilidad del cuestionario se efectuó mediante Alpha Cronbach.
- La información obtenida fue procesada en software estadístico, presentando en tablas y gráficos con su respectiva interpretación.
- Mediante la prueba de hipótesis se observa la relación entre las variables.

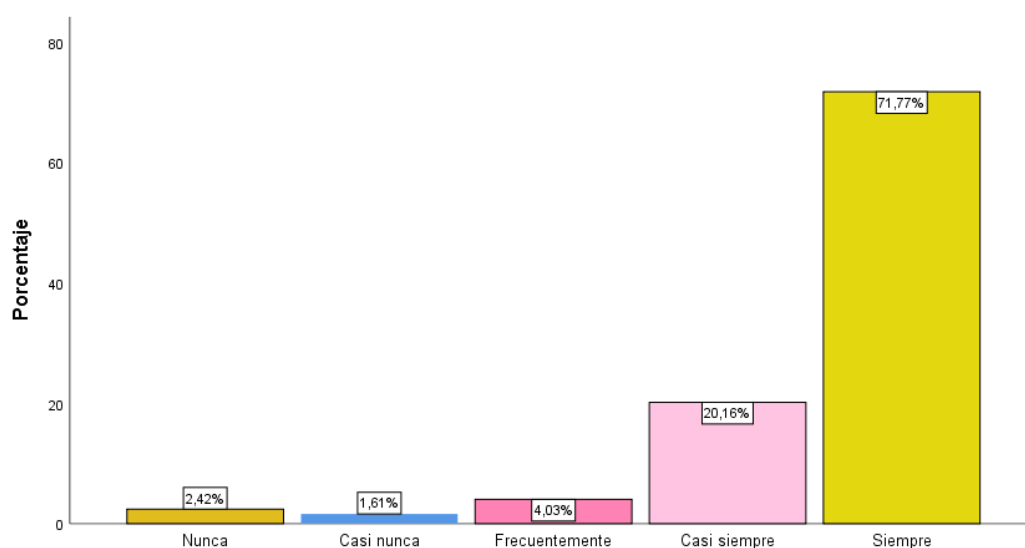
#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **4.2.1. Variable:** habilidades blandas

**Tabla 1.** Habilidades blandas (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	5	4,0	4,0	8,1
Casi siempre	25	20,2	20,2	28,2
Siempre	89	71,8	71,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 1.** Habilidades blandas (Agrupada)

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 72% de los encuestados perciben que siempre tienen habilidades blandas los gerentes en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., un 4% sostienen frecuentemente y 2% afirmaron nunca.

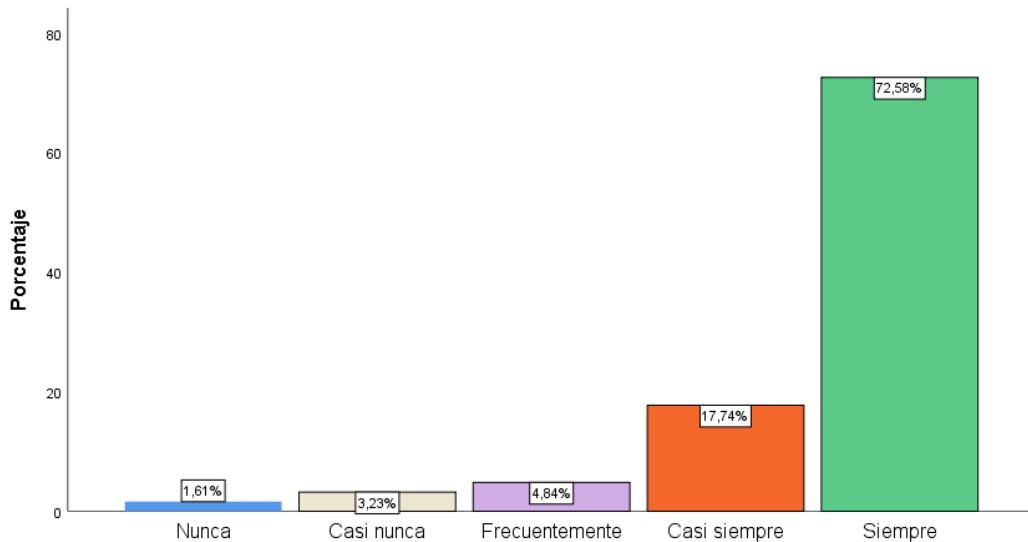


**4.2.2. Variable:** competitividad empresarial

**Tabla 2.** Competitividad empresarial (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,6	1,6	1,6
Casi nunca	4	3,2	3,2	4,8
Frecuentemente	6	4,8	4,8	9,7
Casi siempre	22	17,7	17,7	27,4
Siempre	90	72,6	72,6	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 2.** Competitividad empresarial (Agrupada)

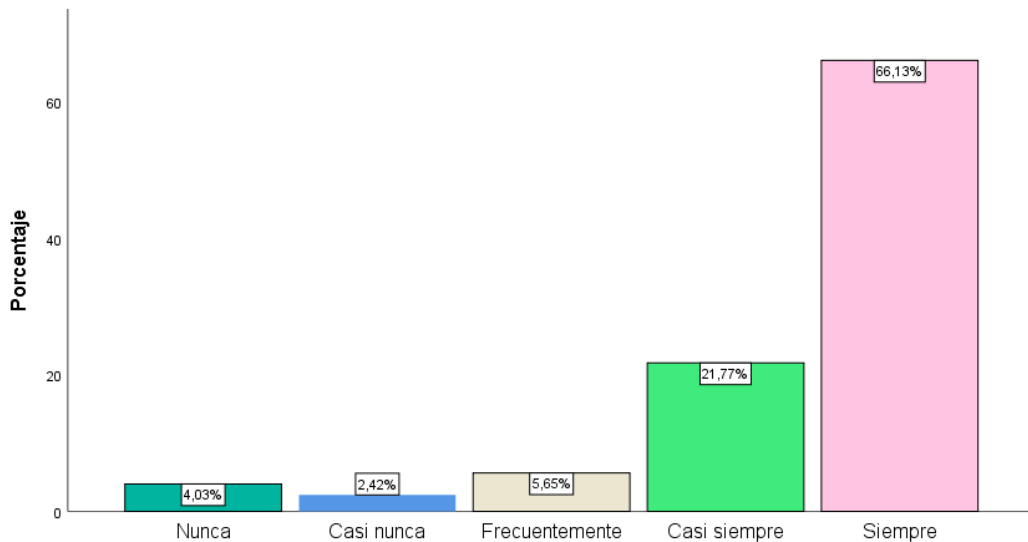
**Interpretación:**

De acuerdo a los datos encontrados se establece que el 73% de los encuestados perciben que siempre existe competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., en tanto un 5% respondieron frecuentemente y 2% sostuvieron nunca.

**Tabla 3.** Ventaja competitiva (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Casi nunca	3	2,4	2,4	6,5
Frecuentemente	7	5,6	5,6	12,1
Casi siempre	27	21,8	21,8	33,9
Siempre	82	66,1	66,1	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 3.** Ventaja competitiva (Agrupada)

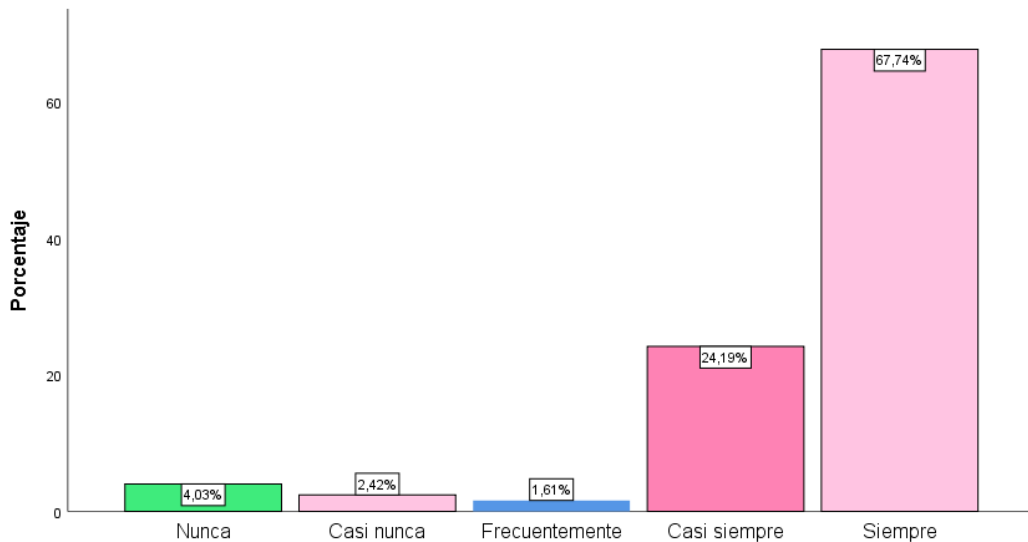
**Interpretación:**

Al evaluar la dimensión ventaja competitiva, de acuerdo a los datos encontrados se establece que el 66% de los encuestados respondieron que siempre existe ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., en tanto un 6% respondieron frecuentemente y el 4% sostuvieron nunca.

**Tabla 4.** Administración de los recursos (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Casi nunca	3	2,4	2,4	6,5
Frecuentemente	2	1,6	1,6	8,1
Casi siempre	30	24,2	24,2	32,3
Siempre	84	67,7	67,7	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 4.** Administración de los recursos (Agrupada)

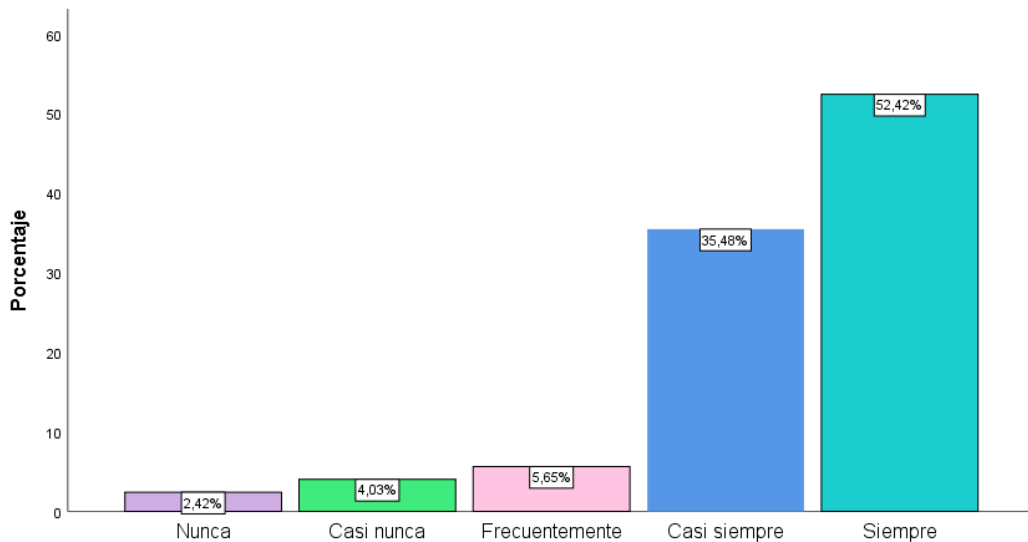
**Interpretación:**

Al evaluar la dimensión administración de los recursos, de acuerdo a los datos encontrados se establece que el 68% de los encuestados respondieron que siempre existe administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., en tanto un 2% respondieron frecuentemente y el 4% sostuvieron nunca.

**Tabla 5.** Rentabilidad (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	5	4,0	4,0	6,5
Frecuentemente	7	5,6	5,6	12,1
Casi siempre	44	35,5	35,5	47,6
Siempre	65	52,4	52,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 5.** Rentabilidad (Agrupada)

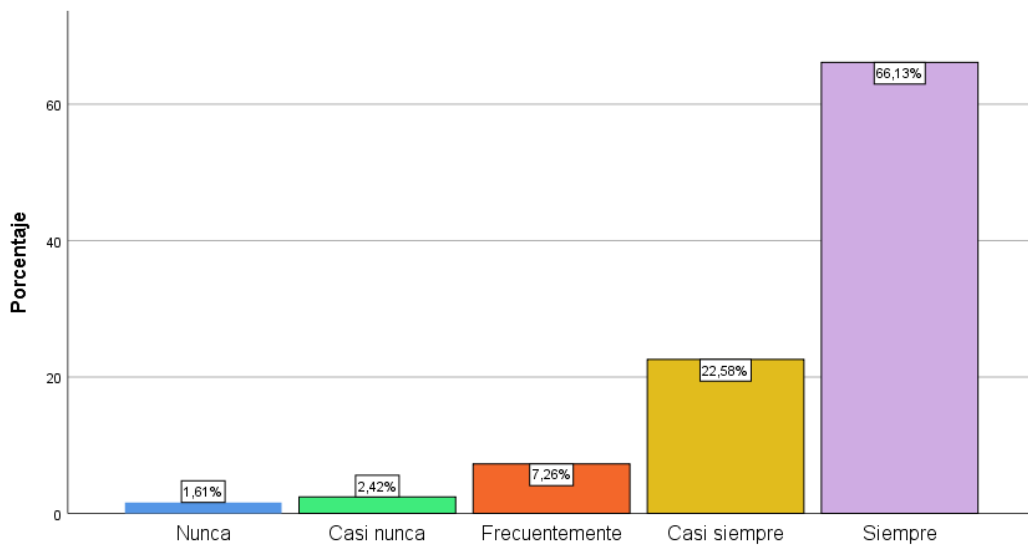
**Interpretación:**

Al evaluar la dimensión rentabilidad, de acuerdo a los datos encontrados se establece que el 52% de los encuestados respondieron que siempre existe rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., en tanto un 6% respondieron frecuentemente y el 3% sostuvieron nunca.

**Tabla 6.** Diversificación de mercados (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,6	1,6	1,6
Casi nunca	3	2,4	2,4	4,0
Frecuentemente	9	7,3	7,3	11,3
Casi siempre	28	22,6	22,6	33,9
Siempre	82	66,1	66,1	100,0
Total	124	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla se observa los datos obtenidos al realizar la encuesta



**Gráfico 6.** Diversificación de mercados (Agrupada)

**Interpretación:**

Al evaluar la dimensión diversificación de mercados, de acuerdo a los datos encontrados se establece que el 66% de los encuestados respondieron que siempre existe diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., en tanto un 7% respondieron frecuentemente y el 2% sostuvieron nunca.

**4.3. Prueba de hipótesis**

**4.3.1. Hipótesis general**

- Hipótesis nula (Ho): Las habilidades blandas de los gerentes no tienen una relación significativa con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 7.** Correlaciones entre habilidades blandas y competitividad empresarial

			Habilidades blandas (Agrupada)	Competitividad empresarial (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades blandas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Competitividad empresarial (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

### Conclusión:

De la tabla de correlaciones de Rho de Spearman tenemos el Coeficiente de correlación de 0,534 que viene a ser una correlación positiva moderada entre las variables habilidades blandas y competitividad empresarial, la misma que presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

### 4.3.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

Se plantean las hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula (Ho): Las habilidades blandas de los gerentes no tienen una relación significativa con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 8.** Correlaciones entre habilidades blandas y ventaja competitiva

			Habilidades blandas (Agrupada)	Ventaja competitiva (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades blandas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Ventaja competitiva (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

#### Conclusión:

De la tabla de correlaciones de Rho de Spearman tenemos el Coeficiente de correlación de 0,595 que viene a ser una correlación positiva moderada entre las variables habilidades blandas y ventaja competitiva,

la misma que presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

**Hipótesis específica 2:**

Se plantean las hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula (Ho): Las habilidades blandas de los gerentes no tienen una relación significativa con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 9.** Correlaciones entre habilidades blandas y administración de los recursos

		Administración de los recursos	
		Habilidades blandas (Agrupada)	de los recursos (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades blandas (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,495**
		N	124
Administración de los recursos (Agrupada)		Coefficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	124

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



### Conclusión:

De la tabla de correlaciones de Rho de Spearman tenemos el Coeficiente de correlación de 0,495 que viene a ser una correlación positiva moderada entre las variables habilidades blandas y administración de los recursos, la misma que presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

### Hipótesis específica 3:

Se plantean las hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula (Ho): Las habilidades blandas de los gerentes no tienen una relación significativa con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho):

**Tabla 10.** Correlaciones entre habilidades blandas y rentabilidad

		Habilidades blandas		
		(Agrupada)	Rentabilidad (Agrupada)	
Rho de Spearman	Habilidades blandas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Rentabilidad (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

### Conclusión:

De la tabla de correlaciones de Rho de Spearman tenemos el Coeficiente de correlación de 0,541 que viene a ser una correlación positiva moderada entre las variables habilidades blandas y la rentabilidad, la misma que presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

### Hipótesis específica 4:

Se plantean las hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula (Ho): Las habilidades blandas de los gerentes no tienen una relación significativa con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.
- Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023

**Tabla 11.** Correlaciones entre habilidades blandas y diversificación de mercados

			Habilidades blandas (Agrupada)	Diversificación de mercados (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades blandas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Diversificación de mercados (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

### **Conclusión:**

De la tabla de correlaciones de Rho de Spearman tenemos el Coeficiente de correlación de 0,465 que viene a ser una correlación positiva moderada entre las variables habilidades blandas y diversificación en los mercados, la misma que presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005, por estas consideraciones rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **4.4. Discusión de resultados**

En el estudio se tuvo como objetivo general determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023; de acuerdo a los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman se demostró que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial con un valor de 0,534, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la competitividad empresarial. Los resultados tienen concordancia con la tesis de Chaca & Contreras (2022) quienes sostiene que las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño laboral, con una correlación de Pearson de 0,761.

Respecto al primer objetivo específico se tiene determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023; de acuerdo a los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman se demostró que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas de los gerentes con la ventaja competitiva con un valor de 0,595, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la ventaja competitiva. Los resultados coinciden con Luna & Silva (2020) quienes consideran que existe relación entre un alto nivel de

habilidades blandas y un alto nivel de productividad humana del personal del área de caja de Plaza Veá, con un nivel de significancia de 0,003.

En cuanto al segundo objetivo se planteó establecer la relación de habilidades blandas de los gerentes con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023; de acuerdo a los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman se demostró que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas de los gerentes con la administración de los recursos con un valor de 0,495, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la administración de los recursos. Los resultados se complementan con Olivares (2022) que afirma que los trabajadores tienen habilidades sociales al momento de interactuar con los clientes.

El tercer objetivo de la investigación tiene como propósito identificar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023; de acuerdo a los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman se demostró que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas de los gerentes con la rentabilidad con un valor de 0,541, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la rentabilidad. Los resultados tienen concordancia con Tapia & Inga (2019) quienes concluyeron que existe una correlación positiva fuerte de 0,806 entre las habilidades blandas y la productividad laboral debido a que existe un adecuado trabajo en equipo.

Para el cuarto objetivo nos propusimos determinar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023; de acuerdo a los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de

Spearman se demostró que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas de los gerentes con la diversificación de mercados con un valor de 0,495, lo que significa que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la diversificación en los mercados. Los resultados tienen semejanza con los estudios de Olivares (2021) quien halló que los trabajadores tienen habilidades sociales permitiendo interactuar con los clientes y tener mayor apertura al mercado.

## CONCLUSIONES

1. Determinamos la existencia de una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas y competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., representado por un coeficiente de 0,534 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005; en consecuencia, a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la competitividad empresarial.
2. Determinamos que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas y ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., representado por un coeficiente de 0,595 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005; lo que significa, que a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la ventaja competitiva.
3. Se estableció la existencia de una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas y la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., representado por un coeficiente de 0,495 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005; por lo que, a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la administración de los recursos.
4. Identificamos que existe una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas y la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., representado por un coeficiente de 0,541 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005; por lo tanto, a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la rentabilidad.
5. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables habilidades blandas y la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A., representado por un coeficiente de 0,465 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,005;

entendiéndose que, a mayor valor de habilidades blandas de los gerentes aumenta la diversificación en los mercados.

## RECOMENDACIONES

1. Nos permitimos recomendar a la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. desarrollar un programa de habilidades blandas que permitan fortalecer las competencias de los gerentes y los trabajadores.
2. Desarrollar mecanismos que permita tener una comunicación fluida entre los gerentes y los trabajadores con la finalidad de lograr las metas establecidas.
3. Establecer programas de reconocimiento a los trabajadores que logren y superen las metas.
4. Fomentar la participación de los trabajadores para generar ideas creativas o de experiencias vividas para ampliar la atención al mercado.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, E., Briseño, A., & Delgado, J. (2018). Diversificación como estrategia de expansión: efectos en el rendimiento operativo de empresas mexicanas. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775005>
- Carrasco, L., Mendoza, E., López M., Mori R., & Alvarado, C. (2021). La competitividad empresarial en las Pymes: Retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 557-564.
- Cabrera, A., López, P., & Ramírez, C. (2011). La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio.
- Chaca, A., & Contreras, L. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Chaca\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf)
- Contreras, E. (s.f.). La ventaja competitiva de Michael Porter. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/6330/n/>
- Díaz, G., Quintana, M. & Fierro, D. (2020). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, Vol. 6, Nro 1 pp. 145-161 <file:///D:/Downloads/Dialnet-LaCompetitividadComoFactorDeCrecimientoParaLasOrga-7878906.pdf>
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56 [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000200039](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000200039)
- EDUCREA (2020). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>
- Grant, R. & Jammine, A. (1988). Performance differences between the Wrigley/Rumelt

- strategic categories, *Strategic Management Journal*, Vol. 9, pp. 333-346.
- Gitman, L. (1997). *Fundamentos de administración financiera*. Editorial OUP Harla México, S.A. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (2013). *Curso de Administración Moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México. Litográfica Ingramex S.A.
- Lazo, M., & Véliz, K. (2017). "Las habilidades blandas del psicólogo clínico en su intervención en la salud pública", *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (julio-septiembre 2017).  
<https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/psicologo-clinico-ecuador.html>
- Lizcano, J. & Castello, E. (2004). *Rentabilidad empresarial propuesta práctica de análisis y evaluación*.  
[https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab\\_emp.pdf](https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab_emp.pdf)
- Luna, F., & Silva, S. (2020). *Las habilidades blandas y su relación con la productividad humana en el personal del área de caja de Plaza Vea – Real Plaza, Trujillo – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6863/1/REP\\_FRAN\\_CISCO.LUNA\\_SHENA.SILVA\\_HABILIDADES.BLANDAS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6863/1/REP_FRAN_CISCO.LUNA_SHENA.SILVA_HABILIDADES.BLANDAS.pdf)
- Malaver, F. (1999). *Lecturas sobre competitividad, empresa y educación gerencial*. Bogotá: Centro Editorial Javeriano.
- Moreno, L., Silva, M., Hidrobo, C., Rincon, D., Fuentes, G., & Quintero, Y., (2021). *Formación en Habilidades Blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas*.  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro\\_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior\\_2022.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf)

- Medeiros, V., Goncalves, L., & Camargos, E. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. CEPAL Nro 129.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45005/RVE129\\_Medeiros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45005/RVE129_Medeiros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la Tesis (4ta ed.). Ediciones de la U
- Olivares, A. (2022). Caracterización de las habilidades blandas en Contratistas Generales Peruvian Master S.A. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Piura].  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3890/FCAD-OLI-CAR-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomo, M. & Pedroza, A. (s.f.). La Competitividad Empresarial: El Desarrollo Tecnológico.  
<https://eprints.uanl.mx/14494/1/La%20competitividad%20empresarial.pdf>
- Porter, M. (1985). Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. Editorial Continental, México DF.
- Pucumayo, R. (2018). Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c020222a-032d-4a82-ac37-41d9cecb4bf0/content>
- Reinel, J. & Bermeo, E. (2005). Las directrices del costo como fuentes de ventajas competitivas. Revista Estudios Gerenciales. 81-103
- Ríos, R. (2017). Metodología para la Investigación y Redacción. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Real Academia Española (2023). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/>
- Reyes, A. (2004). Administración de empresas teoría y práctica. <https://books.google.co.ve/books?id=92MVGpDDqn0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y. & Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 4, 2020
- Rímac Seguros (s.f.). Regulación de jornadas laborales atípicas. [https://www.prevencionlaboralrimac.com/Cms\\_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588273520838677602.pdf](https://www.prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588273520838677602.pdf)
- Pitta, N. (2021). El desarrollo de las habilidades blandas de los docentes y la percepción de los estudiantes en un IES en el nuevo ambiente laboral ocasionado por la crisis sanitaria mundial, Lima, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9461/pitta\\_bnr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9461/pitta_bnr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salgado, C. (2018). Manual de investigación teoría y Práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Perú. Edición, Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat
- Tapia, J. & Inga, L. (2019). Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales Tongod S.R.L. – Cajamarca, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23066/Tapia%20Broncales%20Jhon%20Edwin%20-%20Inga%20Pereda%20Laura%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terry, G. (1999). Principios de administración

Universidad Católica San Pablo (2022). ¿Qué son las habilidades blandas?.

<https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>

Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior:

clave para el desarrollo de capital humano avanzado. REVISTA

AKADEMEIA. Vol. 15, Núm. 1.

<http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Habilidades blandas

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis “Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023”. Los datos revelados son confidenciales.

**Instrucciones:** se suplicamos su apoyo resolviendo el presente cuestionario, para ello requerimos su opinión sincera, debe marcar con un a (X) una de las alternativas que seguidamente le presentamos.

Las alternativas son:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

Habilidades blandas						
N°	Preguntas	Escalas				
1	Se adopta nuevas formas para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
2	Se comunica con facilidad con sus colegas	1	2	3	4	5
3	Considera que se toma en cuenta sus opiniones para tomar decisiones	1	2	3	4	5
4	Considera que es confiable el trabajo que se realiza	1	2	3	4	5
5	El trabajo que realiza es de acuerdo a las normas y los valores	1	2	3	4	5
6	Participa activamente para lograr las metas en común	1	2	3	4	5
7	Planifica el tiempo y establece metas	1	2	3	4	5
8	Se siente motivado para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
9	Presenta alternativas para la resolución de problemas	1	2	3	4	5
10	Reconoce las necesidades de los demás	1	2	3	4	5
11	Muestra cortesía con sus colegas de trabajo	1	2	3	4	5
12	El trabajo se orienta a la obtención de resultados	1	2	3	4	5
13	Se propone mejoras para la eficiencia en el trabajo	1	2	3	4	5

### Cuestionario: Competitividad empresarial

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis “Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023”. Los datos revelados son confidenciales.

**Instrucciones:** se suplicamos su apoyo resolviendo el presente cuestionario, para ello requerimos su opinión sincera, debe marcar con un a (X) una de las alternativas que seguidamente le presentamos.

Las alternativas son:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

<b>Competitividad empresarial</b>						
<b>Ventaja competitiva</b>						
<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Escalas</b>				
14	Se promueve la innovación en los diversos procesos	1	2	3	4	5
15	Considera que la empresa se diferencia de la competencia	1	2	3	4	5
16	Se adapta a la organización los avances tecnológicos	1	2	3	4	5
17	Considera que el servicio brindado es superior a la competencia	1	2	3	4	5
<b>Administración de los recursos</b>						
18	Cuenta con manuales de procedimientos y acatados por los trabajadores	1	2	3	4	5
19	Se optimiza el uso de los recursos	1	2	3	4	5
20	Los equipos se encuentran operativos	1	2	3	4	5
21	Se logran los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
<b>Rentabilidad</b>						
22	Considera que la empresa tiene ganancias	1	2	3	4	5
23	El costo de los productos y/o servicios no excede del promedio del mercado	1	2	3	4	5
24	El costo de los productos y/o servicios se encuentra en promedio de la competencia	1	2	3	4	5
25	Considera que tiene rentabilidad social, es decir prestigio	1	2	3	4	5
<b>Diversificación de mercados</b>						
26	Se crean nuevos productos y/o servicios para mantener la estabilidad	1	2	3	4	5
27	Cuenta con estrategias para nuevos mercados	1	2	3	4	5
28	La gerencia muestra habilidades para la expansión de la empresa	1	2	3	4	5
29	El crecimiento de la empresa es sostenible	1	2	3	4	5



## Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

### Procedimiento de validación de cuestionario de investigación

#### FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

**Título de la investigación:** "Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023"

**Autoras del instrumento:** Anita Dine CARHUACHIN YAPIAS y Jhosavet Alejandrina VARGAS LOPEZ

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					92
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					95
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					90
Organización	Existe una organización lógica					88
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					96
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					92
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					94
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					98
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					90
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					94
<b>Puntaje Total:</b>						<b>92.90</b>


**Opinión de aplicabilidad**

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

X

CRUZ CONDOR LIZBET MARIELA	ADMINISTRADORA	 EMICONSATH S.A. Lizbet M. CRUZ CONDOR ADMINISTRADORA GENERAL
<b>Apellidos y nombres del Experto</b>	<b>Cargo y organización donde labora</b>	<b>Firma del Experto DNI N°</b>

Cerro de Pasco, Junio 2023

**FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTO**

**Título de la investigación:** "Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023"

**Autoras del instrumento:** Anita Dine CARHUACHIN YAPIAS y Jhosavet Alejandrina VARGAS LOPEZ

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					90
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					95
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					95
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					85
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables				80	
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					90
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					95
<b>Puntaje Total:</b>				<b>90.00</b>		


**Opinión de aplicabilidad**

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

✓

NERA SOTERO Isela L.	Jefe de seguridad SEDE CENTRAL ENICONSATH S.A.	
<b>Apellidos y nombres del Experto</b>	<b>Cargo y organización donde labora</b>	<b>Firma del Experto</b> DNI N° 41272869 CIP 169410

Cerro de Pasco, Junio 2023

**FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTO**

**Título de la investigación:** “Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023”

**Autoras del instrumento:** Anita Dine CARHUACHIN YAPIAS y Jhosavet Alejandrina VARGAS LOPEZ

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					95
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					98
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					90
Organización	Existe una organización lógica					92
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					98
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					88
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					100
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					96
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					94
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					92
<b>Puntaje Total:</b>						<b>94.3</b>

<b>Opinión de aplicabilidad</b>	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>
	Procede su aplicación subsanando las observaciones	<input type="checkbox"/>
	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/> X

Rodriguez Guerra Miguel Angel	GERENTE GENERAL	
<b>Apellidos y nombres del Experto</b>	<b>Cargo y organización donde labora</b>	<b>Firma del Experto DNI N°</b>

Cerro de Pasco, Junio 2023

## Procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios de investigación

### Cuestionario: Habilidades blandas

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	124	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		124	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	13

### Cuestionario: Competitividad empresarial

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	124	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		124	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	16

**Título:** Habilidades blandas y la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis General</b>			
¿Cómo se relaciona las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?	Determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023	Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la competitividad empresarial en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. – 2023.	<b>Habilidades blandas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Pensamiento creativo</li> <li>- Fiabilidad</li> <li>- Ética en el trabajo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Gestión del tiempo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Empatía</li> <li>- Amabilidad</li> <li>- Orientación a resultados</li> <li>- Creatividad</li> </ul>	Tipo investigación: básica -cuantitativa Nivel investigación: descriptivo-correlacional  Método de investigación: deductivo - inductivo Diseño de investigación: no experimental
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>			
a) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la ventaja competitiva en la Empresa	a) Determinar la relación de las habilidades blandas de los gerentes con la ventaja competitiva en la Empresa Minera Constructora	a) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la ventaja competitiva en la Empresa			

<p>Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023? b) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023? c) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la</p>	<p>Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023. b) Establecer la relación de habilidades blandas de los gerentes con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023. c) Identificar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023.</p>	<p>Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023. b) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la administración de los recursos en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023. c) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avances tecnológicos</li> <li>- Servicio superior</li> <li>- Manuales</li> <li>- Optimiza los recursos</li> <li>- Equipos operativos</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Ganancias</li> <li>- Costo promedio de mercado</li> <li>- Costo de competencia</li> <li>- Rentabilidad social</li> <li>- Crea nuevos productos</li> <li>- Estrategia para nuevos mercados</li> <li>- Habilidades para la expansión</li> <li>- Crecimiento sostenible</li> </ul>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	---	---	--	--	--------------------------------------

<p>rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?</p> <p>d) ¿De qué manera las habilidades blandas de los gerentes se relacionan con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023?</p>	<p>d) Determinar la relación entre las habilidades blandas de los gerentes con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023.</p>	<p>rentabilidad en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023.</p> <p>d) Las habilidades blandas de los gerentes tienen una relación significativa con la diversificación de mercados en la Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transporte Huayllay S.A. - 2023.</p>			
---	--	--	--	--	--