

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**HABILIDADES BLANDAS Y PRODUCTIVIDAD EN LA
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE CAMÉLIDOS Y
SUS DERIVADOS “LOS ANDES”, PAMPACHIRI,
ANDAHUAYLAS, 2024**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentada por:

Edith Llacchua Quispe

Andahuaylas, Perú

2024

FINANCIADO POR VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**HABILIDADES BLANDAS Y PRODUCTIVIDAD EN LA
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE CAMÉLIDOS Y
SUS DERIVADOS “LOS ANDES”, PAMPACHIRI,
ANDAHUAYLAS, 2024**

Edith Llacchua Quispe

Asesor:

Dr. Edwin Mescco Cáceres

Andahuaylas, Perú

2024



ANEXO 22

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las 10:00h horas del día 06 del mes de Septiembre del año dos mil veinticuatro en atención a la Resolución Decanal N° 943-2024-UNAJMA/FCE-D, se reunieron el

Dr. Joaquín Machaca Rojas presidente,
Mgtr. Simón José Cama Flores secretario
y Mgtr. Grecia Valverde Mamani vocal, integrantes del jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

"Habilidades blandas y su relación con la productividad en la Asociación de Productores de Lácteos y sus Derivados "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024"
cuyo autor(a) es el(la) Bachiller en Administración de Empresas Edith Uacchwa Quispe; cuyo asesor es el Mgtr. Edwin Mescco Cáceres, con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: Aprobado por UNANIMIDAD, al(la) Bachiller en Administración de Empresas Edith Uacchwa Quispe, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>17</u>	<u>DIECISIETE</u>	<u>MUY BUENO</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Dr. Joaquín Machaca Rojas
DOCENTE

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)
Presidente del jurado evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mgtr. Simón José Cama Flores
DOCENTE

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)
Secretario del jurado evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mtra. Grecia Valverde Mamani
DOCENTE

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)
Vocal del jurado evaluador



9001:2015



21001:2018



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

Licenciada por la Sunedu



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE FILTRO DE SIMILITUD

N° 035-2024-UNAJMA-FCE-UI/D

Quienes suscriben:

COMISIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA;

Hacen constar,

Que, la tesis denominada: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus derivados "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024, presentada por la bachiller Edith Llacchua Quispe, cuyo asesor es el Dr. Edwin Mescco Cáceres, fue sometida al testeo de reporte de similitud, a través del software antiplagio Turnitin, encontrándose con un porcentaje de similitud del (16%), el mismo que según el Art. 50. literal h. del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAJMA, se encuentra en el rango de *no más del 30% de similitud (...)*.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estime por conveniente.

San Jerónimo, 16 de diciembre de 2024.



(Dr. Joaquín Machaca Rejas)
Director de la Unidad de Investigación de la FCE

(Mgtr. Grecia Valverde Mamani)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

(Mgtr. Rogelio Domingo Cahuana Tapia)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

(Mgtr. Jubenal Mendoza Valenzuela)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

JMR/P-C-UI-FCE
RDCT/ M-C-UI-FCE
GVM/ M-C-UI-FCE
JMV/ M-C-UI-FCE
C.c.-
Archivo



9001:2015



21001:2018

Local Administrativo Central Jr. Juan Francisco Ramos N° 380 – Andahuaylas.

Local Totoral – Centro Pre Universitario y Centro de Idiomas: Jr. Sol Naciente S/N – San Jerónimo.

Local Académico Santa Rosa – Carr. Prof. (Ing. Agroindustrial e Ing. Ambiental): Av. 28 de Julio N° 1103 – Talavera.

Local Académico Ccoyahuacho – Carr. Prof. (Ing. De Sistemas, Administración de Empresas, Contabilidad y Educación Primaria Intercultural): Av. José María Arguedas S/N – San Jerónimo



Edith Llacchua Quispe

INFORME DE TESIS FINAL

Universidad Nacional José María Arguedas

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::18497:416651755

Fecha de entrega
16 dic 2024, 2:45 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 dic 2024, 2:52 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
INFORME DE TESIS FINAL 12.11.24 (1).pdf

Tamaño de archivo
1.8 MB

96 Páginas

23,266 Palabras

135,453 Caracteres

Edith Llacchua Quispe
DNI: 70790450

Edwin Rosco Quispe
DNI: 25001527



16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Edith Lacchua Quispe
DNI: 70790450

Edwin Ramos Caceres
DNI: 25001527



Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unajma.edu.pe	6%
2	Internet	hdl.handle.net	4%
3	Internet	repositorio.unc.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	0%
6	Internet	iquatroeditores.org	0%
7	Internet	1library.co	0%
8	Internet	repositorio.utc.edu.ec	0%
9	Internet	www.researchgate.net	0%
10	Internet	repositorio.uia.ac.cr:8080	0%
11	Internet	repositorio.uptc.edu.co	0%

Identificador de la entrega trn:oid::18497:416651755

Edwin Roldán
 DN: 25001527

Edith Uacchua Guispe
 DNE: 70790450



12	Internet	repositorio.upci.edu.pe	0%
13	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	0%
14	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	0%
15	Internet	repositorio.epnewman.edu.pe	0%
16	Internet	oldri.ues.edu.sv	0%
17	Internet	dspace.ucacue.edu.ec	0%
18	Internet	dspace.unitru.edu.pe	0%
19	Internet	repositorio.upao.edu.pe	0%
20	Internet	unamglobal.unam.mx	0%
21	Internet	institutonewmind.com	0%
22	Internet	pdffox.com	0%
23	Internet	tesis.unsm.edu.pe	0%
24	Internet	vdocuments.mx	0%
25	Internet	dspace.unach.edu.ec	0%

Edith Llachua Quispe
DNI: 70790450

Edwin Rosco Coca
DNI: 25001522

26	Internet	www.scribd.com	0%
27	Internet	pt.slideshare.net	0%
28	Internet	repositorio.upla.edu.pe	0%



Edith Llacchua Guispe
DNI: 70790450

Edwin Rosco Colca
DNI: 25001527

DEDICATORIA

A Dios, por ser en todo momento una fortaleza y guía en mi vida.

A las personas más importantes de mi vida; a mis padres, Claudio y Lucia y a mis hermanos, Priscila y Rómulo, por su constante apoyo y ejemplo a seguir

A mis amigos, que me apoyaron y, finalmente, a las personas que amo y me aman.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, gracias a Dios por acompañarme en cada día y ser mi guía en todas las decisiones que tomo y a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de toda mi formación profesional, porque sin su apoyo sería imposible alcanzar mis metas.

Agradezco también, a la Universidad Nacional José María Arguedas por brindarme la formación profesional que hoy en día tengo y a sus maestros que con su paciencia y dedicación me permitieron adquirir más conocimientos y en particular, al Doctor Edwin Mescoco Cáceres, asesor de la presente investigación.

Asimismo, agradezco a los jurados evaluadores del presente trabajo de investigación el Dr. Joaquín Machaca Rejas, presidente; Mgtr. Simón José Cama Flores, secretario y Mgtr. Grecia Valverde Mamani, vocal. Por todas las sugerencias que me dieron y que me permitieron realizar un trabajo de calidad.

Finalmente, a todos los miembros de la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes” de la comunidad campesina Chillihua, del distrito de Pampachiri, quienes gentilmente colaboraron con el trabajo de investigación y me brindaron la información necesaria para la consecución y concreción de la presente investigación.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación cumple con el marco normativo de grados y títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. La presente tesis titulada: habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024, formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024?, con el objetivo de establecer la relación entre las variables.

Se ha procedido con el desarrollo de la investigación siguiendo los métodos rigurosos de la ciencia. En ese sentido, se recopiló la información bibliográfica para el marco teórico. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel correlacional. Con el fin de recoger la información, se elaboró un cuestionario de 24 preguntas, con escala Likert, el cual fue validado por tres expertos en el tema. Asimismo, se constató la fiabilidad de dicho instrumento mediante el *alfa* de *Cronbach*, y con la confianza obtenida, se aplicó el cuestionario a los 31 integrantes de la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”. Para el procesamiento estadístico se utilizó el programa SPSS versión 26. Finalmente, los resultados obtenidos servirán a la asociación, quienes podrán analizar la situación que atraviesan en cuanto a las habilidades blandas y productividad; asimismo, servirán para los posteriores trabajos de investigación en materia de habilidades blandas y productividad.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xi
PRESENTACIÓN.....	xii
ÍNDICE GENERAL	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xviii
RESUMEN.....	xix
ABSTRACT	xx
INTRODUCCIÓN.....	21
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	22
1.1. Planteamiento del problema	22
1.2. Formulación del problema.....	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos	25
1.3. Delimitación	25
1.3.1. Delimitación espacial	25
1.3.2. Delimitación temporal.....	25
1.3.3. Delimitación teórica.....	25
1.4. Justificación	26
1.4.1. Justificación teórica.....	26
1.4.2. Justificación metodológica	26
1.4.3. Justificación práctica	26
1.4.4. Justificación Social.....	26
1.5. Objetivos	27
1.5.1. Objetivo general.....	27
1.5.2. Objetivo específico:.....	27
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.1. Antecedentes	28
2.1.1. Antecedentes internacionales	28
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.2. Marco teórico	31
2.2.1. Habilidades gerenciales	31
2.2.2. Habilidades	31
2.2.3. Habilidades blandas.....	32

2.2.4. Tipos de habilidades blandas	33
2.2.5. Importancia de las habilidades blandas.....	34
2.2.6. Características de las habilidades blandas.....	34
2.2.7. Habilidades blandas según autores	35
2.2.8. Habilidades blandas en asociaciones de pequeños productores.....	37
2.2.9. Dimensiones de las habilidades blandas.....	38
2.2.10. Productividad	43
2.2.11. Importancia de la productividad.....	43
2.2.12. La reingeniería para mejorar la productividad	44
2.2.13. Productividad en asociaciones de pequeños productores	45
2.2.14. Dimensiones de la productividad.....	45
2.3. Marco conceptual.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1. Hipótesis.....	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicas	50
3.2. Variables.....	50
3.3. Operacionalización de variables.....	51
3.4. Metodología.....	52
3.4.1. Enfoque de la investigación	52
3.4.2. Método de la investigación.....	52
3.4.3. Tipo de investigación.....	52
3.4.4. Nivel de investigación	52
3.4.5. Diseño de investigación	53
3.5. Población y muestra de estudio	54
3.5.1. Población.....	54
3.5.2. Muestra.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.6.1. Técnica.....	54
3.6.2. Instrumento	54
3.7. Métodos de análisis de datos.....	55
3.7.1. Programa estadístico SPSSV26.....	55
3.7.2. Alfa de Cronbach	56
3.7.3. Coeficiente de correlación r de Pearson.....	56
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	58
4.1. Resultados de la investigación.....	58
4.1.1. Análisis de fiabilidad de instrumento	58

4.1.2. Análisis de frecuencia de datos generales	59
4.1.3. Análisis de frecuencia de variables y dimensiones.....	62
4.2. Contratación estadística de la hipótesis	72
4.2.1. Prueba de normalidad	72
4.2.2. Contratación de hipótesis general	73
4.2.3. Contratación de hipótesis específicos	74
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	79
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS	86
ANEXOS.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ejemplos de estresores	42
Tabla 2: Revisión de conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad	46
Tabla 3: Operacionalización de variables	51
Tabla 4: Escala de Likert.....	55
Tabla 5: Descripción e interpretación de alfa de Cronbach	56
Tabla 6: Interpretación de coeficiente de correlación de Pearson	57
Tabla 7: Fiabilidad de instrumento de habilidades blandas y productividad.....	58
Tabla 8: Fiabilidad de instrumento de habilidades blandas	58
Tabla 9: Fiabilidad de instrumento de productividad.....	58
Tabla 10: Género	59
Tabla 11: Edad	60
Tabla 12: Grado de instrucción	61
Tabla 13: Habilidades blandas	62
Tabla 14: Resiliencia	63
Tabla 15: Amabilidad.....	64
Tabla 16: Extraversión	65
Tabla 17: Apertura.....	66
Tabla 18: Estabilidad emocional.....	67
Tabla 19: Productividad.....	68
Tabla 20: Eficiencia.....	69
Tabla 21: Eficacia.....	70
Tabla 22: Efectividad.....	71
Tabla 23: Prueba de normalidad	72
Tabla 24: Correlación entre habilidades blandas y productividad	73
Tabla 25: Correlación entre resiliencia y productividad.....	74
Tabla 26: Correlación entre amabilidad y productividad	75
Tabla 27: Correlación entre extraversión y productividad	76
Tabla 28: Correlación entre apertura y productividad	77
Tabla 29: Correlación entre estabilidad emocional y productividad	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género.....	59
Figura 2: Edad	60
Figura 3: Grado de instrucción	61
Figura 4: Habilidades blandas.....	62
Figura 5: Resiliencia	63
Figura 6: Amabilidad	64
Figura 7: Extraversión.....	65
Figura 8: Apertura	66
Figura 9: Estabilidad emocional	67
Figura 10: Productividad	68
Figura 11: Eficiencia.....	69
Figura 12: Eficacia	70
Figura 13: Efectividad	71

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	91
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	93
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos	94
Anexo 04: Instrumento de recojo de datos.....	96
Anexo 05: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	98
Anexo 06: Marco muestral	101
Anexo 07: Base de datos.....	102
Anexo 08: Fotografías de la investigación.....	103

RESUMEN

La finalidad del trabajo de investigación fue establecer la relación entre Habilidades blandas y Productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Para el desarrollo de la investigación, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional y un diseño no experimental, transversal. Además, se siguió el método hipotético-deductivo, en el cual se establecieron las hipótesis con base en las investigaciones y revisiones literarias previas. Respecto a la población y muestra de estudio, estuvo conformada por 31 miembros de la asociación, seleccionados de manera no probabilística, por conveniencia de estudio. La técnica empleada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, con escalas de respuesta de tipo Likert con 24 preguntas, el cual fue validado por tres jueces expertos. La fiabilidad y consistencia del cuestionario se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, el cual arrojó como resultado 0,737 para la variable habilidades blandas y para la variable productividad 0,822, el cual indica una buena confiabilidad del instrumento de investigación. A partir del análisis estadístico, se concluyó que existe una relación muy significativa con un nivel de significancia de 0,000 menor al nivel esperado de 0,01; además, el coeficiente de correlación r de Pearson fue igual a 0,655**, lo que permitió señalar que existe una correlación positiva moderada entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024, lo que significa que cuando las habilidades blandas aumentan la productividad aumentará de manera positiva moderada; asimismo, estos datos permitieron afirmar que poseer y practicar las habilidades blandas tales como la resiliencia, amabilidad, extraversión, apertura y estabilidad emocional aumentan la productividad de manera muy significativa.

Palabras claves: Habilidades blandas, productividad, asociación, capacidad, cognitiva y resiliencia.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to establish the relationship between soft skills and productivity in the Association of Camelid Producers and their Derivatives "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024. For the development of the research, a quantitative approach methodology, basic research type, correlational level and a non-experimental, transversal design were applied. In addition, the hypothetical-deductive method was followed, in which the hypotheses were established based on previous research and literary reviews. Regarding the population and study sample, it was made up of 31 members of the association, selected in a non-probabilistic manner, for convenience of study. The technique used for data collection was the survey and the instrument used was the questionnaire, with Likert-type response scales with 24 questions, which was validated by three expert judges. The reliability and consistency of the questionnaire was obtained through Cronbach's alpha, which yielded a result of 0.737 for the soft skills variable and 0.822 for the productivity variable, which indicates a good reliability of the research instrument. From the statistical analysis, it was concluded that there is a very significant relationship with a significance level of 0.000 lower than the expected level of 0.01; In addition, the Pearson r correlation coefficient was equal to 0.655**, which allowed us to point out that there is a moderate positive correlation between soft skills and productivity in the Association of Camelid Producers and their Derivatives "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024, which means that when soft skills increase productivity will increase in a moderate positive way; Likewise, these data allowed us to affirm that possessing and practicing soft skills such as resilience, kindness, extroversion, openness and emotional stability increase productivity in a very significant way.

Keywords: Soft skills, productivity, association, capacity, cognitive and resilience.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló a partir de la dificultad que hoy en día atraviesan las diferentes organizaciones en cuanto a la administración del personal. El nuevo enfoque sobre las organizaciones afirma que no basta que los colaboradores tengan conocimientos técnicos, sino también que posean habilidades blandas como la resiliencia, la amabilidad, la extraversión, la apertura a lo nuevo y la estabilidad emocional, cuyas cualidades permiten al colaborador comprometerse con la organización y desarrollar su trabajo de manera eficiente y eficaz.

Es por ello que surgió la necesidad de estudiar la investigación titulada: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Cuyo objetivo principal fue establecer la relación que existe entre las variables de la investigación. A continuación, se detalla el contenido de los cinco capítulos, en los cuales fue organizado el presente trabajo:

Capítulo I, se muestra el planteamiento y formulación del problema, la delimitación espacial, temporal y teórica; la justificación teórica, metodológica y práctica; asimismo, se plantean los objetivos.

Capítulo II, se describe la fundamentación teórica de la investigación, para dar mayor soporte a la investigación; de esta manera se han esbozado los antecedentes internacionales y nacionales; el marco teórico y el marco conceptual.

Capítulo III, se estableció la metodología de la investigación, la formulación de la hipótesis, la operacionalización de las variables, el enfoque, método, tipo, nivel y diseño de la investigación; así como la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los demás métodos para el análisis de datos.

Capítulo IV, se presentaron los resultados de la investigación mediante tablas y figuras estadísticas de acuerdo con los objetivos de la investigación, se realizó el análisis de frecuencia de los datos generales, variables y dimensiones; así como el análisis inferencial de la investigación.

Capítulo V, se desarrolló la discusión, mediante la comparación y debate de los resultados y métodos que sostienen otros autores de investigaciones similares y de la revisión teórica.

Finalmente, se plantearon las conclusiones y recomendaciones en cuanto a las habilidades blandas y la productividad. En este apartado también, se presentaron las referencias y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las diversas organizaciones del mundo siempre están en constante cambio y enfrentan retos para permanecer y destacar en el mercado. Entre los desafíos que afronta están la gestión del talento humano, la gestión financiera y comercial, la gestión del cambio y la información. Sin embargo, son pocas empresas que dan una debida importancia a la administración del personal, siendo ellos quienes realizan todas las actividades.

Muchos autores afirman que el capital humano es trascendental para el éxito de una organización y la forma de administrarlo ha evolucionado con el tiempo. En esa línea, Chiavenato (2009), afirma lo siguiente:

La antigua administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. (p.39)

Desde esta perspectiva, se puede decir que no es suficiente que un colaborador tenga conocimientos técnicos, sino también que desarrolle habilidades blandas que le permitan desplegar dentro de su entorno laboral. “Las habilidades cognitivas son importantes, pero las habilidades emocionales y sociales, como la perseverancia, el autocontrol y la resiliencia son de igual importancia” (OCDE, 2016, p. 14). En este sentido, las empresas deben generar un fuerte sentimiento de marca con sus colaboradores, buscar candidatos que se alineen con sus creencias y valores. Para ello, el área de reclutamiento tiene un gran reto en identificar las personas ideales para el puesto. Al respecto, González et al. (2021) manifiesta que:

El desarrollo y la implementación de las habilidades blandas está tomando cada vez mayor importancia para las organizaciones y se han convertido en uno de los aspectos indispensables para el crecimiento, el fortalecimiento y el éxito de las empresas, porque actualmente estas han logrado reconocer y comprender el valor que tiene su capital humano. (p.1)

En el contexto internacional, específicamente en cuatro países de Europa (Reino Unido, Austria, Eslovenia y Rumania), se descubrió que, debido al creciente

mercado de graduados, las expectativas de los empleadores aumentaron, ya que disponen de una gran cantidad de candidatos altamente calificados. Debido a ello, a pesar de tener diferencias socioeconómicas y culturales, la necesidad de contratar personas integrales con habilidades duras y blandas fueron similares (Andrews y Higson, 2008). Agregando a lo anterior, la investigación que se llevó a cabo en Macedonia del Norte y Kosovo a 400 propietarios de empresas demostró que los empresarios que poseen y desarrollan habilidades blandas promueven una imagen positiva de la empresa y además de ser los más eficaces, mantienen relaciones estratégicas con los socios comerciales, es decir que las habilidades blandas como la inteligencia emocional es un factor determinante en el éxito empresarial, ya que los emprendedores que son capaces de controlar sus emociones en diversas situaciones son los que obtienen mejores resultados (Gagica y Xhemaili, 2024). Por otro lado, en países de la misma región como Colombia, un estudio dirigido a los directivos de las Pymes reveló que las habilidades blandas tienen una relación directa con el desempeño general de las organizaciones. También se descubrió que los directivos tienen un nivel medio de habilidades blandas; asimismo, se identificó que una de las habilidades blandas más relevantes en este país es el liderazgo (Pérez et al., 2020).

En el contexto nacional, las organizaciones cada vez demuestran más importancia a las habilidades blandas. Con relación a lo que señalamos, Del Águila et al. (2022) sostienen que las competencias más demandadas en el mercado laboral peruano para los futuros administradores según las publicaciones de portales web de empleo en Perú fueron el liderazgo, la comunicación asertiva, la planificación, el trabajo en equipo y la proactividad. Hay que destacar también que los trabajadores ahora son más conscientes de desarrollar las habilidades blandas, como la responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y coordinación. Según un estudio realizado por la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y Activa Perú (2022) se exponen los factores de éxito profesional y del trabajo en equipo, encuestados a profesionales de mando medio de los distintos sectores. Los principales factores que influyen en el éxito profesional fueron los siguientes: el poder tener una vida familiar y laboral equilibrada, ayudar a otros a alcanzar el éxito profesional, tomar decisiones en la organización y haber construido un equipo de trabajo sólido. Entre estos factores se pueden observar habilidades blandas como la autogestión, la estabilidad emocional, empatía, liderazgo, responsabilidad, confianza y la determinación. Como resultado, estos sí son determinantes para el éxito profesional y organizacional.

En el contexto local, se habla de las habilidades del emprendedor, donde las habilidades conceptuales, humanas y técnicas de las empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas se encuentran en un nivel medio, el 70% de 133 encuestados afirman lo anterior (Ccorisapra, 2019). Sin embargo, las investigaciones realizadas acerca de las habilidades blandas concretamente en las asociaciones de la provincia de Andahuaylas son austeras, evidenciando la falta de un documento que sirva de guía para las asociaciones, ya que tienen una estructura diferente a las empresas y entidades públicas.

En este sentido, la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, está conformada por los criadores de alpaca de la comunidad Chillihua. Actualmente, la asociación presenta falencias con relación a las habilidades blandas, lo cual repercute en su productividad, puesto que fijan sus objetivos con ciertas dificultades; además, carecen de un cronograma de trabajo que les permita ejecutar acciones concretas y se muestra poca responsabilidad con las tareas asignadas, demostrando poca resiliencia. En cuanto a la amabilidad, es evidente la falta de trabajo en equipo y la falta de empatía, ya que cada socio trabaja de manera independiente, ocasionando conflictos en las relaciones interpersonales. Por otro lado, en la extraversión se puede afirmar que son muy pocos los que toman la iniciativa de hacer cambios y aportar nuevas ideas en beneficio de la asociación; como consecuencia, no se aprovechan las oportunidades. También, se observa que la asociación muestra poca apertura a la creatividad y los nuevos conocimientos, se muestran adversos a los cambios tecnológicos, los cuales no le permiten mejorar y solucionar los problemas oportunamente. Asimismo, se aprecia un inadecuado manejo de emociones, ocasionando que se tomen decisiones incorrectas que afectan la asociación.

Finalmente, el trabajo de investigación se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la resiliencia se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?
- b) ¿De qué manera la amabilidad se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?
- c) ¿De qué manera la extraversión se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?
- d) ¿De qué manera la apertura se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?
- e) ¿De qué manera la estabilidad emocional se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

Comprende el ámbito donde se realizó la investigación, la presente investigación se desarrolló en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes” de la comunidad de Chillihua, distrito de Pampachiri, provincia de Andahuaylas y región de Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación ejecutó en función a los hechos ocurridos en el año 2024.

1.3.3. Delimitación teórica

La investigación abarcó dos temas importantes: las habilidades blandas y la productividad. En habilidades blandas se desarrolló conceptos a cerca de las habilidades gerenciales, habilidades, los tipos, la Importancia, las características, las teorías según autores y las dimensiones. En productividad se abordó el concepto, la importancia y las dimensiones.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

En la presente investigación se realizó una recopilación y revisión bibliográfica, cuyos aportes se utilizaron para sustentar y profundizar las concepciones acerca de las dos variables: habilidades blandas y productividad, así como las dimensiones e indicadores de estudio, el cual facilitó resolver los puntos claves y críticos de la asociación; de tal forma que, en el futuro pueda servir como antecedente a investigaciones similares que desarrollen temas iguales.

1.4.2. Justificación metodológica

En el campo metodológico, la investigación abordó el problema según los métodos, técnicas y procedimientos de la investigación científica. El primer paso fue seleccionar el problema de investigación para fijar las hipótesis; en este procedimiento, se apeló al método hipotético-deductivo. Asimismo, el cuestionario fue previamente determinado su validez y confiabilidad para ser aplicado y de esta forma asegurar la confianza en los resultados.

1.4.3. Justificación práctica

La investigación tuvo el propósito de establecer la relación que existe entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos “Los Andes”, en el cual se analizaron los datos de la situación real, con el fin de recomendar soluciones objetivas que permitan a los miembros de la asociación a gestionar mejor sus habilidades blandas, lo que permitirá convertir la asociación más productiva. Además, la asociación podrá disponer de un documento que refleje su situación y al mismo tiempo, puede ser de utilidad para otras asociaciones que muestran baja productividad, en el cual pueden ver reflejada su condición y mejorar en los aspectos que ellos vean convenientes.

1.4.4. Justificación Social

La investigación contó con una justificación social, dado que los resultados del estudio beneficiara principalmente a la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, quienes al dar una adecuada importancia y manejo a las habilidades blandas tendrán un incremento en la productividad, lo que, a su vez, contribuiría al aumento de la economía local y de manera paralela a la mejora de la calidad de vida de los

miembros de la asociación quienes son pequeños productores de camélidos de las zonas altoandinas de la región de Apurímac.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre resiliencia y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- b) Determinar la relación que existe entre amabilidad y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- c) Determinar la relación que existe entre extraversión y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- d) Determinar la relación que existe entre apertura y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- e) Determinar la relación que existe entre estabilidad emocional y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Segovia (2024), desarrolló la tesis titulada: *Liderazgo transformacional como herramienta para el aumento de la productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal*, en la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. El objetivo principal de la investigación fue determinar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal, para el cual el autor empleo un diseño de indagación de tipo descriptivo, explicativo, exploratorio y correlacional con el fin de lograr el objetivo de la investigación. La población estuvo conformada por 62 negocios del sector comercial y la muestra fue de 54 negocios. Los resultados obtenidos permitieron concluir que el liderazgo transformacional impacta de manera significativa a la productividad, cumpliendo así con la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, además se concluye que a mayor desarrollo del liderazgo transformacional mayor valor tendrá la productividad.

Falcón y Aguilar (2023), desarrollaron su trabajo titulado: *Impacto de las habilidades blandas como estrategia de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares*, donde se plantea como objetivo principal conocer el impacto de las habilidades blandas en las estrategias de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares. El cual se desarrolló mediante la metodología de enfoque cuantitativo, con diseño transversal, no experimental, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 11, 674 directores de las MYPES familiares de cuatro países: México, Colombia, Perú y Ecuador. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Los resultados mostraron que la habilidad blanda motivación tiene un mayor impacto en las ventas de las MYPES familiares, que mide las diferentes formas de recompensa para un buen desempeño del trabajador, del mismo modo se demostró que la habilidad blanda comunicación asertiva, tiene un impacto moderado en las ventas de las MYPES familiares. Finalmente, se concluye que las habilidades blandas en las empresas familiares tienen una gran importancia e impacto en las ventas, las cuales les permiten tener una mayor productividad.

Ante y Vega (2023), realizaron la investigación sobre: *Liderazgo Organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023*, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Donde el objetivo general fue analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental y transversal; asimismo, se utilizaron la técnica de la encuesta e instrumento, el cuestionario. La población de estudio fue un total de 4 asociaciones del sector textil conformadas por 89 socios, los mismos que conforman la muestra. Los resultados demostraron que existe una falta de comunicación, organización, motivación, toma de decisiones, salarios y falta de utilización de herramientas digitales. En conclusión, la investigación ha evidenciado la importancia que tiene el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Araneda (2023), realizó el trabajo de investigación titulado: *Fortalecimiento de capacidades para mejorar la productividad en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba en el año 2022*, en la Universidad Nacional de Trujillo. Cuyo propósito fue demostrar la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y la productividad. Para ello se utilizó el diseño preexperimental. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la encuesta. La población y la muestra de estudio fueron las 24 socias de la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba. Luego de realizar los 5 talleres con diferentes temáticas como: nuestra organización y nuestro desarrollo, empoderamiento económico, costos y presupuestos, gestión de existencias, rotación de inventario, marketing y posicionamiento; se realizó un comparativo del antes y después de la producción de artesanías por cada socia y el total de la asociación. Los resultados demostraron que la producción de artesanías en toda la asociación pre-aplicación de los talleres era de 162 unidades por mes y el valor monetario que asciende a los s/. 4,480.00. Post-aplicación de los talleres, la producción total de la asociación sumó un total de 183 artesanías que en unidades monetarias ascienden a s/. 5,787.00. La variación de productos fue de 21 artesanías terminadas. En conclusión, se demostró que existe una relación

positiva entre el fortalecimiento de capacidades y la productividad en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba, con un 0,875 como variación promedio de productos terminados por cada socio.

Gutiérrez et al. (2022) desarrollaron la investigación llamada: *Resiliencia empresarial en la gestión de procesos y productividad*, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Donde el objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la resiliencia como un factor importante en la gestión de procesos y productividad empresarial. Para ello, utilizó una metodología de tipo descriptivo, correlacional, con diseño de campo no experimental. La población estuvo conformada por 23 representantes de empresas, los mismos que conformaron la muestra. La investigación concluyó que la resiliencia como factor clave es favorable en la gestión de procesos y productividad empresarial del Perú, con una significancia del $(0.04 \leq 0.05)$.

Luna (2022) desarrolló la investigación que lleva por título: *Relación entre Fortalecimiento Organizacional y Productividad en las Asociaciones de Aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del Distrito de Bambamarca, 2019*, en la Universidad Nacional de Cajamarca. Donde el objetivo principal fue determinar la relación entre fortalecimiento organizacional y productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca. La investigación fue no experimental, de tipo transversal y correlacional; así mismo, se utilizó el método hipotético deductivo y analítico sintético. La técnica utilizada fue la encuesta y el análisis documental, y los instrumentos fueron el cuestionario y las fichas respectivamente. La población de estudio lo conforman las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, que son 170 productores, donde se realizó el muestreo aleatorio y se tomó como muestra a 62 productores. En conclusión, la habilidad de los productores está relacionada con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca con una significancia de $X^2_{\text{calc}} = 20.96$, la cual es mayor que $X^2_{\text{tabla}} = 3.841$. El conocimiento de los productores no está relacionado con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, con una significancia que fue igual a $X^2_{\text{calc}} = 1.358$, el cual es menor que $X^2_{\text{tabla}} = 3.841$. La participación de los productores está relacionada con la productividad de las asociaciones de

aguaymanto del distrito de Bambamarca, con un valor de significancia de $X^2_{\text{calc}} = 4630$, el cual es menor que $X^2_{\text{tabla}} = 3.841$.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Habilidades gerenciales

La antigua administración plantea que todo gerente debe saber planificar, organizar, dirigir y controlar, sin embargo, todo esto no sería posible si no se desarrolla otras habilidades trascendentales. “Las habilidades gerenciales están conformadas por el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones” (Leyva et al., 2017, p. 10). El desarrollo de estas habilidades permitirá que cada actividad y proceso que dirija sea eficaz y eficiente permitiendo a la organización ser más productivo. Así como afirma Castro (2014):

El conocimiento de las competencias gerenciales puede construir una noción que permita trabajar la adquisición y el aprendizaje de estas, pues permite explicar la manera en que los gerentes deben entender y manejar procesos básicos en un contexto determinado, posibilitando al mismo tiempo el desarrollo de acciones concretas. (pp. 66-67)

El trabajo de un líder es variada y compleja, para ello necesita habilidades que le ayuden a desarrollar sus actividades. Estas habilidades fundamentales son el liderazgo, comunicación, manejo de estrés y manejo del tiempo (Naranjo, 2015). Asimismo, “la responsabilidad constituye un componente fundamental del éxito en la práctica de la totalidad de todas las profesiones y la eficacia es en gran medida, en función del nivel de responsabilidad” (Arroyo, 2012, p. 28).

2.2.2. Habilidades

“Las habilidades abarcan capacidades cognitivas, sociales y emocionales necesarias para lograr una vida prospera, sana y feliz. Juegan un papel importante cuando las personas buscan cumplir objetivos, trabajar con otros y controlar sus emociones” (OCDE, 2016, p. 30). Asimismo, “son el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia” (Bisquerra, 2003, p. 21).

Las habilidades cognitivas son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más económica de hacerlo es mediante la capacitación. Esto introduce al modelo de Iceberg, donde muy gráficamente dividen las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos, y las menos fáciles de detectar y luego desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad. (Castro, 2014, p. 65)

En nuestro contexto las diversas habilidades ya sean cognitivas y no cognitivas son necesarios para un buen desenvolvimiento en la sociedad, permite alcanzar buenos resultados en el trabajo, mantener buenas relaciones en la familia y la comunidad. Las habilidades están divididas en dos categorías respaldadas por muchos autores; por un lado, las habilidades duras son las que se adquieren en las escuelas como la memoria, atención, lenguaje, razonamiento, tics, etc. Y, por otro lado, las habilidades blandas se adquieren en diversos entornos como en la familia, la escuela y la comunidad estos pueden ser como la resiliencia, amabilidad, creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.

2.2.3. Habilidades blandas

Las habilidades blandas son trascendentales, se aplica en cualquier contexto, sector económico y clase social. “Son habilidades para el trabajo y para la vida, que se manifiestan en pensamientos, sentimientos y comportamientos de los individuos” (Instituto Ayrton Senna, 2023, p. 13). Empleando las palabras de Vera (2016):

Se entiende por habilidades blandas, aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral. También se las conocen con términos, tales como, competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas. (p. 56)

De la misma forma, Ortega (2017) conceptualiza de la siguiente manera: “Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten

desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales” (p. 7). Para Castro (2020), “son habilidades subjetivas que son mucho más difíciles de cuantificar. También conocidas como habilidades de las personas o habilidades interpersonales, las habilidades blandas se relacionan con la forma en que te relaciones e interactúas con otras personas”. Asimismo, Mantilla (2001) sostiene que las habilidades blandas son “destrezas para conducirse de cierta manera, de acuerdo con la motivación individual y el campo de acción que tenga la persona, dentro de sus limitaciones sociales y culturales” (p. 7).

En resumen, las habilidades blandas son cualidades que permiten ser una mejor persona en la sociedad, el trabajo y la familia. Siendo un pilar muy valioso para la productividad en las organizaciones.

2.2.4. Tipos de habilidades blandas

De acuerdo con el informe realizado por Ortega (2016), “Las habilidades blandas están comprendidas en: cognitivas y no cognitivas. Conceptualmente, son conjuntos de habilidades distintas, y las personas que son fuertes en un conjunto de habilidades no son necesariamente en el otro” (p. 3). Según la Subsecretaría de Educación Media Superior (2014) las habilidades se dividen en tres dimensiones:

- Habilidades cognitivas
- Habilidades técnicas
- Habilidades socioemocionales

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), las habilidades se aprenden de tres formas, los cuales son el aprendizaje formal, no formal e informal:

- Aprendizaje formal: este aprendizaje se da en las escuelas, universidades e institutos; los cuales normalmente son reconocidos por una autoridad mediante certificados y títulos.
- Aprendizaje no formal: son los que adquieren de forma complementaria externamente de las escuelas, universidades e institutos.
- Aprendizaje informal: son aprendidos en la vida diaria con los amigos, familiares, en el trabajo y en la comunidad.

Para Bisquerra (2003), las habilidades blandas o competencias emocionales se dividen en dos: capacidades de autorreflexión (inteligencia

intrapersonal): por un lado, abarca las habilidades de reconocer nuestras propias emociones y manejarlas de manera correcta. Por otro lado, las habilidades de reconocer lo que los demás están pensando y sintiendo (inteligencia interpersonal): dentro del cual están las habilidades sociales, empatía, etc. (p. 22).

2.2.5. Importancia de las habilidades blandas

El desarrollo de las habilidades blandas es muy importante, ya que permiten que las personas sean más exitosas en todos los aspectos de la vida. Según la Subsecretaría de Educación Media Superior (2014) “deben saber convivir entre ellos para poder trabajar juntos y con otros, para aprender de la manera más efectiva y desempeñar un buen papel en su familia, comunidad y el mundo” (p.11). De acuerdo con Ortega (2017), se diseñó 5 razones por las cuales el desarrollo de las habilidades blandas es fundamental, “son importantes para el éxito laboral, permite interactuar con los demás de manera afectiva, son importantes para el siglo XXI, es una herramienta que potencia el desarrollo y es de vital importancia para el entorno familiar y social” (p. 45).

Tal como indica la Subsecretaría de Educación Media Superior (2014), “las personas que de pequeños fueron formadas en habilidades socioemocionales, de adultos tienen mayores probabilidades de obtener mejores resultados académicos, de ser contratadas en un empleo o de ganar mayores ingresos” (p. 15).

2.2.6. Características de las habilidades blandas

Las características de las habilidades blandas son genéricas y dependen de variables como el género, edad y condición social. Para Mantilla (2001) son dos características importantes dentro de la especificidad cultural:

Cada habilidad está compuesta por uno o más elementos, cuya naturaleza está determinada por normas y valores, lo que es un comportamiento apropiado en cada contexto social y cultural. En cambio, la naturaleza genérica de las habilidades psicosociales, son genéricas porque una misma habilidad puede ser utilizado en distintas situaciones, así como también se necesitan habilidades distintas para una determinada situación. (p. 11)

2.2.7. Habilidades blandas según autores

2.2.7.1. Según la Fundación Omar Dengo.

La Fundación Omar Dengo (2014), en su libro *Competencias para el siglo XXI*, aborda las siguientes competencias y habilidades que se debe poseer para ser productivos y exitosos en una sociedad:

- Creatividad e innovación. Es la capacidad de encontrar alternativas diferentes de afrontar los problemas, así como de llevarlos a cabo de forma novedosa.
- Pensamiento crítico. Es la habilidad de analizar, evaluar, interpretar y explicar desde un punto de vista propio o diferente una determinada situación.
- Resolución de problemas. Abarca la capacidad de analizar e involucrarse en los problemas para poder resolverlos de forma única.
- Aprender a aprender. Es una cualidad que consiste en analizar nuestro desempeño, corregir, mejorar y aprender.
- Comunicación. Es una destreza que permite una adecuada expresión de sentimientos, pensamientos e ideas. También abarca el asertividad y la facilidad de transmitir ideas claras al otro.
- Colaboración. Consiste en trabajar en equipo para lograr los mismos objetivos. El cual conlleva tomar acuerdos, negociar, apoyar, valorar los esfuerzos de los demás y resolver problemas de forma respetuosa y asertiva.
- Apropiación de las tecnologías digitales. Conlleva hacer que las tecnologías sean parte de solucionar los problemas diarios, ya sea en las empresas, comunidades y escuelas.
- Manejo de la información. Es una habilidad que consiste en acceder a la información de forma eficiente y utilizarla de manera ética para desarrollar estrategias que nos permitan perfeccionar en nuestro día a día.
- Vida y carrera. Consiste en determinar una visión o una meta y las estrategias para alcanzarlo. Es importante tener cualidades como la resiliencia, persistencia, disciplina y valores.
- Responsabilidad personal y social. Se establece en el bien estar propio y los demás, así como trabajar para un mundo pacífico, igualitario y sostenible.

- Ciudadanía local y global. Es una cualidad que comprende el sentido de la identidad dentro de una comunidad, un país y una sociedad, supone el de comprender las diferentes sociedades y su cultura.

2.2.7.2. Según Carlos E. Ortega

Ortega (2017) plantea una estrategia para el desarrollo de las habilidades blandas necesarias para el siglo XXI, el cual contempla tres habilidades principales: el trabajo en equipo, la comunicación y el trabajo con las TIC.

- Habilidad para el trabajo en equipo. El cual comprende la responsabilidad compartida, las habilidades de interacción personal y la coordinación.
- Habilidad para la comunicación. En esta dimensión se desarrolla la estructura grupal, los vínculos, las interacciones, donde se intente comprender el comportamiento del grupo.
- Habilidades para el trabajo con las TIC. A través de las TIC se genera el autoaprendizaje, que permite acceder a la información y de esta manera a encontrar soluciones individuales.

2.2.7.3. Según Raúl Castro

Para Castro (2020), las habilidades blandas más comprendidas y valoradas en los últimos años son las siguientes:

- Comunicación y escucha activa.
- Liderazgo.
- Planificación y gestión de tiempo.
- Trabajo en equipo.
- Flexibilidad.
- Toma de decisiones.
- Orientación a resultados.
- Negociación.

2.2.7.4. Según Rafael Bisquerra Alzina

Bisquerra (2003), plantea una estructura para analizar las competencias emocionales o las habilidades blandas en cinco partes:

- Conciencia emocional. Abarca la capacidad de percibir nuestras propias decisiones, dar un nombre a las propias emociones y la comprensión de las emociones de los demás.

- Regulación emocional. Dentro del cual se encuentran la capacidad de hacer conciencia, la capacidad de mostrar las emociones de forma apropiada, la capacidad para la regulación emocional, las habilidades para afrontar las emociones y la competencia de autogenerar emociones positivas.
- Autonomía emocional. En ella se encuentran la autoestima, automotivación, actitud positiva, responsabilidad, análisis crítico de las normas sociales, la autoeficacia emocional y buscar ayuda y recursos.
- Inteligencia interpersonal. Abarcan las habilidades sociales básicas como: el respeto por los demás, la comunicación receptiva, la comunicación expresiva, el compartir emociones, el comportamiento prosocial, la cooperación y el asertividad.
- Habilidades de vida y bienestar. Contempla la identificación de problemas, fijar objetivos adaptativos, solución de conflictos, negociación, bienestar subjetivo y la capacidad de generar experiencias óptimas para la vida profesional, personal y social.

2.2.8. Habilidades blandas en asociaciones de pequeños productores

Es importante aclarar que es y cómo funciona una asociación para determinar cómo actúa las habilidades blandas en sus integrantes. “La asociación es una organización estable de personas naturales y/o jurídicas que, a través de una actividad común, persigue un fin no lucrativo” (Alianza Pro-Bono Perú, 2019, p. 13). Son organizaciones que se crean a partir de propósitos cívicos, educativos, de beneficencia o religiosa, mas no para generar utilidades. En otras palabras, es una alianza estratégica que pueden asumir muchas formas, desde intercambios informales de información, hasta relaciones formales de capital. Son usados en su mayoría por pequeñas empresas y productores el cual les ha permitido obtener una ventaja competitiva en el mercado (Longenecker et al., 2010). En el Perú las formas de asociatividad más comunes usados por los pequeños productores según Perea (2015) son: la asociación, la cooperativa y las comunidades campesinas y nativas.

Las asociaciones también denominados pequeños emprendedores a menudo están conformados por un grupo de productores quienes combinan sus esfuerzos para funcionar como emprendedores. De esta forma, los talentos habilidades y recursos se pueden concentrar en un solo esfuerzo

(Longenecker et al., 2010). Quienes lo conforman no tienen una relación laboral con la asociación de lo contrario son independientes en sus decisiones, tienen voz y voto en los acuerdos que se toman. Por lo general “la educación del emprendedor artesano está limitada a una enseñanza técnica. Tales emprendedores tienen experiencia en puestos técnicos, pero suelen carecer de buenas habilidades de comunicación y capacitación gerencial” (Longenecker et al., 2010, p. 13). Para que estas organizaciones se fortalezcan y tengan éxito en el mercado nacional e internacional, es necesario que cada integrante tenga muy bien desarrollado las diferentes habilidades blandas; como la resiliencia, la apertura a las tecnologías, la comunicación efectiva y asertiva, para que las ideas y las contribuciones lleguen a los demás con efectividad.

2.2.9. Dimensiones de las habilidades blandas

Existe una amplia clasificación de habilidades blandas; sin embargo, para la presente investigación tomaremos la clasificación según el Instituto Ayrton Senna (2021), quien realiza una propuesta para la evaluación de las habilidades blandas en una matriz de cinco macro dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

2.2.9.1. Resiliencia

Es una habilidad blanda que hace referencia a la capacidad de adaptarse a los cambios a pesar de las circunstancias adversas. “Se trata de la capacidad de tener enfoque, responsabilidad, precisión, organización y perseverancia en relación con los compromisos, tareas y objetivos establecidos para la vida” (Instituto Ayrton Senna, 2022). Para lograr con éxito la adaptación es necesario que se complemente de otras habilidades blandas como la organización, determinación y responsabilidad.

Organización. Es una habilidad blanda esencial, que permite planificar, adaptarse y alcanzar las metas establecidas. Para Van-Der Hofstadt y Gómez (2006) “es una declaración explícita de las metas a largo plazo. Esta declaración de metas permitirá establecer metas a corto plazo y priorizar actividades específicas de acuerdo con su contribución a tus metas” (p. 468).

Determinación. Se define como la cualidad de tener firmeza para alcanzar una meta donde se establece todos los modos posibles incluso cuando hay pocas oportunidades de lograr dicha meta. En la concepción de

Van-Der Hofstadt y Gómez (2006), enfatiza que para conseguir que los objetivos se cumplan, es importante que se formulen y se escriban, teniendo en cuenta las siguientes características: deben ser propios, concretos y específicos en cuanto a fechas y tiempos, pocos y muy importantes, compatibles entre sí, realistas, alcanzables, pero con dificultad, graduales que vayan aumentando de nivel progresivamente, ordenados por prioridad, de rendimiento, no de resultado.

Responsabilidad. Es una habilidad blanda que se define como una cualidad de hacernos responsables por lo que hacemos y decimos, así como a nosotros mismos y ante los demás, así mismo; entendemos que “se direcciona hacia el cumplimiento de compromisos establecidos, mediante una adecuada organización y disciplina; además contempla aspectos de ética y honradez” (Rodríguez et al., 2021, p. 4).

2.2.9.2. Amabilidad

Es un atributo fundamental de una persona el cual se muestra en comportamientos y actitudes tales como la colaboración, empatía y el respeto a los demás. “Se trata de la capacidad de conocer personas y ser afectuoso, solidario y empáticos” (Instituto Ayrton Senna, 2022). “Los individuos que son se describen a menudo como perdonadores, empáticos/perceptivos, modestos, agradables, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes” (Ortega, 2016, p. 4).

Colaboración. Entendida como la acción de estar disponible para realizar un trabajo en equipo, en esencia se trata de trabajar de forma coordinada lo que implica compartir recursos, conocimientos y habilidades. Así como lo define Longenecker et al. (2010) la colaboración consta de dos o más individuos que combinan sus esfuerzos, talentos, habilidades, y recursos en un solo objetivo.

Empatía. Es una habilidad blanda que consiste en comprender los sentimientos de los demás mediante la escucha activa y el respeto por el otro. “Es la que permite que codifiques y descodifiques mensajes de manera efectiva; por ende, facilita la captación de señales emocionales y, a continuación, la pronta resolución de situaciones complejas” (Rodríguez et al., 2021, p. 4).

Respeto. Concebido por lo general como un valor fundamental para la convivencia armoniosa que se basa en la consideración de los sentimientos y perspectivas de otros. También es entendida como la “Capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 61).

2.2.9.3. Extraversión

Es un rasgo de personalidad que se caracteriza por ser sociable con los demás y tender a buscar nuevas experiencias donde naturalmente se asumen roles de liderazgo. “Los extrovertidos son amables, sociables, seguros de sí mismos, enérgicos, aventureros y entusiastas” (Ortega, 2016, p. 4).

“Los estudios demuestran que el desarrollo de habilidades socioemocionales, iniciativa social, asertividad y entusiasmo se relacionan con logros en el mundo laboral, empleabilidad y equilibrio salarial” (Instituto Ayrton Senna, 2022).

Comunicación asertiva. Es un estilo de comunicación donde la característica esencial es comunicar un mensaje de manera abierta, directa, honesta y respetuosa. “La persona con este tipo de comunicación es capaz de expresar sus sentimientos, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos y respetando los demás” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 249).

Iniciativa social. Es una característica de la extraversión, entendida como la capacidad de realizar acciones proactivas con la finalidad de generar un impacto positivo en un grupo, comunidad, organización o empresa. Así mismo, es la “capacidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 49). Los individuos que poseen estas características “son personas abiertas al cambio. Piensa en cómo mejorar las cosas se atreve y se arriesga” (Matus y Gutiérrez, s.f., p.37).

Entusiasmo. Es un estado emocional positivo que se manifiesta cuando realmente se está comprometido con lo que se desea realizar e implica un alto grado de compromiso. Para Matus y Gutiérrez, s.f. es una persona animada, activa y posee la capacidad de contagiar a los demás la misma energía.

2.2.9.4. Apertura

“Los individuos que están abiertos a menudo se describen como curiosos, artísticos, imaginativos, poco convencionales y tienen una amplia gama de intereses” (Ortega, 2016, p. 4). “Los estudios relacionan la curiosidad por aprender la imaginación creativa, y el interés por la tecnología con el logro de metas” (Instituto Ayrton Senna, 2022). Las competencias que comprende esta dimensión es la curiosidad, creatividad y el interés tecnológico que continuación, lo desarrollamos:

Curiosidad. Es un rasgo psicológico que motiva a explorar, descifrar y comprender el entorno y el contexto, mediante el cual se aprende nuevos temas, se fomenta la creatividad y la capacidad de resolver problemas además que permite adaptarse a las nuevas tendencias. Son “las personas que guían a los demás, se cuestionan constantemente de la realidad y lo que ocurre, y además les gusta aprender lo máximo posible. Intentan descubrir cada instante aspectos novedosos, les gusta sorprenderse” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 418).

Creatividad. Es una habilidad de generar ideas y soluciones nuevas, útiles y originales. La creatividad no solo se manifiesta en lo artístico si no también en lo científico, empresarial y social. En otras palabras, es la “capacidad para observar el mundo desde otra perspectiva que supone una forma diferente de afrontar y resolver los problemas” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 49).

Interés tecnológico. Es una habilidad que se refiere al interés por la tecnología, sus avances y sus aplicaciones en campos específicos, se caracteriza por la curiosidad, el aprendizaje, la innovación y la adaptación a los cambios tecnológicos. Se entiende también a la “capacidad para identificar contenidos confiables para ser utilizados de forma precisa y creativa en un lapso determinado; ello requiere a todas luces, del acceso a la tecnología, con el fin de buscar y difundir información” (Rodríguez et al., 2021, p. 4).

2.2.9.5. Estabilidad emocional

Es una habilidad blanda que posee una persona para gestionar sus emociones positivas y negativas, mediante el cual demuestra fuerza de voluntad y firmeza para lograr sus metas, superando las dificultades; asimismo, comprende el “autoconocimiento, la autoaceptación, autoestima y

la coherencia entre conductas y principios” (Santiago, 2001, p. 378). Para el Instituto Ayrton Senna (2021) la estabilidad emocional es el estado mental con el que uno evalúa y gestiona los eventos que suceden a su alrededor, ayuda a entender el proceso de adaptación a diferentes situaciones de forma paulatina.

Tolerancia al estrés. Es la capacidad para sobrellevar, resistir y adaptarse a situaciones de estrés mediante la calma y el autocontrol. Asimismo, “es el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las que debe dar una respuesta adecuada poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 496). Algunos de las causas del estrés se aprecian en la siguiente tabla 1.

Tabla 1

Ejemplos de estresores

Estresores ambientales	
Estresores vitales	Estresores diarios
<ul style="list-style-type: none"> • Duelo o pérdida de un familiar o cónyuge. • Contraer o ser diagnosticado de una enfermedad que atenta contra nuestro bienestar e integridad psíquica y física. • Proceso de separación o divorcio. • Vivencia de una tragedia o catástrofe natural. • Sufrir un grave accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disputas o malas relaciones familiares. • Problemas económicos. • Problemas en las relaciones de pareja. • Problemas y dificultades laborales. • Tenciones con los compañeros, o mal ambiente de trabajo. • Dificultades en los estudios.

Nota. Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006 (p. 496).

Tolerancia a la frustración. Se trata de la actitud con la que una persona responde ante situaciones intolerables, injustas o limitantes que se presentan a lo largo de la vida sin perder el control emocional y la motivación de realizar su trabajo.

Autoconfianza. Es una cualidad interna que se refiere a la confianza en las propias capacidades y habilidades para desenvolverse en diferentes entornos el cual se ve reflejada en una autoestima positiva. Además, es la “capacidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros” (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006, p. 48).

2.2.10. Productividad

“La productividad es una medida de que tan eficiente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir el valor económico. Un aumento de productividad implica que se puede producir más con lo mismo” (Galindo y Ríos, 2015, p. 2). Para Gutiérrez (2010), “la productividad tiene que ver con los resultados que se obtiene en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (p.21). En cambio, Simancas et al. (2018), “deducen que el grado de productividad a obtenerse en una empresa dependerá en gran medida de la efectividad en el manejo de su talento humano y como lo capitaliza” (p.380). por otro lado, Rodríguez y Gómez (1991), enfatizan que “la productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos que son requeridos y a la vez del grado en que aprovechan los recursos empleados, es decir, el valor agregado” (p.32). Desde la posición de Prokopenko (1989)

“La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios”. (p. 3)

Resumiendo, la productividad es la capacidad de generar mejores resultados con los mismos recursos y hace referencia a la eficiencia, eficacia y efectividad. En un sentido más amplio, puede entenderse como la capacidad de realizar más con menos recursos siempre cuidando los desperdicios y pérdidas en cada proceso, además de mantener la calidad del producto y servicio al mismo tiempo de cumplir con las metas. Todo este proceso da mejores resultados si se acompaña de la innovación de métodos y técnicas, así como el compromiso y la motivación del equipo de trabajo.

2.2.11. Importancia de la productividad

Con relación a este tópico, se considera que la productividad es aquel proceso que “produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución” (Prokopenko, 1989, p. 6). Asimismo, se sostiene que “la productividad determina asimismo en gran medida el grado de competitividad

internacional de los productos de un país...Una baja productividad produce inflación, un saldo comercial negativo, una escasa tasa de crecimiento y desempleo” (Prokopenko, 1989, p. 7).

Por consiguiente, se afirma que la productividad es el medio de desarrollo para las familias, la sociedad y el país. A mayor productividad mayor empleabilidad y mejor calidad de vida en la sociedad. “El nivel de vida de una sociedad depende de su productividad, es decir, la eficiencia con que los insumos se transforman en productos. De modo similar, la fortaleza competitiva de una empresa particular depende de su productividad” (Longenecker et al., 2010, p. 536).

2.2.12. La reingeniería para mejorar la productividad

“La reingeniería es el replanteamiento fundamental y el rediseño radical de los procesos de negocio para lograr mejoras drásticas en medidas de desempeño cruciales y actuales, como costo, calidad, servicio y velocidad” (Longenecker et al., 2010, p. 536). Asimismo, la “reingeniería es el rediseño rápido y radical de los procesos estratégicos de valor agregado y de los sistemas, las políticas y las estructuras organizacionales que lo sustentan para optimizar los flujos de trabajo y la productividad de una organización” (Manganelli y Klein, 2004, p. 10). En énfasis la reingeniería es una estrategia a través del cual las organizaciones analizan sus operaciones al detalle y no limita a una mejora parcial, la característica primordial es el enfoque radical, el rediseño de procesos, orientado a resultados y un cambio total de la organización.

Para llevar a cabo la reingeniería en las diferentes organizaciones se debe analizar aspectos clave de la organización como: los sistemas de información, la cadena de productiva, la cultura y las políticas adoptadas. Algunas de las razones por las cuales la organización emplea la reingeniería es el aumento de la rentabilidad, la satisfacción de los clientes, la disminución de costos y aumento de ingresos, la mejora de la calidad y la productividad. Los pequeños productores agrícolas y pecuarios suelen organizarse en asociaciones para mejorar su productividad, pero dejan de lado la innovación y temen al cambio; es así, que a pesar de los esfuerzos continúan con las formas tradicionales de producción arraigadas, lo cual dificulta la adopción de tecnologías y se limitan en su productividad.

2.2.13. Productividad en asociaciones de pequeños productores

La característica de un pequeño productor es que su producción es limitada debido a la excesiva parcelación de la tierra lo que dificulta su entrada en el mercado local e internacional de manera sostenida en el tiempo; como una estrategia de solución a este problema se emplea las asociaciones. Las asociaciones garantizan la producción a escala ya que pueden facilitar la adopción de tecnologías, la adquisición de insumos y aumentar el poder de negociación de los pequeños productores; asimismo facilita el acceso a los mercados internacionales donde se necesitan volúmenes y estándares de calidad que los pequeños productores no pueden alcanzar por si solos (Perea, 2015). En este sentido, se espera que las asociaciones de pequeños productores tengan una mayor productividad ya que tienen mayor extensión de tierras para trabajar, mayor capital, un conjunto de habilidades y capacidades para explotar y por ende una mejor calidad de vida para sus familias.

2.2.14. Dimensiones de la productividad

2.2.14.1. Eficiencia

Es preciso señalar a diferentes autores en este punto para definir que es la eficiencia. “Es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados” (Gutiérrez, 2010, p.21). Asimismo, se puede decir que la eficiencia se utiliza para dar cuenta del uso de los recursos o cumplimiento de las actividades con dos acepciones: la primera, como relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar; la segunda, como el grado en el que, aprovechando los recursos, transformarlos en productos (Rodríguez y Gómez, 1991, p. 33). En resumen, es la capacidad de alcanzar un objetivo considerando los recursos estimados a utilizarse; es decir, utilizar menos recursos posibles ya sea tiempo, insumos, esfuerzos, para producir más o para lograr una meta establecida.

2.2.14.2. Eficacia

Es una categoría entendida como “el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados” (Gutiérrez, 2010, p.21). Asimismo, “la eficacia es un indicador que valora el impacto de lo que hacemos, del producto o servicio que prestamos” (Rodríguez y

Gómez,1991, p. 34). En ese sentido, se deduce que la eficacia es la capacidad de lograr un objetivo establecido; es decir, que una empresa es eficaz si realiza las actividades necesarias para lograr un objetivo deseado y se centra en los resultados, mas no en los recursos utilizados.

2.2.14.3. Efectividad

“Por efectividad se entiende que los objetivos planteados son trascendentes y estos se deben alcanzar” (Gutiérrez, 2010, p. 21). En cambio, para Rodríguez y Gómez (1991), “es la relación entre los resultados logrados y los resultados que nos habíamos propuesto, y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos que hemos planificado: cantidades a producir, clientes a tener, órdenes de compra a colocar, etc.” (p. 34). Por consiguiente, la efectividad se trata de un equilibrio entre la eficiencia y efectividad; es decir, lograr un objetivo deseado con la menor cantidad posible de recursos y tiempo; además, de mantener la máxima calidad posible.

Tabla 2

Revisión de conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad

Concepto	Definición	Autor
Eficiencia: Del latín <i>efficientia</i> , acción, fuerza, virtud de producir. Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados	Cumplimiento de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u óptimo a los recursos.	Aedo (2005); Gutiérrez (2005)
	Relación entre los esfuerzos y los resultados, por lo que se mide dividiendo las salidas entre las entradas	Díez De Castro et al., (2002)
	Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados	ISO 9000: 2008
	Consecución de metas teniendo en cuenta el óptimo funcionamiento de la organización	Quijano (2006); Álvarez (2001)
	Razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada	Sumanth (2004)
	Grado en que se cumplen los objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, y sin tener en cuenta los costos	Aedo (2005); Gutiérrez, 2005
Eficacia: Del latín <i>efficere</i> que a su vez se deriva del término <i>facere</i> , que significa “hacer o lograr”	Se refiere a la consecución de metas. Logro de los objetivos	Quijano (2006)
	Capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos	Díez De Castro et al. (2002)

	Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados	(ISO 9000: 2008)
	Resultados alcanzados que cumplen los objetivos o requisitos de calidad	Gutiérrez (2005)
	Grado en que las salidas actuales se corresponden con las salidas deseadas	Mallo y Merlo (1995)
	Relación entre los resultados, previstos y no previstos, y los objetivos	Aedo (2005)
	Cuantificación del logro de la meta	González (2002)
	Grado en que se logran los objetivos	Sumanth (1990)
Efectividad: Del verbo latino <i>efficere</i> : ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado.	Cumplimiento de lo programado o el grado de cumplimiento de los objetivos	Mallo y Merlo (1995)
	Resultado de la eficacia y la eficiencia, definiendo la eficacia como la relación entre las salidas obtenidas y las salidas esperadas (SO/SE); y la eficiencia como la relación de salidas obtenidos entre los insumos utilizados (SO/IU).	Quijano (2006)
	Efectividad se entiende que los objetivos planteados sean trascendentes y éstos se alcancen	Gutiérrez (2007)

Nota. Cequea, 2012 (pp.28-29).

2.3. Marco conceptual

Amabilidad

Es un atributo fundamental de una persona, el cual se muestra en comportamientos y actitudes tales como la colaboración, empatía y el respeto a los demás.

Apertura

Es la disposición de estar abierto a las nuevas experiencias, conocimientos, la innovación de las tecnologías y las culturas diferentes.

Asociación

Es la unión y organización de personas con el fin de lograr un objetivo en común, como la comercialización, la producción a escala y otros

Camélidos

Son un grupo de animales sudamericanos integrado por las llamas, alpacas, guanacos y vicuñas que viven en su mayoría en las zonas altoandinas del Perú.

Capital humano

Son las personas que conforman parte del crecimiento económico de una organización, cuya aportación a la producción depende de la formación académica y las habilidades blandas.

Colaboración

Es el acto de realizar un trabajo juntamente con otras personas y mostrar empatía y una actitud amable.

Compromiso

Es la actitud que muestra una persona ante una determinada situación, manifestando responsabilidad y sólida ética en el trabajo.

Eficacia

Es la capacidad que tienen una organización o personas de cumplir sus metas en la medida en que se proponen.

Eficiencia

Es la capacidad de cumplir un objetivo con la menor cantidad de recursos y tiempo disponible.

Efectividad

Es la capacidad de cumplir y comprometerse con un objetivo siendo eficiente y eficaz.

Estabilidad emocional

Es la capacidad que tiene una persona para manejar sus emociones de manera positiva, de tal forma que no afecte su vida diaria y sus relaciones personales.

Extraversión

Es la capacidad de una persona para relacionarse con otras personas de su entorno, así como de comunicarse, participar y dar iniciativa.

Habilidades

Son capacidades que una persona posee para desarrollarse y realizar tareas de forma correcta, estas capacidades pueden variar en las personas.

Habilidades blandas

Son un conjunto de habilidades que desarrolla una persona para desenvolverse de manera exitosa en el trabajo, en la sociedad y en la familia.

Habilidades cognitivas

Es una variedad de habilidades que permite procesar, razonar, almacenar y utilizar la información que se obtiene en nuestro entorno.

Habilidades duras

Son habilidades cuantificables que se adquieren mediante la educación profesional, la experiencia laboral, las especializaciones y certificaciones.

Habilidades gerenciales.

Son habilidades fundamentales para las personas que dirigen empresas, como el liderazgo, comunicación efectiva, planificación y capacidad de analizar problemas.

Pequeños productores

Son personas o familias cuya producción de bienes y servicios es limitada en comparación con las grandes empresas.

Productividad

Es la capacidad que tiene la empresa para producir un bien o servicio. La productividad es igual a la cantidad de unidades producidas por cada insumo y tiempo utilizado.

Reingeniería

Es el cambio profundo de todos los aspectos de una organización con finalidad de obtener una mejor rentabilidad, producción y calidad.

Resiliencia

Se trata de la capacidad de una persona de mantenerse firme ante situaciones adversas y cambiantes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La resiliencia se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- b) La amabilidad se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- c) La extraversión se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- d) La apertura se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
- e) La estabilidad emocional se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

3.2. Variables

Las variables del presente trabajo de investigación son: habilidades blandas y productividad.

- Variable 1: Habilidades blandas
- Variable 2: Productividad

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Habilidades blandas	“Están referidas a una reunión de aptitudes que facilitan al individuo a desempeñarse de mejor manera en sus correspondientes contextos de actividad” (Recuenco et al., 2021, p. 290).	Las habilidades blandas son un grupo de destrezas que permiten realizar un trabajo determinado de manera eficiente, eficaz y logrando la efectividad.	D1: Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Determinación • Responsabilidad
			D2: Amabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Empatía • Respeto
			D3: Extraversión	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Asertiva • Iniciativa social • Entusiasmo
			D4: Apertura	<ul style="list-style-type: none"> • Curiosidad • Creatividad • Interés tecnológico
			D5: Estabilidad emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés • Tolerancia a la frustración • Autoconfianza
Variable 2: Productividad	“La productividad es una medida de qué tan eficiente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Un aumento de productividad implica que se puede producir más con lo mismo” (Galindo y Rios, 2015, p. 2).	La productividad es la capacidad de lograr los mejores resultados con los mismos recursos cumpliendo los objetivos establecidos.	D1: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Optimización de recursos • Aptitud en el trabajo
			D2: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en el tema • Calidad de trabajo • Planificación de estrategias
			D3: Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Evitar y eliminar errores • Compromiso

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque del trabajo de investigación fue cuantitativo ya que las variables se midieron mediante una encuesta, cuyos resultados son en base a mediciones numéricas los mismos que fueron procesados en el paquete estadístico SPSSv26 para posteriormente probar las hipótesis previamente planteadas. “La investigación cuantitativa requiere el uso de instrumentos de medición y comparación, que proporcionan datos cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos” (Palella y Martins, 2012, p. 46).

3.4.2. Método de la investigación

En cuanto al método, se ha utilizado el método hipotético – deductivo que “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación” (Ñaupas et al., 2014, p. 136).

El presente trabajo de investigación utilizó el método hipotético – deductivo para comprobar las hipótesis planteadas a partir de las teorías exploradas en cuanto a las variables de estudio.

3.4.3. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo básica. “Es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica” (Carrasco, 2006, p. 49).

En virtud de lo referido por Carrasco (2006), la presente investigación fue básica, porque no buscó una solución inmediata al problema estudio, sino que la finalidad fue ampliar los conocimientos en cuanto a las variables habilidades blandas y productividad y sus respectivas dimensiones.

3.4.4. Nivel de investigación

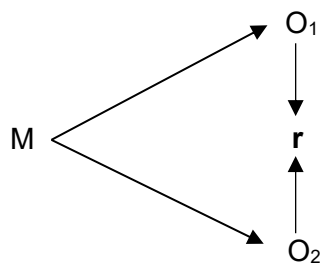
La investigación fue de nivel correlacional ya que se buscó determinar la relación existente entre las habilidades blandas y la productividad en Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas 2024.

“Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p. 93).

3.4.5. Diseño de investigación

El diseño que se tomó para la investigación es no experimental, transversal y correlacional. “Estos Diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández et al., 2014, p.157). Asimismo, “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados” (Arias, 2012, p. 31).

La investigación fue no experimental ya que los datos fueron obtenidos directamente de la muestra de estudio, sin manipular alguna de las variables, es transversal por que la encuesta fue aplicada en un solo tiempo; es decir, el año 2024 y es correlacional debido a que el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1: Habilidades blandas

O₂ = Variable 2: Productividad

r = Relación entre las variables de estudios

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Para la presente investigación, la población fue conformada por todos los socios de la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes” que son un total de 31 personas, entre los cuales está el presidente, secretario, tesorero, vocales y demás socios. “En las ciencias sociales, la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación” (Ñaupas et al., 2014, p. 246).

3.5.2. Muestra

Con relación a la muestra, Arias (2012) sostiene que:

Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. (p.83)

En la presente investigación, la muestra fue determinada por conveniencia, no probabilística, puesto que todos los miembros de la población fueron elegidos para la investigación. La población son 31 socios; por lo tanto, la muestra abarcará la totalidad de los 31 socios, ya que es pequeña y accesible.

Por lo tanto, la muestra es $n=31$ socios.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Para el presente trabajo de investigación se usó la encuesta, esta es una técnica de recolección de datos válida para diseños transversales ya que las opiniones pueden variar con el tiempo. El cual según Palella y Martins (2012), “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 123).

3.6.2. Instrumento

3.6.2.1. Cuestionario

En el presente trabajo de investigación se empleó el cuestionario. El cual es un instrumento de la encuesta, mediante el cual se establecen previamente una serie de preguntas, coherentes con el objetivo de estudio, el cual debe ser autoadministrado, es decir, sin intervención del investigador.

Según Palella y Martins, (2012) “es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar” (p. 131).

Las variables y dimensiones de estudio fueron medidos a través de una escala de Likert, donde el encuestado responde de acuerdo con su percepción. Este tipo de instrumento “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administra” (Palella y Martins, 2012, p. 153). “Son aquellas preguntas básicamente dirigidas a medir la intensidad o el grado de sentimientos respecto a un rasgo o una variable por medir” (Bernal, 2010, p. 254).

Tabla 4

Escala de Likert

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

Nota: Autoría Propia

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. Programa estadístico SPSSV26

Hernández et al. (2014) nos dice que el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) fue desarrollado en la universidad de Chicago. Actualmente es propiedad de IBM®, se actualiza constantemente, contiene diversos análisis estadísticos como: informes, estadísticos descriptivos, tablas, comparación de medias, correlaciones, escalas de fiabilidad y otros.

Una vez aplicada el cuestionario en la asociación, se procedió a trasladar los datos al programa de Excel versión 2016, para establecer las etiquetas por cada pregunta (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5). Luego se realizó la agrupación visual y determinar el baremo, tomando en cuenta los valores máximos y mínimos para una adecuada interpretación de los resultados. Posterior a ello se procedió a realizar las estadísticas descriptivas mediante tablas y figuras, así como su respectiva interpretación, y finalmente se analizó las correlaciones bivariados

entre las variables ya agrupadas, así como con las dimensiones de la variable 1 con la variable 2.

3.7.2. Alfa de Cronbach

Hernández et al. (2014) menciona que la ventaja de este coeficiente es que no es necesario dividir en dos mitades los ítems. Simplemente se aplica y se calcula el coeficiente. Para la interpretación, no existe una regla que indique que a partir de un valor no hay fiabilidad de instrumento, esto dependerá del investigador cabe mencionar que a mayor coeficiente implica redundancia de ítems.

Luego de haber aplicado la encuesta a un grupo pequeño de la muestra con la finalidad de evaluar la confiabilidad del instrumento, es decir, que la información recolectada sea necesaria y adecuada para responder al problema del estudio. Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach que se muestra en la siguiente tabla 5.

Tabla 5

Descripción e interpretación de alfa de Cronbach

Índice	Nivel de confiabilidad	Valor de alfa de Cronbach
1	Excelente	91% - 100%
2	Muy bueno	71% - 90%
3	Bueno	51% - 70%
4	Regular	31% - 50%
5	Deficiente	0% - 30%

Nota. Arévalo y Padilla, 2016 (p.4).

3.7.3. Coeficiente de correlación r de Pearson

El coeficiente de correlación r de Pearson mide el grado de asociación lineal entre dos variables (Dagnino, 2014, p. 150). "El cálculo del coeficiente de correlación debería realizarse con muestras grandes. Si se calcula r con $n \leq 20$, la estimación del parámetro p puede estar sesgada" (Palmer et al., 2001, p. 2). El presente trabajo de investigación empleó este método, porque tiene una muestra $n \geq 20$; además, la prueba de normalidad indica que la significancia (sig.) de las dos variables son mayores del 0,05, lo que indica que la distribución de los datos es normal. Es así como el coeficiente de correlación de Pearson se utiliza para cuantificar tendencias lineales como la presente investigación.

Tabla 6*Interpretación de coeficiente de correlación de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Suárez (2011).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

En este capítulo se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas de acuerdo con los objetivos de la investigación.

4.1.1. Análisis de fiabilidad de instrumento

Tabla 7

Fiabilidad de instrumento de habilidades blandas y productividad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.857	24

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En la tabla 7, el resultado de la fiabilidad de alfa de Cronbach muestra un resultado de 0.857, lo que significa que el instrumento se encuentra dentro del nivel de confiabilidad “Muy Bueno” para su aplicación.

Tabla 8

Fiabilidad de instrumento de habilidades blandas

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.737	15

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 8, la fiabilidad del instrumento de las Habilidades Blandas es de 0.737 que de acuerdo con Arévalo y Padilla se encuentra dentro del nivel de confiabilidad “Muy bueno”.

Tabla 9

Fiabilidad de instrumento de productividad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.822	9

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Según la tabla 9, se traduce que el nivel de confiabilidad del instrumento es de 0.822 que indica una confiabilidad “Muy Bueno” para su aplicación.

4.1.2. Análisis de frecuencia de datos generales

Tabla 10

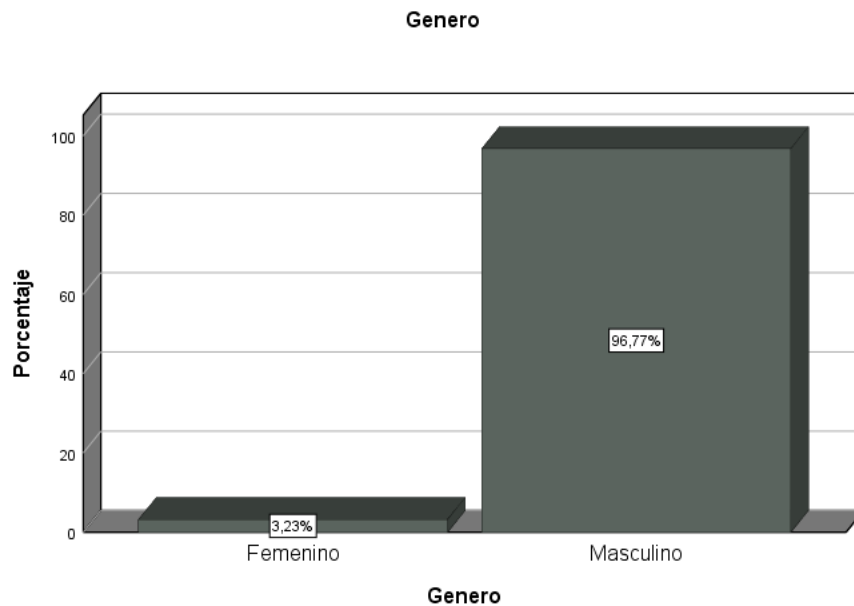
Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	30	97	97	97
Válido Femenino	1	3	3	100
Total	31	100	100	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 1

Género



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 10 y figura 1, se muestra el género de la población de estudio, el 96.77% son de género masculino y tan solo el 3.23% es de género femenino. En consecuencia, la mayoría de los socios que conforman la Asociación de productores de camélidos “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024 son de género masculino y solo uno es de género femenino, esto se debe a que los hombres son quienes lideran a las familias productoras, mientras que las mujeres se dedican a las labores del hogar y el pastoreo de las alpacas.

Tabla 11

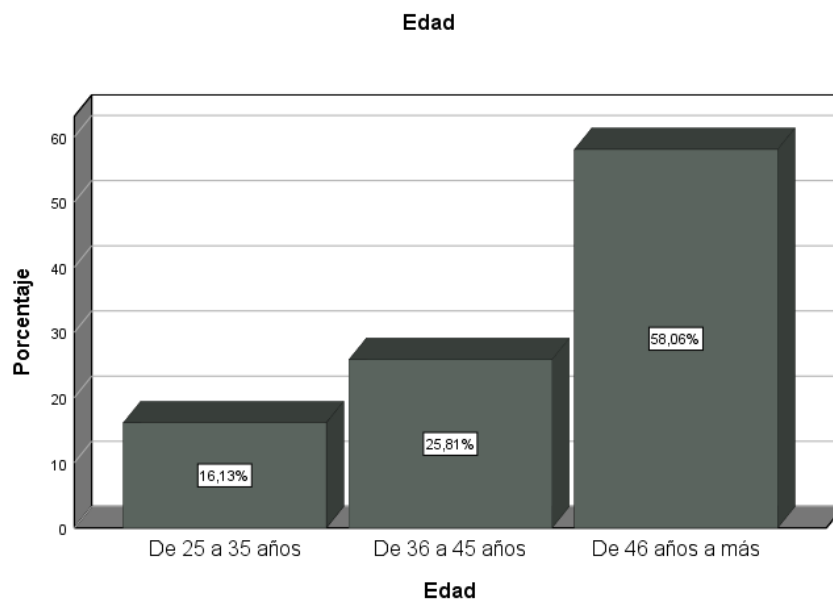
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 25 a 35 años	5	16.1	16.1
	De 36 a 45 años	8	25.8	41.9
	De 46 años a más	18	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 2

Edad



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Mediante la tabla 11 y la figura 2, se exponen las respuestas sobre las edades que integran la población de estudio. El 58.06% del total de encuestados oscila desde los 46 años a más, seguido del 25.81% que poseen de 36 a 45 años y, por último, el 16.13% tienen entre 25 a 35 años.

Cabe inferir que más de la mitad de los socios tienen de 46 años a más y ninguno tiene menos de 24 años. Estos resultados demuestran que la población de estudio son personas con de mayor edad, orientadas al trabajo tradicional, con amplia experiencia en la producción tradicional de alpaca y sus derivados.

Tabla 12

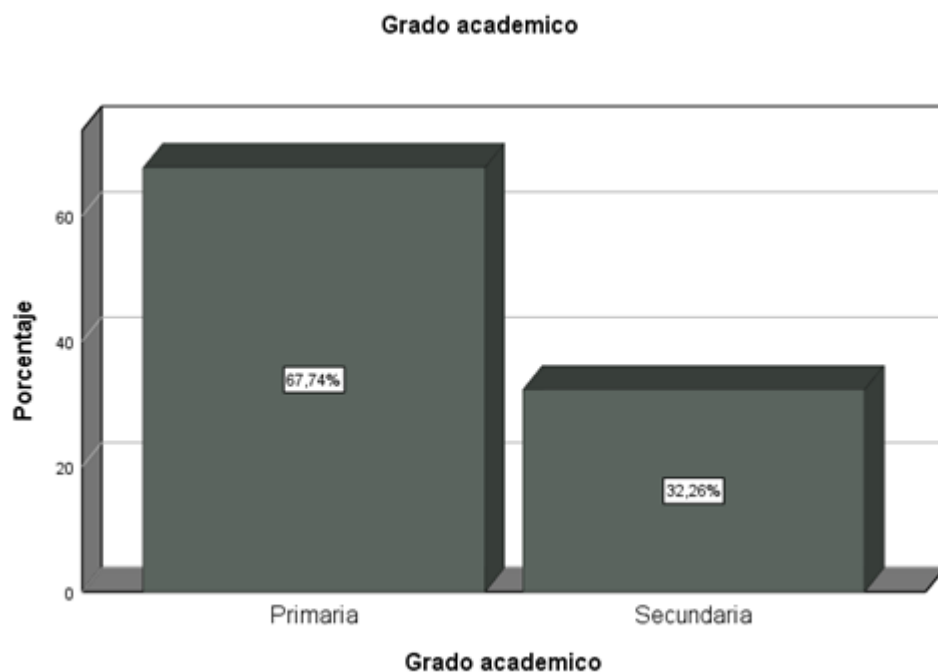
Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	21	68	68	68
Válido Secundaria	10	32	32	100
Total	31	100	100	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 3

Grado de instrucción



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 12 y figura 3, se evidencian las respuestas sobre el grado de instrucción de los encuestados, donde el 67.74% tiene el grado de instrucción de primaria y el 32.26% tiene el grado de instrucción de secundaria.

Lo que demuestra que la mayoría de los miembros de la Asociación de Productores de Camélidos “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024 solo accedieron a la educación primaria, unos pocos a la educación secundaria y ninguno pudo acceder a una educación superior, técnica y/o universitaria, debido al poco interés y escaso conocimiento de la educación superior siendo este último donde mayormente se adquiere las habilidades blandas más importantes para desenvolverse en el trabajo, en la sociedad y en la vida.

4.1.3. Análisis de frecuencia de variables y dimensiones

Tabla 13

Habilidades blandas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	12,9	12,9	12,9
Casi siempre	18	58,1	58,1	71,0
Válido Siempre	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 4

Habilidades blandas



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En función a la tabla 13 y la figura 4, del total de los socios encuestados se observa que el 58.06% respondieron que casi siempre utilizan sus habilidades blandas y un 29.03% respondieron que siempre manejan de manera óptima las habilidades blandas y el 12.9% afirma que veces emplea las habilidades blandas.

Estos resultados demuestran que las habilidades blandas como la resiliencia, amabilidad, extraversión, apertura y estabilidad emocional no están desarrolladas ni se emplean en su totalidad; sin embargo, sí se usan prudentemente en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados "Los Andes".

Tabla 14

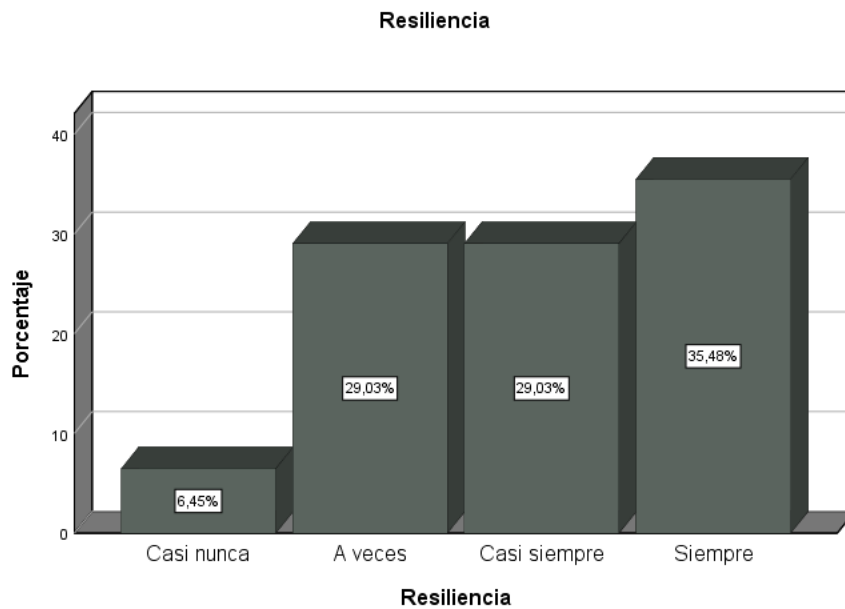
Resiliencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	9	29,0	29,0	35,5
Válido Casi siempre	9	29,0	29,0	64,5
Siempre	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 5

Resiliencia



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En función a la tabla 14 y la figura 5, respecto a la resiliencia se visualiza que el 35,48% afirmaron que son resilientes siempre; el 29,03% sostiene que casi siempre son resilientes; del mismo modo, el 29,03% respondió que a veces son resilientes y finalmente solo el 6,45% afirma que casi nunca practica la resiliencia.

Resultados que ponen en manifiesto, que una parte significativa de los socios son resilientes y organizan sus tareas diarias con el fin de adaptarse a los cambios y alcanzar una producción óptima en cada temporada.

Tabla 15

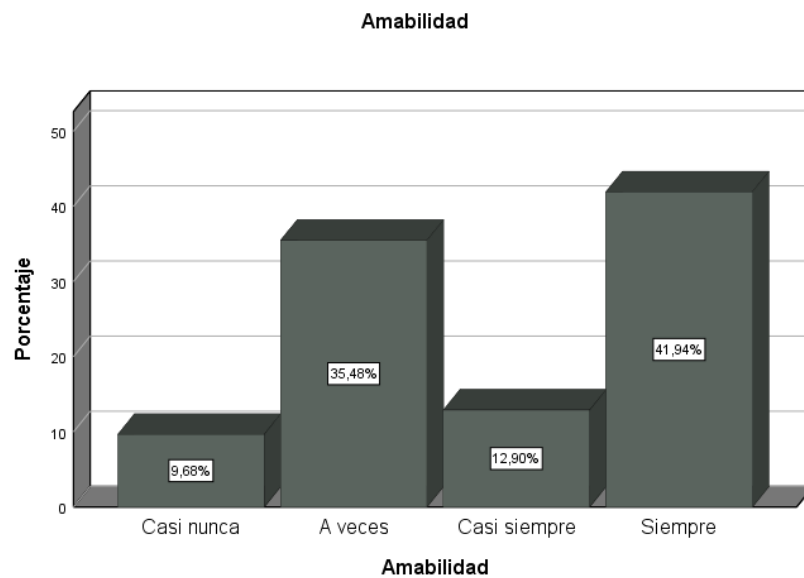
Amabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	11	35,5	35,5	45,2
Válido Casi siempre	4	12,9	12,9	58,1
Siempre	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 6

Amabilidad



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En lo que concierne a la tabla 15 y figura 6, se puede visualizar que, del total de los encuestados, el 41,94% manifestaron que siempre son amables en la asociación; el 35,48% afirman que a veces son amables en la asociación; el 12,9%, respondieron que casi siempre son amables en la asociación; y el 9,68% respondieron casi nunca ser amables en la asociación.

Este desenlace nos permite evidenciar que una gran parte de los socios practica de manera constante la colaboración, la empatía y el respeto, y, siempre que se presenta la oportunidad, se brindan apoyo mutuo en las diversas actividades que desarrollan como asociación.

Tabla 16

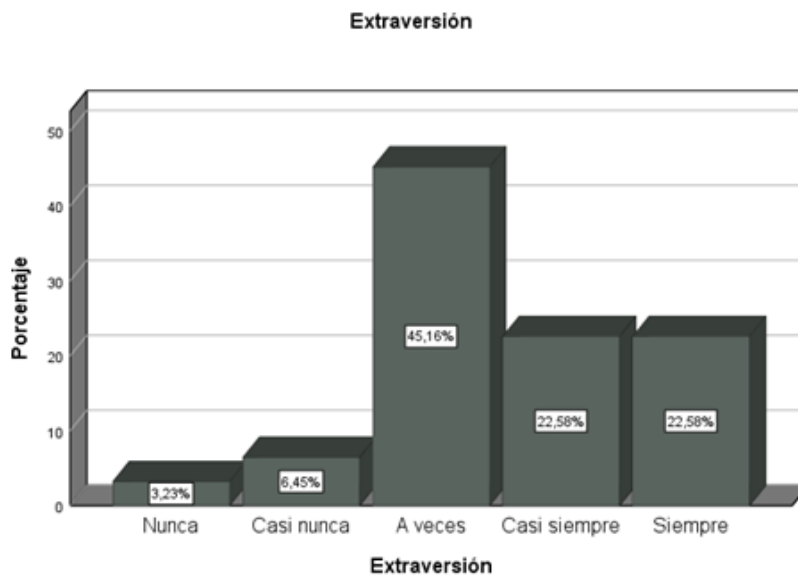
Extraversión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	2	6,5	6,5	9,7
A veces	14	45,2	45,2	54,8
Casi siempre	7	22,6	22,6	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 7

Extraversión



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 16 figura 7, se visualiza del total de los encuestados, que el 45,16% a veces son extrovertidos; el 22,58% manifestaron siempre ser extrovertidos y otros 22,58% respondieron que casi siempre son extrovertidos y el 6,45% afirma que casi nunca es extrovertido y finalmente el 3,23% de los socios percibe nunca haber sido extrovertido.

Mediante estos resultados se evidencian que no todos mantienen constantemente una buena comunicación asertiva, iniciativa social y entusiasmo dentro de la asociación.

Tabla 17

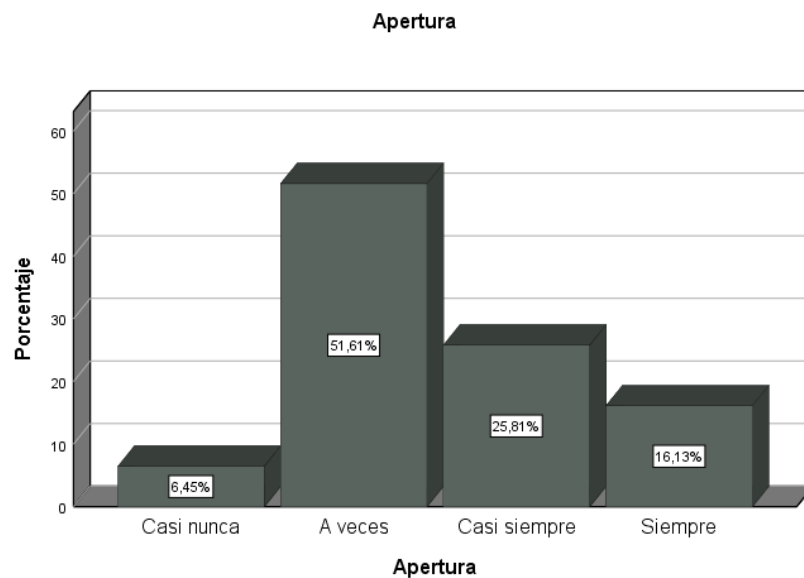
Apertura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	16	51,6	51,6	58,1
Válido Casi siempre	8	25,8	25,8	83,9
Siempre	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 8

Apertura



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Tal como se muestra en la tabla 17 y figura 8, se puede apreciar que, del total de los encuestados, el 51,61% afirma que a veces se distinguen como personas con habilidades de apertura; el 25,81% respondió que casi siempre ejercen las habilidades de apertura; el 16,13% afirma que siempre están abiertos al cambio y tan solo el 6,45 % de los socios casi nunca se consideran personas con cualidades de apertura.

Este resultado revela que solo la mitad de los socios cuentan con habilidades de apertura como la curiosidad, creatividad e interés tecnológico; esto se debe a que la mayoría de los socios están muy apegados con la producción tradicional y ancestral; por ello tienen poco interés propio por mejorar e innovar la producción de camélidos y sus derivados.

Tabla 18

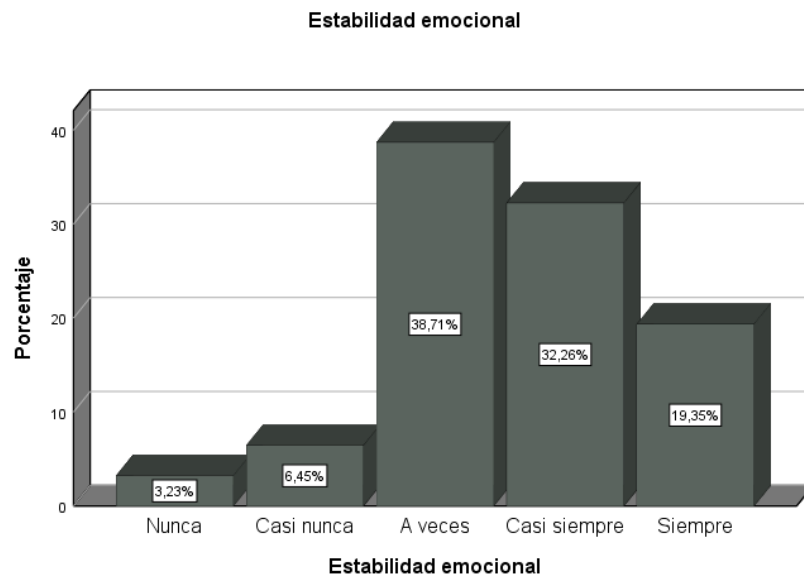
Estabilidad emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	2	6,5	6,5	9,7
Válido A veces	12	38,7	38,7	48,4
Casi siempre	10	32,3	32,3	80,6
Siempre	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 9

Estabilidad emocional



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En la presente tabla 18 y figura 9, se puede apreciar que, del total de los encuestados, el 38,71% manifestaron que a veces manejan adecuadamente sus emociones; el 32,26% respondieron que casi siempre manejan adecuadamente sus emociones; y el 19,35% aseveran que siempre manejan adecuadamente sus emociones; el 6,45% perciben que casi nunca manejan adecuadamente sus emociones y el 3,23% afirma nunca manejar adecuadamente sus emociones.

Mediante estos datos se revela que gran parte de los socios son tolerantes al estrés y a la frustración, demostrando autoconfianza y una actitud positiva ante los problemas de la asociación.

Tabla 19

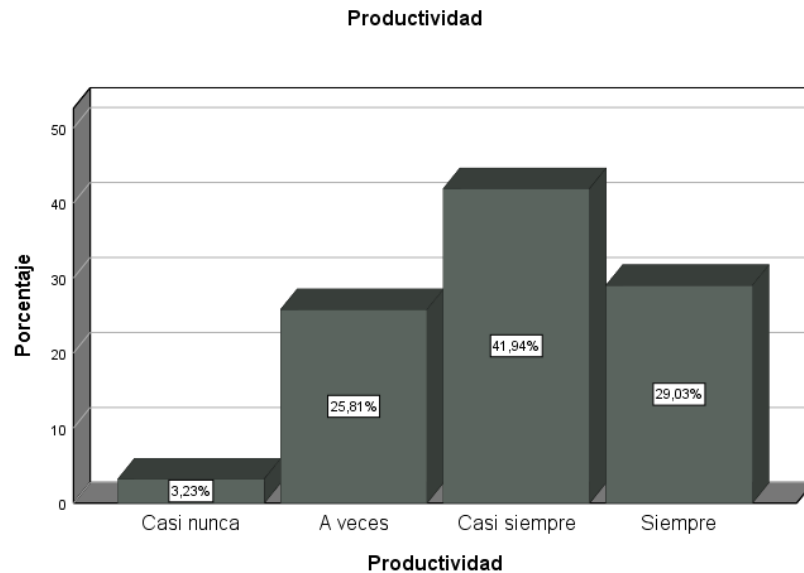
Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,2	3,2
	A veces	8	25,8	29,0
Válido	Casi siempre	13	41,9	71,0
	Siempre	9	29,0	100,0
	Total	31	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 10

Productividad



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 19 y figura 10, del total de encuestados, el 41,94% afirmaron que casi siempre la asociación es productiva; el 29,03% determina que la asociación siempre es productiva, el 25,81% respondieron que a veces perciben a la asociación productiva y tan solo el 3,23% percibe a la asociación casi nunca productiva, por lo cual se puede aludir que gran parte de los socios participa de forma activa en la asociación demostrando eficiencia, eficacia y efectividad en la producción de camélidos y sus derivados.

Tabla 20

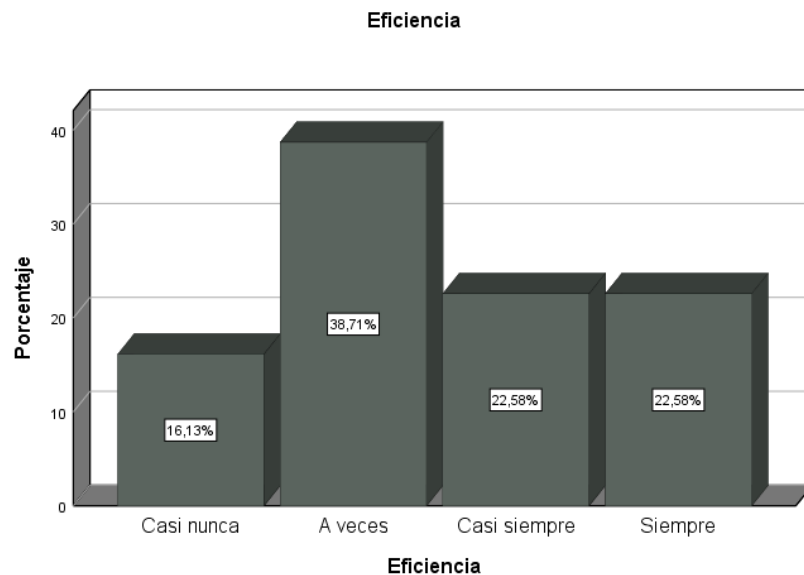
Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,1	16,1	16,1
	A veces	12	38,7	38,7	54,8
	Casi siempre	7	22,6	22,6	77,4
	Siempre	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 11

Eficiencia



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Mediante la tabla 20 y figura 11, se observa el total de los encuestados, donde el 38,71% afirmaron que a veces son eficientes; el 22,58% perciben que casi siempre son eficientes; y otros 22,58% afirmaron que siempre son eficientes y por último el 16,13% respondieron casi nunca son eficientes.

Dándonos a conocer que gran parte de los socios son eficientes en la producción de camélidos y sus derivados; así como más de la mitad de los socios suelen ser poco eficientes en su producción debido a que se dedican a otras actividades y no se involucran en su totalidad con la productividad de camélidos y sus derivados en la asociación.

Tabla 21

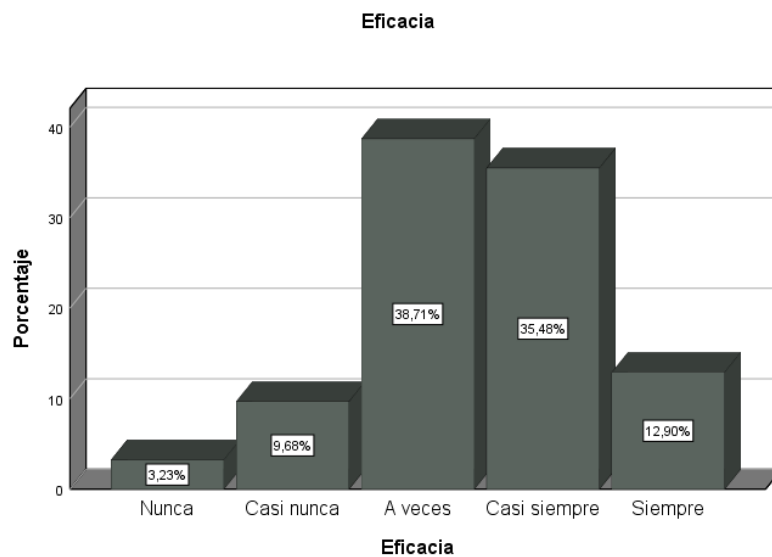
Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	3	9,7	9,7	12,9
	A veces	12	38,7	38,7	51,6
	Casi siempre	11	35,5	35,5	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 12

Eficacia



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Como se muestra la tabla 21 y figura 12, del total de los encuestados, el 38,71% se perciben que a veces son eficaces; el 35,48% reconocieron que casi siempre son eficaces; y el 12,90% aseveraron siempre ser eficaces, por otro lado, el 9,68% y el 3,23% afirmaron casi nunca y nunca ser eficaces.

Los datos precedentes evidencian que la asociación logra, en la mayoría de los casos, alcanzar sus objetivos. Además, una parte significativa de los socios muestra un compromiso constante por mantenerse al día en cuanto a nuevas técnicas de crianza de camélidos, así como por preservar la calidad de su producción.

Tabla 22

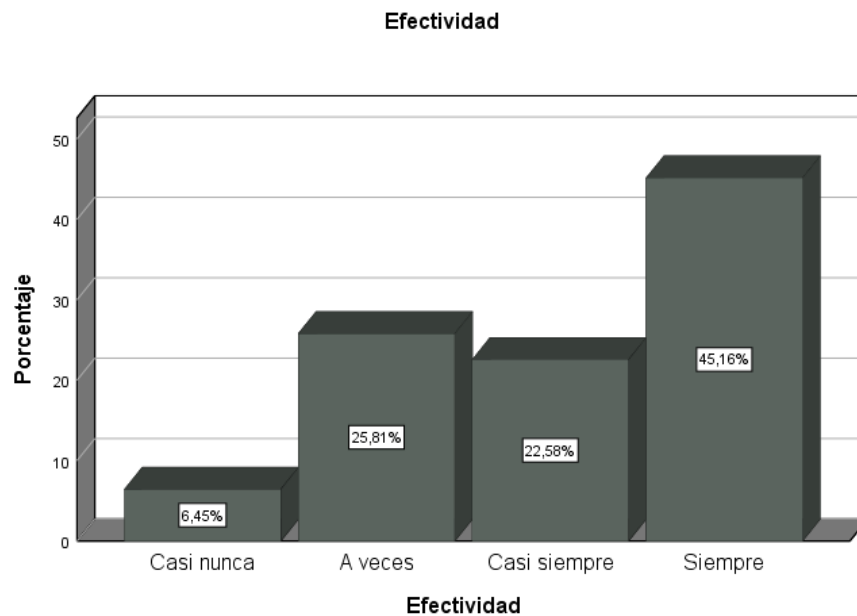
Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	8	25,8	25,8	32,3
Válido Casi siempre	7	22,6	22,6	54,8
Siempre	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Figura 13

Efectividad



Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En cuanto a la tabla 22 figura 13, se aprecia que, del total de los encuestados, el 45,16% dieron a conocer que la asociación siempre es efectiva; el 25,81% afirmaron que a veces es efectiva; el 22,58% respondieron que casi siempre es efectiva la asociación; y el 6.45% respondieron casi nunca percibir efectividad en la asociación.

Estos resultados nos dan a conocer que la asociación es efectiva debido a que planifican bien sus estrategias, evitando y eliminando errores; así mismo, gran parte de los socios demuestran su compromiso con la asociación y sus clientes.

4.2. Contrastación estadística de la hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Con la finalidad de realizar un adecuado análisis estadístico se sometió a la prueba de normalidad los datos obtenidos. Para este fin; existen diversas herramientas tanto gráficas como estadísticas; sin embargo, para la presente investigación se usó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, ya que es muy popular para muestras pequeñas; debido a que la muestra de esta investigación es menor a 50, se tomó en cuenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Hipótesis de normalidad

H_1 : la distribución de los datos no tiene una distribución normal.

H_0 : la distribución de los datos tiene una distribución normal.

Nivel de significancia

$\alpha=0.05$ o 5%

Nivel de confianza = 0.95 o 95%

Regla de decisión

(sig.) $p < 0.05$ = se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

(sig.) $p > 0.05$ = se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Tabla 23

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,975	31	,669
Productividad	,963	31	,355

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En conformidad con la tabla 23, se pueden visualizar los resultados de la prueba de normalidad según la prueba estadística de Shapiro-Wilk, donde el nivel de significancia para la variable habilidades blandas fue de 0.669 y el nivel de significancia para la variable productividad fue de 0.355; ambos resultaron ser mayor a 0.05; en consecuencia, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , dando a señalar que la distribución de los datos tiene una distribución normal y para la cual se usó la prueba estadística paramétrica de r de Pearson.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

H_a: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

Tabla 24

Correlación entre habilidades blandas y productividad

		Habilidades blandas	Productividad
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 24, el valor del sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye con un 99% de confianza que las habilidades blandas se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Asimismo, se aprecia que el valor estadístico *r* de Pearson es de 0.655**, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Además, se puede afirmar que poseer y practicar las habilidades blandas tales como la resiliencia, amabilidad, extraversión, apertura y estabilidad emocional aumentan la productividad de manera muy significativa.

4.2.3. Contrastación de hipótesis específicos

Contrastación de hipótesis específica 1

H_a: La resiliencia se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

H_o: La resiliencia no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Tabla 25

Correlación entre resiliencia y productividad

		Resiliencia	Productividad
Resiliencia	Correlación de Pearson	1	,435*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,435*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Conforme a la tabla 25, el valor del sig. (bilateral) es de 0.015, el cual se encuentra por debajo del 0.05 permitido. Por lo tanto, se puede aceptar con un 95% de seguridad la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, admitiendo que la resiliencia se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Asimismo, se observa el valor estadístico r de Pearson igual a 0.435*, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Al mismo tiempo, se concluye que las habilidades blandas como la organización, la determinación y la responsabilidad, que son componentes de la resiliencia, aumentan la productividad de manera significativa.

Contrastación de hipótesis específica 2

H_a: La amabilidad se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

H₀: La amabilidad no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Tabla 26

Correlación entre amabilidad y productividad

		Amabilidad	Productividad
Amabilidad	Correlación de Pearson	1	,345*
	Sig. (bilateral)		,057
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,345*	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

En cuanto a la tabla 26, el valor del sig. (bilateral) es de 0.057, el cual es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis. Como consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; dando a señalar que la amabilidad no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

En conclusión, las habilidades blandas como la colaboración, la empatía y el respeto que forman parte de la amabilidad no son factores determinantes para realizar un trabajo con cierto grado de eficiencia, eficacia y efectividad. Es decir, que la amabilidad no es significativa para el aumento de la productividad.

Contrastación de hipótesis específica 3

H_a: La extraversión se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

H_o: La extraversión no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Tabla 27

Correlación entre extraversión y productividad

		Extraversión	Productividad
Extraversión	Correlación de Pearson	1	,359*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,359*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

De acuerdo con la tabla 27, se puede observar el valor del sig.(bilateral) igual a 0.048 que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. Por lo tanto, se puede aceptar con un 95% de confianza la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que la extraversión se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Asimismo, se puede apreciar el valor del coeficiente de correlación r de Pearson igual a 0.359*, permitiendo señalar una correlación positiva baja entre la dimensión extraversión y la variable productividad.

Por lo expuesto, se afirma que los datos obtenidos demuestran que las habilidades blandas como la capacidad de tener una comunicación asertiva, iniciativa social y entusiasmo proporcionan el aumento de la productividad en nivel bajo pero significativo.

Contrastación de hipótesis específica 4

H_a: La apertura se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

H_o: La apertura no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Tabla 28

Correlación entre apertura y productividad

		Apertura	Productividad
Apertura	Correlación de Pearson	1	,500**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,500**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Conforme a la tabla 28, se puede observar el valor del sig. (bilateral) igual a 0.004 que se encuentra por debajo del 0.01. Por lo tanto, se puede aceptar con un 99% de confianza la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, dando a señalar que la apertura se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Además, el coeficiente de correlación *r* de Pearson es de 0.500**, indicando una correlación positiva moderada entre la dimensión apertura y la variable productividad.

En síntesis, las habilidades blandas como la curiosidad, la creatividad y el interés tecnológico que forman parte de la dimensión apertura se relacionan muy significativamente con la productividad. Es decir, cuanto más se desarrolle y emplee las habilidades blandas de apertura, la productividad aumentará en gran manera.

Contrastación de hipótesis específica 5

H_a: La estabilidad emocional se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

H₀: La estabilidad emocional no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Tabla 29

Correlación entre estabilidad emocional y productividad

		Estabilidad emocional	Productividad
Estabilidad emocional	Correlación de Pearson	1	,411*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,411*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	31	31

Nota: Datos obtenidos al utilizar el SPSS V26

Conforme a la tabla 29, se puede observar que el valor del sig. (bilateral) es de 0.022, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. Por lo tanto, se puede aceptar con un 95% de confianza la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, admitiendo que la estabilidad emocional se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Asimismo, el coeficiente de correlación r de Pearson es igual a 0.411*, el cual nos permite señalar que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión estabilidad emocional y la variable productividad.

Finalmente, se concluye que manejar adecuadamente la tolerancia al estrés, la tolerancia a la frustración y la autoconfianza puede favorecer significativamente el aumento de la productividad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

PRIMERO: La investigación se planteó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Donde se obtiene un coeficiente r de *Pearson* ($r=0,655^{**}$, sig.=0,000 < 0,01), según este resultado, se afirma que la relación es muy significativa. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, admitiendo que las habilidades blandas se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Con esta afirmación se demuestra que, cuanto más desarrolladas sean las habilidades blandas, la productividad aumentará en la asociación. Estos resultados obtenidos son a fines con la investigación de Araneda (2023) quien en su trabajo de investigación titulado: Fortalecimiento de capacidades para mejorar la productividad en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba en el año 2022. Donde se buscó demostrar la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y la productividad. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación positiva entre el fortalecimiento de capacidades y la productividad en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba, con un valor 0,875 como variación promedio de productos terminados por cada socio. De manera similar, Luna (2022), desarrolló la investigación que lleva por título: Relación entre Fortalecimiento Organizacional y Productividad en las Asociaciones de Aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del Distrito de Bambamarca, 2019. Donde el objetivo principal fue determinar la relación entre fortalecimiento organizacional y la productividad, uno de los resultados demostró que la habilidad de los productores está relacionada con la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, con un valor de $X^2_{\text{calc}} = 20.96$, el cual es mayor que $X^2_{\text{tabla}} = 3.841$. Asimismo, Falcón y Aguilar (2023), desarrollaron la investigación titulada: Impacto de las habilidades blandas como estrategia de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares, donde se plantearon como objetivo principal conocer el impacto de las habilidades blandas en las estrategias de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares. Los resultados demostraron que las habilidades blandas en las empresas familiares tienen una gran importancia e impacto en las ventas, los cuales les permiten tener una mayor productividad. Todos estos estudios respaldan la investigación y afirman la relación significativa que existe entre las habilidades blandas y la productividad.

SEGUNDO: En cuanto al primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre resiliencia y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. El resultado del coeficiente de correlación *r* de *Pearson* es de ($r=0,435^*$, $\text{sig.}=0,015 < 0,05$); por lo tanto, se señala que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula; admitiendo que la resiliencia se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Dichos resultados permiten señalar que cuanto más se desarrolle la resiliencia, mayor será la productividad. Conforme a este resultado, Gutiérrez et al. (2022) desarrollaron la investigación llamada: Resiliencia empresarial en la gestión de procesos y productividad, donde el objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la resiliencia como un factor importante en la gestión de procesos y la productividad empresarial. La investigación concluyó que la resiliencia como factor clave es favorable en la gestión de procesos y la productividad empresarial, con una significancia del ($0.04 \leq 0.05$). Al respecto, la resiliencia “se trata de la capacidad de tener enfoque, responsabilidad, precisión, organización y perseverancia en relación con los compromisos, tareas y objetivos establecidos para la vida” (Instituto Ayrton Senna, 2022).

TERCERO: En lo que respecta al segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre amabilidad y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, el resultado muestra el coeficiente *r* de *Pearson* ($r=0,345^*$, $\text{sig.}=0,057 > 0,05$), al ser la significancia mayor al 0.05, se establece que no existe relación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula dando a señalar que la amabilidad no se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Es decir, la colaboración, la empatía y el respeto no son determinantes para el aumento de la productividad. Sin embargo, la Subsecretaría de Educación Media Superior (2014) indica que “las personas que de pequeños fueron formadas en habilidades socioemocionales de adultos tienen mayores probabilidades de obtener mejores resultados, de ser contratadas en un empleo o de ganar mayores ingresos” (p. 15). Por otro lado, la amabilidad “se trata de la capacidad de conocer personas y ser afectuoso, solidario y empático” (Instituto Ayrton Senna, 2022). En resumen, se puede deducir que la habilidad blanda de amabilidad es necesaria en otros contextos de la vida; más no son determinantes para aumentar la productividad, ya que existen muchas otras habilidades que afectan directamente la productividad en una organización.

CUARTO: En cuanto al tercer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre extraversión y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. El coeficiente r de *Pearson* es igual a ($r=0,359^*$, $\text{sig.}=0,048 < 0,05$), por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa, lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, dando a señalar que la extraversión se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Se afirma que cuanto más se desarrollen las habilidades de la extraversión como la comunicación asertiva, la iniciativa social y el entusiasmo, la productividad aumentará. Conforme a este resultado, Falcón y Aguilar (2023), desarrollaron su trabajo titulado: Impacto de las habilidades blandas como estrategia de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares, donde se plantean como objetivo principal conocer el impacto de las habilidades blandas en las estrategias de ventas en las micro y pequeñas empresas familiares. Mostraron que la habilidad blanda, motivación y entusiasmo tienen gran impacto en las ventas de las MYPES familiares, del mismo modo se demostró que la habilidad blanda de comunicación asertiva tiene un impacto moderado en las ventas de las MYPES familiares. Por otra parte, “los estudios demuestran que el desarrollo de habilidades socioemocionales, iniciativa social, asertividad y entusiasmo se relacionan con logros en el mundo laboral, empleabilidad y equilibrio salarial” (Instituto Ayrton Senna, 2022).

QUINTO: En cuanto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre apertura y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, el resultado muestra un coeficiente de r *Pearson* ($r=0,500^{**}$, $\text{sig.}=0,004 < 0,01$). Con lo que se afirma que existe una relación muy significativa, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; estos datos permiten señalar que la apertura se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Se puede afirmar que, a mayor desarrollo de la curiosidad, creatividad e interés tecnológico, mayor será la productividad. Al respecto, los estudios relacionan el desarrollo de habilidades como: la curiosidad por aprender, la imaginación creativa y el interés por la tecnología con el logro de metas (Instituto Ayrton Senna, 2022). Así mismo, Rodríguez et al. (2021), sostiene que las personas con apertura tienen la “capacidad para identificar contenidos confiables para ser utilizados de forma precisa y creativa en un lapso determinado; ello requiere a todas luces, del acceso a la tecnología, con el fin de buscar y difundir información” (p. 4).

SEXTO: En cuanto al quinto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre estabilidad emocional y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, el resultado muestra un coeficiente *r* de *Pearson* ($r=0,411^*$, $\text{sig.}=0,022 < 0,05$). Con lo que se afirma que la relación es significativa y se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, admitiendo que la estabilidad emocional se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Según estos hallazgos, un buen manejo de las emociones aumentará la productividad. Este resultado coincide con los descubrimientos de Gagica y Xhemalli (2024), quienes, en su estudio realizado a empresarios de diversos sectores de Macedonia del Norte y Kosovo, sobre la influencia de las habilidades en el éxito de las empresas, revelaron que existe una fuerte correlación positiva entre los empresarios con inteligencia emocional y el éxito empresarial. Por otro lado, la teoría sostiene que el desarrollo de estas habilidades se relaciona con la reducción de ausencias laborales y el aumento del desempeño laboral (Instituto Ayrton Senna, 2022).

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se concluye que existe una relación muy significativa con un nivel de significancia de 0,000 menor al nivel esperado de $p < 0,01$, además el coeficiente de correlación r de *Pearson* $r = 0,655^{**}$ nos permite señalar que existe una correlación positiva moderada entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024, estos datos nos permiten indicar que a mayor desarrollo de habilidades blandas, la productividad aumenta en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.
2. En lo que concierne al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa con un nivel de significancia de 0,015, el cual es menor al nivel esperado $p < 0,05$, además el coeficiente de correlación r de *Pearson* es de 0,435* lo que nos permite señalar que existe una correlación positiva moderada entre resiliencia y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Dichos resultados nos permiten señalar que la capacidad de tener enfoque, responsabilidad, organización y perseverancia con los compromisos, tareas y objetivos mejora la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
3. Referente al segundo objetivo específico, se concluye que no existe relación debido a que el valor de significancia es igual a 0,057, el cual es mayor al nivel esperado $p < 0,05$. Este resultado muestra que el desarrollo de la colaboración, la empatía y el respeto no ocasionará el incremento de la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa con un nivel de significancia de 0,048, el cual es menor al nivel esperado $p < 0,05$, además el coeficiente de correlación r de *Pearson* es de 0,359*, lo que nos dice que existe una correlación positiva baja entre la extraversión y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Estos datos demuestran que la capacidad de tener una comunicación asertiva, iniciativa social y entusiasmo proporciona el aumento de la productividad en nivel bajo dentro de la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.
5. Sobre el cuarto objetivo específico, se concluye que existe una relación muy significativa con un nivel de significancia de 0,004 menor al nivel esperado $p < 0,01$;

además, el coeficiente de correlación r de *Pearson* es de 0,500**, lo que nos indica una correlación positiva moderada entre apertura y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, el cual nos permite señalar que a mayor desarrollo de la curiosidad, la creatividad y el interés tecnológico aumenta la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

6. En relación al quinto objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa con un nivel de significancia 0,022, menor al nivel esperado $p < 0,05$; además, el coeficiente de correlación r de *Pearson* es de 0,411*, el cual indica una correlación positiva moderada entre estabilidad emocional y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas. Se puede deducir que la capacidad de manejar las emociones como la tolerancia al estrés, a la frustración y la autoconfianza aumenta la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer las habilidades blandas en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, mediante pasantías, capacitaciones, cursos, talleres y alianzas estratégicas con instituciones públicas, asociaciones del mismo sector productivo y universidades de la región.
2. Con el objetivo de fortalecer la resiliencia en la asociación de productores de camélidos “Los Andes” con el fin de implementar nuevas habilidades blandas, se recomienda efectuar un plan estratégico que le permita ser una organización formal, y de esta forma cada socio conocerá cuál es su papel en la asociación y podrán trabajar frente a un objetivo en común.
3. Mediante la amabilidad, la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, podrán trabajar en equipo, ser empáticos y guardar respeto entre socios; para ello se recomienda propiciar círculos de trabajo y charlas de sensibilización en habilidades blandas y su importancia en las diferentes organizaciones.
4. La extraversión es una habilidad que contempla la comunicación asertiva; y el liderazgo es la capacidad de influir en los demás. Para desarrollar estas habilidades, se recomienda participar de manera obligatoria en talleres de liderazgo donde cada socio practique la comunicación asertiva, la iniciativa social y el entusiasmo en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”.
5. Con el propósito de fomentar la apertura a los nuevos conocimientos en la crianza de alpacas, es necesario que cada socio despierte su curiosidad y creatividad; para ello se recomienda a la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, realizar alianzas estratégicas con empresas y asociaciones dedicadas al sector, donde se puedan realizar pasantías e intercambio de conocimientos. Por lo tanto, se deben buscar convenios con el gobierno regional de Apurímac, quienes brindan diversos programas para mejorar la producción de la alpaca y sus derivados.
6. Para mejorar la estabilidad emocional, se recomienda a la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, realizar una capacitación especializada (psicólogos), y para ello, suscribir un convenio con las escuelas de psicología de las universidades de la región Apurímac.

REFERENCIAS

- Alianza Pro Bono Perú. (2019). *Guía práctica para asociaciones sin fines de lucro*. Dirección Ejecutiva de la Alianza Pro Bono.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Empleabilidad de los graduados, "habilidades blandas" frente a Conocimiento empresarial "duros": un estudio europeo. *La Educación superior en Europa*, 411-422.
- Ante Caillagua, F. M., & Vega Romero, K. S. (2023). *Liderazgo Organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023*. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Araneda Gálvez, M. (2023). *Fortalecimiento de capacidades para mejorar la productividad en la Asociación de Productores Agropecuarios Artesanos Colcabamba en el año 2022*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología Científica*. Editorial Episteme, C.A.
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones.
- Bernal, C. A. (2010). *Metología de la Investigación*. Pearson Educación .
- Bisquerra Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 7-43.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Castro Aguilera, F. (2014). Competencias (o Habilidades) Gerenciales: una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*, 62-98.
- Castro, R. (19 de Noviembre 2020). *Dpersonas*. Obtenido de Dpersonas: <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>
- Ccorisapra Quintana, F. (2019). *Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac -2018*. Universidad Nacional José María Arguedas.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw- Hill/Interamericana editores, S.A.
- Del Aguila Alvarez, A. J., Rivas Soto, L. A., & Cruz Taramillo, J. J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 201-212.
- Escuela de Postgrado UPC y Activa Perú. (2022). *El liderazgo de hoy: ¿Cuales son los determinantes del éxito profesional desde la visión de los líderes?* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Falcón Muñoz, V. d., & Aguilar Rascón, O. C. (2023). Impacto de las habilidades blandas como estrategia de ventas de las micro y pequeñas empresas familiares. *Revista Relayn, Micro y pequeña empresa en Latinoamérica*, 21-33.
- Fundación Omar Dengo. (2014). *Competencias para el siglo XXI: guía práctica para promover su aprendizaje y evaluación*. El Domo Comunicación.
- Gagica, K., & Xhemaili, S. (2024). Can retained knowledge from business schools make better enterprising communities? *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 288-302.
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad. México ¿Como vamos?*
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Inteligencia Emocional*. Ediciones Diaz de Santos.
- González Molina, M. G., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P. A., Bónsa Borero, P. I., & Arévalo Peña, L. P. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro con semilleros*.
- Gutiérrez Ascón, J. E., Amado Sotelo, J. F., Palomino Tiznado, M. D., & Arias Pittman, J. A. (2022). Resiliencia empresarial en la gestión de procesos y productividad. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y bellas Artes*, 124-135.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Mexico, McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metología de la investigación*. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Ayrton Senna. (2021). *Competencias Socioemocionais*. Instituto Ayrton Senna.

- Instituto Ayrton Senna. (5 de Diciembre de 2022). *Instituto Ayrton Senna*. Obtenido de Instituto Ayrton Senna: <https://institutoayrtonsenna.org.br/competencias-gerais-bncc/>
- Instituto Ayrton Senna. (2023). *Informe anual 2023*. Instituto Ayrton Senna.
- Leyva Carreras, A. B., Espejel Blanco, J. E., & Cavazos Arroyo, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Prespectiva Empresarial*, 7-22.
- Longenecker, J. G., Petty, W. J., Petty, J. W., & Palich, L. E. (2010). *Administración de pequeñas empresas. Lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras, 14a. ed.* Cengage Learning Editores, S.A.
- López Ortellado, N., & Cruz Ortega, F. (2023). Condiciones sociales, tecnológicas, organizativas y la productividad empresarial de la fabricación de piezas. *Revista Científica de la UCSA*, 146-155.
- Luna Vásquez, K. D. (2022). *Relación entre Fortalecimiento Organizacional y Productividad en las Asociaciones de Aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del Distrito de Bambamarca, 2018*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Manganelli, R. L., & Klein, M. M. (2004). *Cómo hacer reingeniería*. Grupo Editorial Norma.
- Mantilla Castellanos, L. (2001). *Habilidades para la vida*. Fe y alegría.
- Matus, O., & Gutierrez, A. (s.f.). Habilidades blandas: una ventaja competitiva en la formación tecnológica. *GINT Journal of Industrial Neo-Technologies*, 32-40.
- Naranjo Arango, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento y gestión*, 119-146.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de Investigación cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s.f.). *Directrices de la Unesco para el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados del aprendizaje no formal*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). *Habilidades para el progreso social: El poder de las habilidades sociales y emocionales*. UNESCO.
- Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Artes gráficas Senefelder.

- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversacion sobre habilidades blandas*. El Dialogo.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.
- Perea, A. F. (2015). Asociatividad para mejora de la competitividad de pequeños productores agrícolas. *In Anales científicos*, 177-185.
- Pérez Gómez, L. M., Villa Borrero, C. P., & Montenegro Pertúz, M. J. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. *Revista Dictamen Libre*, 153-168.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestion de la productividad*. Organizacion Internacional del trabajo.
- Rodriguez Siu, J. L., Rodriguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades Blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educacion. *Propositos y Representaciones*, 1-10.
- Rodríguez, F. J., & Gómez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Editorial Nuevos Tiempos.
- Santiago Lópezó, S. (2001). Programa de Intervención para mejorar la Estabilidad Emocional. *Clínica y Salud*, 367-390.
- Segovia Intriago, B. I. (2024). *Liderazgo Transformacional como herramienta para el aumento de la productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal*. Universidad Católica de Cuenca.
- Simancas Trujillo, R. A., Silvera Sarmiento, A., Garcés Giraldo, L. F., & Hernández Palma, H. G. (2018). Administracion de recursos humanos: factor estrategico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista venezolana de gerencia*, 377-388.
- Suárez Ibujes, M. O. (2011). *Coeficiente de correlacion de Karl Pearson* .
- Subsecretaría de Educacion Media Superior. (2014). Yo no abandono.
- Van-Der Hofstadt, C., & Gómez , J. M. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Diaz de Santos.
- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educacion superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeia*, 53-73.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Resiliencia</p> <p>D2: Amabilidad</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la resiliencia se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre resiliencia y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La resiliencia se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>D3: Extraversión</p> <p>D4: Apertura</p> <p>D5: Estabilidad emocional</p>
<p>¿De qué manera la amabilidad se relaciona productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre amabilidad y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>La amabilidad se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones:</p>
<p>¿De qué manera la extraversión se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre extraversión y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>La extraversión se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.</p>	<p>D1: Eficiencia</p> <p>D2: Eficacia</p> <p>D3: Efectividad</p>

¿De qué manera la apertura se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?

Determinar la relación que existe entre apertura y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

La apertura se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

¿De qué manera la estabilidad emocional se relaciona con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas?

Determinar la relación que existe entre estabilidad emocional y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

La estabilidad emocional se relaciona significativamente con la productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas.

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Enfoque investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, transversal</p> <p>Nivel</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población: La población está conformado por los 31 asociados productores de camélidos.</p> <p>Muestra: Por conveniencia los 31 asociados forman parte de la muestra.</p>	<p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Tratamiento estadístico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa estadístico spssv26

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Título: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Habilidades blandas	“Están referidas a una reunión de aptitudes que facilitan al individuo a desempeñarse de mejor manera en sus correspondientes contextos de actividad”. (Recuenco et al., 2021, p. 290)	Las habilidades blandas son un grupo de destrezas que permiten realizar un trabajo determinado de manera eficiente, eficaz y logrando la efectividad.	D1: Resiliencia. Está conformado por un conjunto de habilidades que permiten tener enfoque y alcanzar una meta.	Organización Determinación Responsabilidad
			D2: Amabilidad. Es una actitud que permite ser accesible para colaborar, empatizar y respetar a los demás.	Colaboración Empatía Respeto
			D3: Extraversión. Se trata de un rasgo de personalidad para tener iniciativa social, entusiasmo y saber comunicarlo.	Comunicación Asertiva Iniciativa social Entusiasmo
			D4: Apertura. Son un grupo de habilidades que permiten resolver problemas de forma práctica y creativa.	Curiosidad Creatividad Interés tecnológico
			D5: Estabilidad emocional. Es la habilidad para gestionar emociones positivas y negativas, demostrando fuerza de voluntad y firmeza.	Tolerancia al estrés Tolerancia a la frustración Autoconfianza
Variable 2: Productividad	“La productividad es una medida de qué tan eficiente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Un aumento de productividad implica que se puede producir más con lo mismo”. (Galindo y Rios, 2015, p. 2)	La productividad es la capacidad de lograr los mejores resultados con los mismos recursos cumpliendo los objetivos establecidos.	D1: Eficiencia. Es la capacidad de alcanzar un objetivo considerando los recursos estimados a utilizarse.	Solución de problemas Optimización de recursos Aptitud en el trabajo
			D2: Eficacia. Es la capacidad de cumplir un objetivo, realizando las actividades necesarias para alcanzarlo.	Conocimiento en el tema Calidad de trabajo Cumplimiento de objetivos Planificación de estrategias
			D3: Efectividad. Es el grado de cumplimiento de los objetivos, considerando los recursos y tiempo, manteniendo la calidad de estos.	Evitar y eliminar errores Compromiso

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados “Los Andes”, Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	Ítems	Escala de valor
Variable 1: Habilidades blandas	Resiliencia	Organización	12.50%	3	1. ¿Organizas tus tareas diarias con el fin de alcanzar lo que te propones?	Siempre (5)
		Determinación			2. ¿Tienes el valor de continuar con lo planeado en la asociación a pesar de los problemas y el tiempo que tome conseguirlo?	
		Responsabilidad			3. ¿Realizas tus tareas dentro del tiempo que lo planeaste?	
	Amabilidad	Colaboración	12.50%	3	4. ¿Cuándo la asociación realiza actividades trabajas junto con tus socios?	Casi siempre (4)
		Empatía			5. ¿Ayudas a tus socios cuando tienen dificultades?	
		Respeto			6. ¿Te identificas con los valores de gratitud, honestidad, solidaridad y justicia?	
	Extraversión	Comunicación asertiva	12.50%	3	7. ¿Expresas tus opiniones de tal manera que tus socios no se sienten ofendidos?	Casi nunca (2)
		Iniciativa social			8. ¿Tomas la iniciativa para hacer cambios en la asociación?	
		Entusiasmo			9. ¿Cuándo das a conocer tus ideas tus socios te apoyan?	
	Apertura	Curiosidad	12.50%	3	10. ¿Estas interesado por aprender nuevas técnicas de crianza de camélidos?	Nunca (1)
Creatividad		11. ¿Cuándo tienes problemas eres capaz de solucionarlo de forma única?				
Interés tecnológico		12. ¿En la asociación trabajan con alguna tecnología actual?				
Estabilidad emocional	Tolerancia al estrés	12.50%	3	13. ¿Mantienes una actitud positiva ante los problemas de la asociación?		
	Tolerancia a la frustración			14. ¿Eres consiente de que las cosas no podrían salir como lo planeaste?		
	Autoconfianza			15. ¿Confías en que tu trabajo lo haces correctamente?		
Variable 2: Productividad	Eficiencia	Solución de problemas	12.50%	3	16. ¿Das soluciones adecuadas a los problemas que hay en la asociación?	

	Optimización de recursos			17. ¿Mejoras las técnicas para utilizar menos recursos en la crianza de camélidos?
	Aptitud en el trabajo			18. ¿Participas de los tramites que se realizan para contratar con las entidades públicas y privadas?
Eficacia	Conocimientos en el tema			19. ¿Te mantienes actualizado en técnicas de crianza de camélidos?
	Calidad de trabajo	12.50%	3	20. ¿Cuándo terminas de entregar el charqui tienes reclamos?
	Cumplimiento de objetivos			21. ¿Logran tener todos los contratos que habían pensado tener en el año?
Efectividad	Planificación de estrategias			22. ¿En la asociación tienen un plan que les permita trabajar?
	Evitar y eliminar errores	12.50%	3	23. ¿Realizas seguimiento de las condiciones de los camélidos para evitar pérdidas?
	Compromiso			24. ¿Participas de todas las actividades que la asociación realiza?

Anexo 04: Instrumento de Recojo de Datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESAS

Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA

Estimado Sr. (a) el presente instrumento forma parte de una investigación que tiene por finalidad de conocer las habilidades blandas y como este se relaciona con la productividad de la Asociación de productores de camélidos y sus derivados "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024. Este documento es confidencial y anónimo.

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Género | 2. Edad | 3. Grado de Instrucción |
| a) Femenino | a) Menos de 24 años | a) Sin estudios |
| <input checked="" type="checkbox"/> b) Masculino | b) De 25 a 35 años | <input checked="" type="checkbox"/> b) Primaria |
| | c) De 36 a 45 años | c) Secundaria |
| | <input checked="" type="checkbox"/> d) De 46 años a más | d) Superior |

Instrucciones: Lea atentamente y marque con un X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la escala siguiente:

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

Variable 1: Habilidades Blandas

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1: RESILIENCIA		1	2	3	4	5
1	¿La asociación organiza sus actividades periódicas dentro de un plan de trabajo?					<input checked="" type="checkbox"/>
2	¿En la asociación se pueden cumplir con las actividades planeadas a pesar de los problemas y el tiempo que tome conseguirlo?					<input checked="" type="checkbox"/>
3	¿La asociación cumple con los contratos dentro del tiempo estimado?					<input checked="" type="checkbox"/>
D2: AMABILIDAD		1	2	3	4	5
4	¿Cuándo la asociación realiza actividades trabajas junto con tus socios?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Ayudas a tus socios cuando tienen dificultades?			<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Te identificas con los valores de gratitud, honestidad, solidaridad y justicia?			<input checked="" type="checkbox"/>		

D3: EXTRAVERSION		1	2	3	4	5
7	¿Expresas tus opiniones de tal manera que tus socios no se sienten ofendidos?		X			
8	¿Tomas la iniciativa para hacer cambios en la asociación?			X		
9	¿Cuándo das a conocer tus ideas tus socios te apoyan?		X			
D4: APERTURA		1	2	3	4	5
10	¿Estas interesado por aprender nuevas técnicas de crianza de camélidos?			X		
11	¿Cuándo tienes problemas eres capaz de solucionarlo de forma única?			X		
12	¿En la asociación emplean tecnologías actuales que les ayude a mejorar el proceso de crianza de alpaca?	X				
D5: ESTABILIDAD EMOCIONAL		1	2	3	4	5
13	¿Mantienes una actitud positiva ante los problemas de la asociación?			X		
14	¿Eres consiente de que las cosas no podrían salir como lo planeaste?		X			
15	¿Confías en que tu trabajo lo haces correctamente?				X	

Variable 2: Productividad

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
16	¿Das soluciones adecuadas a los problemas que hay en la asociación?			X		
17	¿Mejoras las técnicas para utilizar menos recursos en la crianza de camélidos?			X		
18	¿Participas de los tramites que se realizan para contratar con las entidades públicas y privadas?			X		
D2: EFICACIA		1	2	3	4	5
19	¿Te mantienes actualizado en técnicas de crianza de camélidos?				X	
20	¿Cuándo terminas de entregar el charqui tus clientes tienen reclamos?			X		
21	¿Logran tener todos los contratos que habían proyectado tener en el año?				X	
D3: EFECTIVIDAD		1	2	3	4	5
22	¿En la asociación tienen un plan estratégico que les permita trabajar?					X
23	¿Realizas seguimiento de las condiciones de los camélidos para evitar pérdidas?			X		
24	¿Participas de todas las actividades que la asociación realiza?				X	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 05: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Henry Wilfredo Agreda Cerna
Grado Académico: Magister
Fecha: 15.1.09.123

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar indicadores de equencia, eficacia y efectividad

.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....



Henry W. Agreda Cerna
Mag. Henry W. Agreda Cerna

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 1214202

HABILIDADES BLANDAS Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE CAMELLOS Y SUS DERIVADOS "LOS ANDES", AMBACHO, QUINUAJAYTES, 2023.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: JOHN PETER AGUIRE LONDA

Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Fecha: 01/09/2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

NINGUNO

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

EXISTE COHERENCIA

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, el grupo muestral)

NINGUNO

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGENTAS
Dr. John Peter Aguirre Londa
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 19202315

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado Académico: Mg. en Gestión Pública

Fecha: 08/09/2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Reparar y ampliar el conocimiento de los
autores

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Los ítemos sean directos de cada variable.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Procede los reactivos, ampliar los autores.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN
Rosa Nelida Ascue Ruiz
Señor/a: Rosa Nelida Ascue Ruiz
DNI: 44.266.273
DOCENTE
CLAB: N° 00016

Anexo 06: Marco muestral

N°	NOMBRES	CARGO
1	QUISPE RIVAS, Lucia	Presidenta
2	LLACCHUA MENACHO, Pedro	Vicepresidente
3	LLACCHUA MEZA, Rufino Edmundo	Secretario
4	AGUILAR QUISPE, Pablo	Tesorero
5	MEZA ATEQUIPA, Ernesto	Fiscal
6	ROJAS BARAZORDA, Martin	Primer vocal
7	MEZA LLACCHUA, Isaac	Segundo vocal
8	BARAZURDA AGUILAR, Juan	---
9	ATEQUIPA LLACCHUA, Marcelino	---
10	LLACCHUA ATEQUIPA, Claudio	---
11	ROJAS QUISPE, Felix	---
12	ATEQUIPA HUAMANI, Santos	---
13	ROJAS QUISPE, Gerbacio	---
14	HUELLCAYA QUISPE, Nicanor	---
15	LLACCHUA MEZA, Mariano	---
16	OLARTE AGUILAR, Carlos Amacio	---
17	GONZALES SANTARIA, Gregorio	---
18	QUISPE ATEQUIPA, Javier	---
19	LLACCHUA MEZA, Pedro Edilberto	---
20	LLACCHUA MEZA, Roberto	---
21	LLACCHUA GONZALES, Daniel	---
22	ATEQUIPA LLACCHUA, Moises	---
23	ATEQUIPA LLACCHUA, Presilio	---
24	MEZA ATEQUIPA, Eloterio	---
25	AGUILAR ROJAS, Nestor	---
26	ROJAS BARAZORDA, Eudes	---
27	ATEQUIPA QUISPE, Agustin	---
28	HUELLCAYA AGUILAR, Justo	---
29	ATEQUIPA LLACCHUA, Cristobal	---
30	ATEQUIPA AGUILAR, Milqueades	---
31	PACHECO AGUILAR, Hector	---

Anexo 07: Base de datos

DATOS GENERALES				HABILIDADES BLANDAS												PRODUCTIVIDAD											
				RESILIENCIA			AMABILIDAD			EXTRAVERSIÓN			APERTURA			ESTABILIDAD EMOCIONAL			EFICIENCIA			EFICACIA			EFECTIVIDAD		
ID	Edad	Gene	Grad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	5	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	3	3
3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5
4	3	2	2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	2	4	5	4	5
5	3	2	2	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	2	1	1	2	4	4	4	3	2	2	2	3	5
6	4	2	2	4	4	3	3	2	5	3	1	1	5	4	1	4	5	3	4	5	1	3	4	5	5	5	5
7	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3
8	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5
9	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
10	2	2	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3
11	2	2	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5
12	4	2	2	5	3	2	3	5	4	4	2	4	5	4	4	3	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	4	2	2	5	4	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
14	4	2	3	1	5	3	1	5	5	4	1	4	5	3	4	4	5	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5
15	4	2	2	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3
16	3	2	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	2	2	3	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	3
18	3	2	3	5	4	5	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	2	2	3	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	3
20	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	1	1	5	5	5	5	4	1	4	4	2	4	5	5
21	4	2	2	1	4	3	1	1	4	2	1	3	5	4	3	5	3	4	3	4	1	1	1	1	1	4	3
22	3	2	3	5	5	3	3	3	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	1	4	3
23	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	3	1	5	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	4
24	4	2	2	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4
25	4	2	2	5	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	5	2
26	4	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3
27	3	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	2	4	1	3	1	3	4	4	1
28	3	1	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5
29	2	2	2	5	5	4	3	2	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3
30	4	2	2	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	3	2	2	3	3	4	4	5	4
31	4	2	2	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	5	4	3

Anexo 08: Fotografías de la investigación





**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

licenciada por la Sunedu

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL DIGITAL (RIDUNAJMA)**

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos: Edith Llacchua Quispe

DNI / Carnet de Extranjería: 70790450

Pasaporte N°:

Correo institucional: 1101820161@unajma.edu.pe

Teléfono / Celular: 913796718

Correo electrónico: edithquispe1999@gmail.com

2. GRADO, TÍTULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

Tesis	Trabajo académico	Trabajo de investigación	Trabajo de Suficiencia profesional
X			

Título: Habilidades blandas y productividad en la Asociación de Productores de Camélidos y sus Derivados "Los Andes", Pampachiri, Andahuaylas, 2024.

Asesor: Dr. Edwin Mescco Cáceres

Año: 2025

Unidad Académica: Escuela Profesional de Administración de Empresas

Edith Llacchua Quispe
.....

Firma

DNI:70790450



9001:2015



21001:2018

Local Administrativo Central Jr. Juan Francisco Ramos N° 380 – Andahuaylas, Telefax: 083-421992

Local Totoral – Centro Pre Universitario y Centro de Idiomas: Jr. Sol Naciente S/N – San Jerónimo, Tf.: 083-421394

Local Académico Santa Rosa – Carr. Prof. (Ing. Agroindustrial e Ing. Ambiental): Av. 28 de Julio N° 1103 – Talavera, Tf.: 083-424099

Local Académico Ccoyahuacho – Carr. Prof. (Ing. De Sistemas, Administración de Empresas, Contabilidad y Educación Primaria Intercultural): Av. José María Arguedas S/N – San Jerónimo



LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional José María Arguedas, una Licencia No Exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conmemorarse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la Universidad Nacional José María Arguedas, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación es original y no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Nacional José María Arguedas consignará el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no les hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

(X) SI autorizo que se deposite inmediatamente

() NO autorizo

Fecha:

Firma

DNI: 70790450



21001:2018