



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las
empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTORA:

Añazco Añazco, Carolina Lisbeth (orcid.org/0000-0002-2204-9898)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, a mi esposo Marcelo e hijas Marcela y Alaia, que son mi mayor motivación, en este proceso fueron mi ayuda fundamental que atesoro con todo mi corazón.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes que fueron parte de este proceso académico a mis compañeros en especial a Marlem y Yuli, en especial a la Dra. Liz Robladillo por su paciencia, que bonita virtud, demuestra que ama la docencia.

Índice de contenido

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población , muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos que validan el instrumento	16
Tabla 2 Alfa de Cronbach de las variables Hab. gerenciales y Competitividad	16
Tabla 3 Frecuencias de la variable Hab. gerenciales y sus dimensiones	19
Tabla 4 Frecuencias de la variable Competitividad y sus dimensiones	20
Tabla 5 Cruzadas relación entre hab. gerenciales y competitividad	21
Tabla 6 Cruzadas relación entre hab. gerenciales e Innovación	22
Tabla 7 Cruzadas relación entre hab. gerenciales y tecnología	23
Tabla 7 Cruzadas relación entre hab. gerenciales y flexibilidad operativa	24
Tabla 9 Tablas cruzadas relación entre hab. gerenciales y agilidad comercial	25
Tabla 10 Prueba de Normalidad	26
Tabla 11 correlación hipótesis general hab. gerenciales y competitividad	27
Tabla 12 correlación hipótesis específica hab. gerenciales e innovación	28
Tabla 13 correlación hipótesis específica hab. gerenciales y tecnología	29
Tabla 14 correlación hab. gerenciales y flexibilidad operativa	30
Tabla 15 correlación hab. gerenciales y agilidad comercial	31

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer el grado de conexión entre las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. El tipo de investigación es básica de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal, se conformó una muestra censal de 60 colaboradores de la dirección. Para recolectar los datos aplicamos como instrumento el cuestionario, con medición de tipo Likert que aplica 5 valores , se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores obteniendo el resultado del alfa de Cronbach $R = .835$ para la variable 1 y la variable 2 de $R = .902$, luego se procesaron los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS .Los resultados demuestran que si existe relación significativa entre las variables determinadas por el Rho de Spearman $0,562$ lo que significa que si existe una relación positiva moderada entre las variables habilidades gerenciales y la competitividad con un grado de significancia bilateral de $p < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Concluimos que cuando hay un nivel elevado de habilidades gerenciales hay mayor posibilidad de tomar buenas decisiones y lograr ser competitivos.

Palabras Clave: Habilidades Gerenciales, Competitividad, Innovación, Tecnología, Productividad

Abstrac

The general objective of this research was to establish the degree of connection between management skills and competitiveness in the health crisis in mining companies in Portovelo Canton 2022. The type of research is basic correlational with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a census sample of 60 management collaborators. To collect the data, we applied the questionnaire as an instrument, with Likert type measurement that applies 5 values, a pilot test was applied to 15 workers obtaining the result of Cronbach's alpha $R = .835$ for variable 1 and variable 2 of $R = .902$, then the data were processed using the SPSS statistical program. The results show that there is a significant relationship between the variables determined by Spearman's Rho $O,562$ which means that there is a moderate positive relationship between the variables management skills and competitiveness with a degree of bilateral significance of $p < 0.05$, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. We conclude that when there is a high level of managerial skills there is a greater possibility of making good decisions and being competitive.

Keywords: Management Skills, Competitiveness, Innovation, Technology, Productivity

I. INTRODUCCIÓN

A nivel universal las organizaciones conllevan procesos y características de dirección y ardua gestión para ser competitivas y ser diferenciadas, donde los gerentes deben ser capaces de estar en constante innovación e implementando la tecnología, esto permitirá ofrecer un producto o servicio que cumplan los estándares que se requieren para poder estar vigentes en el mercado, entregando un producto de calidad para poder competir con las empresas, por consiguiente se debe tener habilidades directivas que permitan tomar las decisiones correctas para tener un resultado óptimo en el desenvolvimiento de las organizaciones en el mercado.

En el ámbito internacional Saavedra y Macarena (2018) puntualizaron en los primeros hallazgos de la investigación, en la gestión financiera las PYME solamente alcanzan un 40% de competitividad, lo cual hace referencia que cuando más pequeña es la compañía su grado de competencia disminuye en el mercado. En la Revista Espacios López et al. (2018) en el artículo publicado hace referencia que investigaciones hechas en los últimos años en el ámbito de la administración, dejan evidencia que las compañías más exitosas son direccionadas por personas calificadas en habilidades técnicas que son eficaces en su trabajo. Se hace referencia a que las habilidades gerenciales son consideradas causantes de la perdurabilidad de las empresas, ya que son un eje importante, pero depende mucho del mercado ya que el entorno es muy cambiante y requiere de constante innovación para poder lograr el éxito.

En el ámbito nacional en la Revista Ekos (2022) expresaron que los últimos años el entorno empresarial ha sido cambiante de manera acelerada y debido a la coyuntura de salud global y las exigencias del mercado con ello se veían obligados a implementar nueva tecnología, mejorar las relaciones laborales en lo cual se hace énfasis a las relaciones gerenciales y con ello el manejo correcto de situaciones complejas que se presentan en el mercado. Las habilidades gerenciales permiten a los directivos poder tomar las decisiones acertadas en un entorno cambiante y complejo. Lo que se buscó en la investigación es mejorar las habilidades gerenciales en los altos directivos, realizar estrategias de liderazgo y comunicación

asertiva, principalmente en las empresas que se dedican al sector minero del cantón Portovelo.

La práctica de la investigación en las empresas del sector minero ayudara a los directivos de manera favorable, pues potenciara las habilidades gerenciales mediante el liderazgo y la confiabilidad en toda la organización. Los cambios bruscos que se dieron por motivo de la pandemia lograron que el desarrollo de los procesos administrativos que eran eficientes disminuya, por lo tanto, hubo mal manejo de las decisiones que tomaban afectando drásticamente el capital de las empresas.

En la revista Eruditus (2020) enseño que para el año 2017 se logró identificar 802 microempresas que representan el 90% legalmente establecidas, por lo tanto, las PYME llegaron a registrar 81.000 organizaciones representando el 9.23% de la capacidad empresarial, estos datos fueron tomados del INEC. Gracias a estos datos, el apoyo a las microempresas se transformó en un deber primordial para el desarrollo económico del Ecuador y ante los cambios drásticos que trae consigo la globalización, la Comunidad brindará poderosas herramientas y estrategias para apoyar el crecimiento y desarrollo industrial del Ecuador.

A causa de la pandemia las empresas mineras del Cantón Portovelo paralizaron sus trabajos de manera inesperada, lo que desencadenó en la reducción de sus ingresos de manera drástica, esto puso a prueba las habilidades técnicas que tenían los colaboradores, sacando a relucir todos los errores que tenían como dirigentes, lo que ocasionó que no pudieran tomar buenas decisiones que ayuden a recuperarse económicamente y a lograr ser competitivos en el mercado, por lo tanto, muchos de ellos han reducido la operación en su empresa y otros las han liquidado por no poder seguir conservando a flote las empresas. Al momento de mejorar las estrategias se pudo analizar la reducción de costos y poder tener una mejor diferenciación del producto y sacar beneficio de las decisiones acertadas.

Se plantea la formulación del problema general ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022? Y los problemas específicos ¿Cuál

es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?

Como justificación de la investigación tenemos la Justificación Práctica: el estudio buscó determinar el nivel de relación significativa que hay en las habilidades gerenciales con la competitividad, las dos variables han sido objeto de estudio en varios contextos, pero no hay información relevante en la industria minera. Al momento de poner en práctica los instrumentos que trabajaremos y arrojen resultados, analizaremos y revisaremos que se mejorara en la empresa. Como Justificación Teórica: El tema del estudio tuvo sustento en varias teorías que están vigentes por los autores que indagan dichos temas, los resultados que se encontraron en varios archivos son de fuentes confiables y con los datos estadísticos ayuda a revisar y analizar para poder encontrar y dar una solución al estudio. Justificación Metodológica: El uso del instrumento que brindan información más confiable fue desarrollado y validado por jueces expertos, lo que permite utilizar la calidad y seguridad de los instrumentos como fuente para la recolección de datos Alfa de Cronbach.

Se propone el objetivo general Determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación

significativa de las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Presentamos como hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras en la crisis sanitaria del Cantón Portovelo, 2022. Como hipótesis específica: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Por lo tanto, en los antecedentes Internacionales de acuerdo a Mora (2022) su propósito fue establecer la conexión mediante la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa, el estudio fue tipo aplicado y correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance transversal se realizó un cuestionario con 59 colaboradores realizadas con 70 preguntas las cuales se analizaron por medio de escala de Likert como consecuencia se estableció que la variable uno contribuyen al desempeño de los colaboradores, reflejando una conexión entre la variable dos y los factores actitudinales de los colaboradores.

Mientras tanto, Sulca (2022) en su artículo su objetivo fue establecer la afinidad que hay de las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y también el desempeño laboral, como consecuencia se alcanzó una relación baja y positiva con un grado escaso esto se debe al reducido desempeño de los colaboradores para poder mejorar los proyectos de inversión. Los resultados reflejaron que existe relación de las habilidades gerenciales, P de I, la variable uno con $R=0.3386130$ reflejando una relación baja y positiva. Debido a los recursos bajos de calidad que utilizan en los proyectos y a la escasez de habilidades en los dirigentes para contratar colaboradores adecuados, lo cual han dado resultado que hay baja calidad en los trabajadores.

Asimismo, Maya et al. (2022) explicaron que su investigación es no experimental de enfoque cuantitativo, correlacional como técnica se realizó la encuesta a 68 emprendimientos y se concluye que la competitividad logro que las empresas se fijan en el marketing y las personas con ello los resultados son de la prueba de Pearson fueron $R= .665$ indica que es positivo moderado quiere decir que hay una conexión fuerte entre la innovación y competencia.

En consideración, Arrascue et al. (2021) en su estudio tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales de los trabajadores de la organización, se trató de una investigación con enfoque cuantitativo, correlacional corte transversal, la muestra probabilística fue aleatoria simple y la cual estuvo conformada por 52 colaboradores, como instrumento se realizó cuestionario y los datos se analizaron y se obtuvo que las variables de estudio si demostraron relación.

Por consiguiente, Vargas (2021) mencionó en su estudio determinar la conexión en la gestión laboral y competitividad. El estudio fue no experimental, básico con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal; como muestra se tuvo 500 colaboradores se completó el estudio con un cuestionario, se calculó el coeficiente de correlación y dio $R=.909$ concluimos que existe relación entre competitividad y sostenibilidad económica como consecuencia existe una relación directa entre las variables estudiadas.

En consecuencia, Orihuela et al. (2021) presentaron su investigación enfocada a establecer el grado en el que se encontraban las C G y si influyen en la G del C en el presente estudio tuvo como propósito determinar en qué grado las C G influyen en una gestión direccionada al cambio en los colaboradores, el estudio fue cuantitativo no experimental, correlacional de corte transversal, para finalizar con el estudio se realizó encuestas a 156 profesores y se tuvo como resultado que las competencias directivas si interviene en la G del C en el personal.

Seguidamente, Macahuachi (2021) en su tesis el objetivo fue establecer las H D y la innovación con el cumplimiento de objetivos en el plan de vacunación de la crisis sanitaria, el enfoque se dio de tipo cuantitativo con el método hipotético deductivo de tipo básico correlacional descriptivo y transversal, el diseño fue no experimental y se logró conocer las cualidades de las variables, la encuesta se realizó a 91 directivos, como resultado $R= 768$ con un nivel regular de 42.7% de H G como conclusión tenemos relación directa de las HG y el desarrollo de metas y objetivos.

De acuerdo a Romero (2020) en su tesis hizo un estudio que tuvo como propósito conocer cómo se relaciona el clima laboral y también las técnicas directivas, la finalidad de la investigación es especificar si el clima laboral influye en las habilidades gerenciales. La metodología es básica porque va aportar nuevos conocimientos y es un enfoque cuantitativo de nivel correlacional de trabajo exhaustivo censal no probabilístico se aplicó muestreo por conveniencia y como instrumento encuestas, en conclusión, con un grado de correlación de $R=.673$ y encontramos según los datos arrojados que las habilidades personales si influyen en gran medida con el clima laboral. Los datos del estudio afirman que cuando hay

mayor manejo de habilidades gerenciales la motivación y un manejo correcto y adecuado de los equipos de trabajo reflejara un excelente clima laboral acorde.

Para Riofrio (2020) en su tesis tuvo como propósito analizar la relación que se refleja entre las habilidades gerenciales con el grado de ventas de los microempresarios. El estudio se realizó con 51 colaboradores que son microempresarios, como enfoque fue cuantitativo de diseño correlacional, por otro lado como instrumento se aplicó el cuestionario y se conoce que el diseño es muestreo no probabilístico con la técnica de encuesta, con el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó $R=0.539$ una moderada confiabilidad en la variable nivel de ventas y en habilidades gerenciales, se finalizó con el análisis sobre las necesidades que se tiene por las habilidades para poder aumentar la cartera de clientes con promociones y como conclusión no existe relación significativa entre H P con el N de V $R=0.090$ y se observó que no se tuvo correlación en las dimensiones como lo es experiencia en actividades, servicios, educación y la última habilidades personales.

Según Silva (2020) el objeto de estudio fue establecer la influencia de las técnicas de la alta dirección en el desenvolvimiento organizacional, el enfoque se dio cuantitativo de diseño no experimental, de nivel correlacional, como muestra se conformaron 106 gerentes se realizó la encuesta y como instrumento el cuestionario al momento se recabó los datos y se procedió a realizar el análisis en el Alfa de Cronbach y se finalizó con los resultados que si hay conexión y refleja que cuando hay técnicas directivas bien aplicadas va a existir un excelente desarrollo de la empresa.

Por otra parte, Ercengiz (2019) en su investigación tuvo como propósito examinar el efecto entre las técnicas gerenciales y con la otra variable que es la toma de decisiones, son 300 estudiantes, se realizó la encuesta a los participantes sobre HME y toma de decisiones, se analizó la participación coeficiente de correlación total entre las habilidades de manejo de emociones y los estilos de toma de decisiones es alrededor del 23%. Se observó una correlación negativa entre las variables de habilidades de gestión, estilos para tomar decisiones dependientes, en conclusión, indicaron que el nivel de habilidades de toma de decisiones fue (media=3,45 DE=0,51). También se encontró para el comportamiento de los

estudiantes que también se informó como nivel medio (media = 3,61 DE = 0,68) la correlación reveló que las habilidades de toma de decisiones tenían una relación significativa y altamente correlacionada con el manejo del comportamiento de los estudiantes ($R = 0.758$) se puede afirmar que los resultados obtenidos a partir del resultado de la investigación y los resultados inferenciales realizados en el trabajo de campo son similares.

De la misma manera, Ochoa et al. (2018) el estudio mencionó de que forma el desarrollo de habilidades gerenciales se conectan con la competitividad, la investigación fue de tipo cuantitativo y aplicativo, diseño causal explicativo, la relación de las variables es positivo entre las variables dando un resultado de $R=0.6678$ que se considera un valor positivo alto y como resultado arrojo que si se relacionan la competencia y las habilidades gerenciales.

Por lo tanto, Días et al. (2018) su estudio buscó establecer si hay dominio mediante las técnicas gerenciales y la administración por el resultado en la imagen institucional, la investigación se realizó de enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal se finalizó con resultados positivos entre las variables, esto significa que si hay relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Leyva et al. (2018) de acuerdo al estudio el propósito fue medir el grado de dominio de las técnicas gerenciales y la planeación estratégica considerados factores internos en la competencia empresarial, la investigación fue mixta y se hizo con el método Delphi y el PLS, como conclusión se obtuvo según los datos arrojados que las técnicas gerenciales y la planeación estratega si influyen en la competitividad empresarial.

Por lo tanto, Lujan (2017) tuvo como propósito exponer dominio de la técnica de los altos directivos en la gestión del cambio, el estudio que se dio en esta investigación fue no experimental y como diseño de investigación correlacional causal, el método presentada fue la encuesta y como instrumento se realizó el cuestionario realizado a 56 colaboradores, como conclusión las H G reflejan el 82,5% de la variación G del C organizacional y se obtuvo que los altos directivos demuestran deficiencias en la comunicación con el personal, las estrategias comunicativas implementadas no ayudan a la organización por lo tanto, no

involucran al equipo de colaboradores en el propósito para lograr los fines de la empresa, lo que refleja carencia de compromiso con la organización.

Antecedentes nacionales, por consiguiente, tenemos a Mantilla y Soliz (2022) su estudio estableció la relación de las técnicas directivas, la P E y la competitividad en las MYPE, como metodología se obtuvo enfoque cuantitativo y muestreo no probabilístico. La investigación se hizo de tipo exploratorio, correlacional, descriptivo, se obtuvo la muestra de 156 colaboradores para el estudio se utilizó el cuestionario como medida de recolectar la información, con los datos obtenidos se pudo determinar la correlación entre las variables, y tenemos que hay una conexión significativa directa teniendo un nivel de relación importante, como conclusión se obtuvo que la variable uno y la variable dos inciden positivamente en la competitividad.

En consecuencia, Martínez et al. (2020) el fin de su investigación fue estimar la importancia de la gestión ambiental y la innovación como fuentes de ventajas competitivas. La investigación es cualitativa, cuantitativa, se realizó un cuestionario a 311 colaboradores con los datos que se obtuvo de la encuesta se analiza los datos con el Alpha de Cronbach para saber la fiabilidad y la validez del estudio. Los resultados reflejaron que la variable gestión ambiental, tiene resultados de nivel bajo en cuanto a la ventaja competitiva, los resultados de la innovación revelaron que tiene una alta relación con la V C de la cadena de valor.

Asimismo, Arévalo y Crespo (2020) en su investigación analizaron los indicadores que intervienen en las empresas que conforman la industria que se dedica a procesar y entregar un producto terminado con respecto con todo lo que tiene que ver con plástico, la investigación fue mixta y correlacional, se tomó como muestra a 249 empresas, concluyeron que existió relación entre competitividad y sostenibilidad económica.

Por otro lado, según Baque (2020) hizo referencia como las técnicas directivas inciden en la rotación de los empleados, especialmente las habilidades conceptuales se relacionan con las habilidades de cada colaborador como sus aptitudes y comprenden de manera abstracta su entorno lo que hace que pueda desarrollar un pensamiento crítico, creativo y una mejor comprensión abstracta de

su entorno. La habilidad, de acuerdo a Madrigal (2009), es la capacidad de una persona que ha realizado actividades que han permitido el desarrollo de conocimiento y destrezas, donde dicha experiencia permite alcanzar resultados de manera eficiente y con esfuerzo mínimo de tiempo y economía. Desde esta concepción se puede decir que la habilidad implica una combinación de conocimientos para desarrollar un trabajo de una manera efectiva y eficiente.

Como aporta Leyva et al. (2018) en su artículo el valor de la estrategia en la competencia se derivó del desarrollo de habilidades de gestión, usar solo información específica y limitada para controlar e intervenir en sistemas complejos asegura cambios predecibles y deseables en el equilibrio del sistema, arrojó $R=0,798$ como resultado del análisis estadístico lo que da resultado a un valor positivo, con habilidades directivas los gerentes pueden desarrollar planes estratégicos apropiados para ayudar a las pequeñas empresas para gestionar y determinar metas o acciones necesarias para alcanzar los objetivos y con ello la organización, enseña el camino que se debe seguir para poder realizar actividades y lograr la competitividad empresarial.

Por otro lado, Orellana (2017) en su tesis explicó como determinar en qué medida la innovación tecnológica incide en la competitividad empresarial, la metodología es descriptivo correlacional y la muestra es de 120 empresas, se utilizó un cuestionario de 80 ítems para los altos directivos como resultado arrojó que si se muestra incidencia positiva considerable, el coeficiente de correlación fue $R= 0,8888$ de la innovación tecnológica sobre la competitividad empresarial y como conclusión tenemos que existe incidencia positiva entre las variables, recomiendan la disminución de costos y mejora en los índices de la rentabilidad lo que hace que se pueda generar un crecimiento y el desenvolvimiento de las empresas.

Para García et al. (2017) se refiere a como se utiliza el lenguaje efectivo de los empleados, el trabajo en equipo, la motivación, la felicidad, el empoderamiento de los equipos de trabajo y de dirección, también los valores propios de la empresa.

Asimismo, Martínez (2011) da una perspectiva sobre la alta dirección y como el gerente debe poseer las habilidades como competencia, por lo que es primordial estar preparado para poder planificar, organizar, supervisar y por último evaluar.

Además, debe ejercer la autoridad de manera adecuada, demostrar habilidades de liderazgo y confiar en los sistemas informáticos para obtener decisiones acertadas participativas y priorizar los objetivos de la organización.

De la misma manera, crear una posición competitiva favorable a través de una estrategia comercial superior que según Carrión (2007), Se trata de tomar decisiones y tratar de lograr una mayor ventaja competitiva sobre los competidores y tratar de crear oportunidades únicas. Asimismo, Diaz et al. (2020) menciona en su artículo como referencia a la estrategia competitiva según lo expone Porter (1985) implica posicionar a la empresa para maximizar su capacidad de diferenciarse de los competidores, mientras que la creación de valor para los clientes es el objetivo final de cualquier estrategia general.

Las técnicas de la alta dirección consisten en grupos que identifican los hechos que hacen los individuos y que conllevan a ciertos resultados. Whetten y Cameron (2011) Dimension1 Habilidades Conceptuales según, Madrigal (2009) hace referencia que coordinan y plasman las ideas con todo lo que han aprendido y proponen innovar el área que este en problemas.

Continuando, con la dimensión 2 habilidades técnicas como lo menciona Madrigal (2009) se refiere a la competencia que llega a tener la organización para cumplir a cabalidad el rol establecido. Dimensión 3 Habilidades Humanas, asimismo, Madrigal (2009) menciona que las habilidades personales o humanas como la virtud de llegar a trabajar en un ambiente armónico, ayudar a lograr los objetivos de la organización y personales, esto se logró mediante la motivación y el liderazgo correcto.

Fonseca (2015) en la competitividad se define varios elementos y los identifica bajo los siguientes aspectos como guía para tener un resultado, como aspectos relativos, como un término identificado y como conjunto de los aspectos de la competencia. Así mismo, narra sobre las habilidades de la competitividad y enseña la estrella sobre las habilidades necesarias y las dividen en: innovación, tecnología, conocimiento, logística, productividad.

Continuando, con la dimensión 1 innovación según Chiavenato (2009) es considerado como la técnica de la institución para inventar algo diferente que nadie

lo tenga, esto logra que se diferencia un bien de otro para poder lograr la ventaja competitiva. Dimensión 2 Tecnología Arnold et al. (2008) se refiere a un grupo de fases sobre tecnología, científica, organizativas, comerciales y de financiamiento que intentan dirigir la implementación de nuevos productos. En la dimensión 3 Flexibilidad operativa Como lo menciona Carro y Gonzales (2012) es considerada como una estrategia de productividad y competitividad. Dimensión 4 Agilidad comercial, asimismo, Navarro (2012) es considerada una estrategia que permite crear un ente comercial que se acomoda a los ambientes y a la demanda de los clientes.

Como lo menciona Medeiros (2019) La importancia de la competitividad se puede ver en su asociación positiva con el crecimiento económico a largo plazo. Un país puede considerarse competitivo si administra sus recursos y habilidades de tal manera que no solo duplique la producción de sus empresas, sino que también mejore la calidad de vida de sus ciudadanos, con ellos podemos acotar que se puede relacionar a la competitividad como causante de la tasa de desarrollo y que genere trabajo de manera sostenible.

Asimismo, Medeiros (2019) menciona a Haguenaer (1989) y define que la idea de eficiencia y competencia se establece como la facultad de un país de desarrollar un bien o servicio en optimas o similares condiciones en comparación con otros países.

Diaz et al. (2021) Las competencias gerenciales son las destrezas, conocimientos y habilidades que poseen los gerentes para realizar las actividades a su cargo, el desarrollo de estas habilidades les brinda los instrumentos que requieren para lograr ser capaz en roles de liderazgo y gestión y para ello se requiere constante preparación, adaptación y exposición al ambiente de trabajo y estar a la vanguardia del cambio, el progreso y la transformación.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico, correlacional con enfoque cuantitativo debido a que la investigación se limita en los fundamentos teóricos sin considerar fines prácticos. Asimismo, Valderrama (2019) cuando se mide el grado de conexión entre las variables se dice que existe una correlación. Por lo tanto, el trabajo es cuantitativo ya que la información que se recolecto por el dispositivo se recoge estadísticamente, y se direcciono a comprobar la hipótesis que anteriormente fueron formuladas, así también los objetivos. Por consiguiente, Guillen et al. (2020) menciona a Andia (2017) y a Arbaiza (2013) y concuerdan que la investigación es de corte transversal debido a que la información es recabada en un momento exacto y preciso.

Como menciona Bernal (2014) Método cuantitativo o método tradicional. Se basa en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo que significa que, a partir del marco conceptual relevante para el problema que se analiza, se deriva un conjunto de hipótesis que expresa deductivamente la relación entre las variables en estudio. Esta orientación se puede generalizar y normalizar los resultados.

Por lo tanto, Nicomedes (2018) menciona que el propósito de los estudios correlacionales es medir el grado en que dos o más variables están relacionadas y la forma en que interactúan.

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable habilidades gerenciales se definieron según los autores Whetten y Cameron (2016) que son tan necesarias en la vida de las personas que dirigen y controlan empresas, hay ciertas personas que se desenvuelven muy bien en ese rol, así mismo no todas las personas tienen desarrolladas las técnicas directivas.

Definición operacional el desarrollo de competencias en las habilidades está propiamente unido tanto al aprendizaje conceptual como a la práctica conductual por lo tanto a través de la práctica y la retroalimentación pueden mejorar los individuos su competencia en el desempeño de habilidades, en donde se reflejan tres dimensiones como son habilidades conceptuales, habilidades técnicas y

habilidades humanas con los siguientes indicadores: responsabilidad, productividad, competitividad, eficiencia, toma de decisiones, trabajo en equipo, motivación, compromiso, empatía, reconocimiento (Whetten y Cameron, 2016).

Conceptualmente en la variable competitividad se define varios elementos y los identifica bajo los siguientes aspectos como guía para tener un resultado, como aspectos relativos, como un término identificado y como conjunto de los aspectos de la competencia.

Como definición operacional narra sobre las habilidades de la competitividad y enseña la estrella sobre las habilidades necesarias y las dividen en: innovación, tecnología, flexibilidad operativa y agilidad comercial, como indicadores se utilizaron: medios informativos, uso de las TIC, mercado, expansión, conectividad, velocidad de respuesta (Fonseca, 2015).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Por lo tanto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) relató que población es un universo de aclaraciones que realizan con criterios puntuales, y cuando se efectúa un censo se debe incluir todos los casos. Por consiguiente, el estudio estuvo conformado por 60 trabajadores del área administrativa de las empresas mineras del Cantón Portovelo. Por lo tanto, no se aplicó muestreo por utilizar una población censal.

En consecuencia, Robles (2019) manifestó que la población es objeto de estudio dentro la investigación. Por consiguiente, Ramírez (2010) expuso que este prototipo de muestra se debe tomar en cuenta en las unidades de investigación, por lo tanto, se establece la población censal y por consiguiente no se debe obtener una muestra ni tampoco se debe realizar muestreo. Se constituye que la población censal facilita la generalización de los resultados y refuerza la comprobación de los instrumentos con proporción a los resultados. La unidad de análisis en el presente estudio, estuvo constituido por los colaboradores de las empresas mineras del Cantón Portovelo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por consiguiente, Sánchez (2018) proporcionó una idea de los métodos que hay para recolectar datos y las considera como el medio utilizado para recolectar datos de investigación tanto de manera directa como indirecta, en nuestro caso es indirecta por el uso de un cuestionario. En nuestra investigación la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario y para ello Valderrama (2019) definió que el instrumento es un cuestionario en el cual se realiza por medio de una serie de características las cuales ayudan a recabar información. Por lo tanto, Guillen et al. (2020) menciona a Quezada (2015) y proporcionó que la encuesta ayuda cuando queremos saber algo sobre cómo se comportan las personas ante un problema y lo ideal es hacer preguntas directamente a las personas que serán parte del estudio, para ello se utilizó el análisis cuantitativo para poder extraer las conclusiones mediante los datos que se obtuvieron.

Por lo tanto, Guillen et al. (2020) menciona a Bernal (2016) el cuestionario interpretativo contiene preguntas que se diseñan para lograr recoger los datos que se necesitan para alcanzar la finalidad del proyecto de estudio. Por consiguiente, Baena (2017) hace referencia a que los instrumentos llegan a ser el apoyo que posee la técnica para que pueda cumplir con su objetivo. Asimismo, Ñaupas et al. (2014) la estadística descriptiva tiene como objeto fundamental, resumir, procesar y analizar un conjunto de información obtenidos de las variables estudiadas. Estudia un conjunto de medidas o estadígrafos mediante los cuales es posible comprender la magnitud de las variables estudiadas, como las medidas de tendencia central y las medidas de separación.

La medida que se utilizó es el estudio es de escala ordinal porque implica orden entre sus categorías. Según Anderson, Sweeney y Willians (2012) menciona que el rango para medir una variable se llama escala ordinal si la información que muestran las propiedades de los datos nominales y su orden o clasificación es significativo.

Se realizó cuestionario para calcular la variable Habilidades Gerenciales se realizó un cuestionario de 12 preguntas cerradas por medio de la Escalar de Likert mediante cinco opciones de respuesta (1-5). Y conforme a la variable Competitividad se realizó un cuestionario conformado por 14 preguntas cerradas por medio de la Escala de Likert mediante cinco opciones de respuesta (1-5).

Tabla 1

Expertos que validan el instrumento

N.º de Jueces	Apellidos y Nombres	Años de experiencia
1er juez experto	Mgtr. Ochoa Ramírez Gianela Cristina	2 años
2do juez experto	Mgtr. Bravo Arévalo Mirian Amparo	5 años
3er juez experto	Mgtr. Espinoza Cueva María Paulina	2 años

Por consiguiente, Valderrama (2019) refiere que el análisis de validez se puede llevar a cabo con los datos que se puede obtener en la tabla de evaluación de los juicios de expertos. Asimismo, los resultados que se recopilaron con los instrumentos dieron el resultado con la fórmula de Cronbach en Excel, siendo objeto del plan piloto se escogieron 15 personas en diferentes empresas del área administrativa para poder tener la información.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de las variables Habilidades gerenciales y Competitividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Elementos
0.835	12
0.902	14

Los datos recolectados mediante el cuestionario reflejan el resultado de la variable 1 con 12 ítems y un Alfa de Cronbach de 0.83 y, asimismo, con la segunda variable de 14 ítems con un resultado de 0,902 lo que significa según los niveles de confiabilidad que los dos cuestionarios son confiables, con este resultado que se obtuvo sobre validación de las variables refleja que el instrumento es de alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se detalló las etapas que se realizaron para recabar la información, como primera actividad se reconoció la población, se estableció la muestra para el estudio, se definió los instrumentos mediante el juicio y la opinión de los expertos con conocimiento en el tema, con ello, procedimos a levantar información con la

prueba piloto. Una vez tomada la información de los encuestados, se procedió a analizar los datos, de manera responsable y cuidando que los datos se reserven en anonimato.

3.6 Método de análisis de datos

Según García y Matus, (2010) La inferencia estadística es una técnica en la cual se logra obtener generalizaciones o se toma decisiones en base a una información parcial o completa obtenida por medio de técnicas descriptivas.

Continuando con Guillen et al. (2020) menciona a Gómez et al. (2003) Y concuerdan que la estadística inferencial se hace cargo del desarrollo metódico para extraer las conclusiones validas de la muestra y con ello estimar la referencia de la población.

Para Ñaupas et al. (2014) La Estadística descriptiva tiene como objeto fundamental, procesar, resumir y analizar un conjunto de datos obtenidos de las variables estudiadas. Continuamente, Ñaupas et al. (2018) examina un conjunto de medidas que se pueden utilizar para comprender la magnitud de la variable en estudio, como medidas de tendencia central y dispersión. Por lo tanto, Cabezas et al. (2018) E. Descriptivas Indican que pueden existir relaciones no causales entre variables cualitativas. Estos estudios también utilizan encuestas descriptivas y, a menudo, son declaraciones generales.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación somos responsables de la recolección de los datos. Como lo menciona Álvarez (2018) Al involucrar a los encuestados en las investigaciones experimentales, significa que debemos respetar su respuesta y guardar confidencialidad reservando la identidad de la persona que están colaborando. Con honestidad trabajaremos y estudiaremos los resultados de la encuesta para poder hacer uso de los mismos, y se mantendrá los datos de los encuestados bajo el anonimato.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Procedimos a la descripción de las variables cruzadas de habilidades gerenciales y sus dimensiones dando el resultado de frecuencia en porcentajes.

Tabla 3

Frecuencias de la variable "Habilidades gerenciales" y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Habilidades Gerenciales	22	36.70%	20	33.30%	18	30%
Habilidades Conceptuales	25	41.70%	22	36.70%	13	21.70%
Habilidades Técnicas	31	52%	15	25%	14	23.30%
Habilidades Humanas	22	36.70%	22	36.70%	16	26.70%

En la tabla 3, se observa a las habilidades G con un nivel bajo a 22 personas y reflejan que esto equivale a 36.7%, un nivel medio 20 personas reflejan que esto equivale a 33.3%, nivel alto 18 personas reflejan el 30%; con las dimensiones tenemos que las habilidades C 25 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 41.7% y 22 personas reflejan un nivel medio que equivale el 36.7%, 13 personas reflejan un nivel alto que equivale al 21.7%; en habilidades T 31 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 51.7% y 15 personas reflejan un nivel medio que equivale al 25% y 14 personas reflejan nivel alto que equivale al 23.3%; en habilidades H 22 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 36.7% y 22 personas reflejan nivel medio que equivale al 36.7% y 16 personas reflejan un nivel alto que equivale al 26.7%, como se puede observar el nivel bajo tiene la mayor representación.

Procedimos al análisis descriptivo de las variables cruzadas de competitividad y sus dimensiones dando el resultado de frecuencia en porcentaje.

Tabla 4

Frecuencias de la variable "Competitividad" y sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Competitividad	23	38.30%	19	31.70%	18	30%
Innovación	25	41.70%	16	26.70%	19	31.70%
Tecnología	25	41.70%	35	58.30%	0	0%
Flexibilidad operativa	0	0%	20	33.30%	40	66.70%
Agilidad comercial	27	45%	17	28.30%	16	26.70%

En la tabla 4, se observa a la competitividad con un nivel bajo a 23 personas y reflejan que esto equivale a 38.3%, un nivel medio 19 personas reflejan que esto equivale a 31.7%, nivel alto 18 personas reflejan el 30%; con las dimensiones tenemos que la innovación 25 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 41.7% y 16 personas reflejan un nivel medio que equivale el 26.7%, 19 personas reflejan un nivel alto que equivale al 31.7%; en T 25 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 41.7% y 35 personas reflejan un nivel medio que equivale al 58.3% y 0 personas reflejan nivel alto que equivale al 0%; en F P 0 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 0% y 20 personas reflejan nivel medio que equivale al 33.3% y 40 personas reflejan un nivel alto que equivale al 66.7%; en A C 27 personas reflejan un nivel bajo que esto equivale a 45% y 17 personas reflejan nivel medio que equivale al 28.3% y 16 personas reflejan un nivel alto que equivale al 26.7% como se puede observar el nivel bajo tiene la mayor representación.

Se describe el objetivo general determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 5

Tablas cruzadas, relación entre habilidades gerenciales y competitividad.

		Competitividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Habilidades Gerenciales	Bajo	Recuento	15	5	2	22
		Recuento esperado	8.4	7	6.6	22
		% del total	25.00%	8.30%	3.30%	36.70%
	Media	Recuento	6	10	4	20
		Recuento esperado	7.7	6.3	6	20
		% del total	10.00%	16.70%	6.70%	33.30%
	Alto	Recuento	2	4	12	18
		Recuento esperado	6.9	5.7	5.4	18
		% del total	3.30%	6.70%	20.00%	30.00%
Total	Recuento	23	19	18	60	
	Recuento esperado	23	19	18	60	
	% del total	38.30%	31.70%	30.00%	100.00%	

Como se observa en la tabla 5 la conexión entre habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras del Cantón Portovelo, los trabajadores aluden que las H G son bajas con 36.7%. En la C tienen un nivel de 25%, medio de 8.30% y alto de 3.30%, por consiguiente, en las H G el 33.30% es medio, en C 10% es bajo, 16.70% medio, 6.70% alto y las HG tienen 30% de nivel alto, en la C de nivel bajo 3.30%, medio 6.70% y alto de 20%. Y se concluye con el 100% de los colaboradores encuestados de H G, en la C de nivel bajo 38.30%, medio de 31.70% y alto de 30%.

Se describe el primer objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 6

Tablas cruzadas de habilidades gerenciales e innovación

		Innovación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Habilidades Gerenciales	Bajo	Recuento	11	8	3	22
		Recuento esperado	9.2	5.9	7	22
		% del total	18.30%	13.30%	5.00%	36.70%
	Media	Recuento	11	4	5	20
		Recuento esperado	8.3	5.3	6.3	20
		% del total	18.30%	6.70%	8.30%	33.30%
	Alto	Recuento	3	4	11	18
		Recuento esperado	7.5	4.8	5.7	18
		% del total	5.00%	6.70%	18.30%	30.00%
Total	Recuento	25	16	19	60	
	Recuento esperado	25	16	19	60	
	% del total	41.70%	26.70%	31.70%	100.00%	

Tabla 6, la conexión entre habilidades gerenciales y la innovación en las empresas mineras del Cantón Portovelo, los trabajadores aluden que las H G son bajas con 36.70%. En la I tienen un nivel bajo de 18.30%, medio de 13.30% y alto de 5%, por consiguiente, en las H G el 33.30% es medio, en I 18.30% es bajo, 6.70% medio, 8.30% alto y las HG tienen 30% de nivel alto, en la I de nivel bajo 5.0%, medio 6.70% y alto de 18.30%. Y se concluye con el 100% de los colaboradores encuestados de H G, en la I de nivel bajo 41.70%, medio de 26.70% y alto de 31.70%.

Se describe el segundo objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada Habilidades Gerenciales y tecnología

			Tecnología		Total
			bajo	medio	
Habilidades Gerenciales	bajo	Recuento	14	8	22
		Recuento esperado	9.2	12.8	22.0
		% del total	23.3%	13.3%	36.7%
	media	Recuento	8	12	20
		Recuento esperado	8.3	11.7	20.0
		% del total	13.3%	20.0%	33.3%
	alto	Recuento	3	15	18
		Recuento esperado	7.5	10.5	18.0
		% del total	5.0%	25.0%	30.0%
Total	Recuento	25	35	60	
	Recuento esperado	25.0	35.0	60.0	
	% del total	41.7%	58.3%	100.0%	

Como se observa en la tabla 7 la conexión entre habilidades gerenciales y la tecnología en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Como se observa en la tabla los trabajadores aluden que las H G son bajas con 36.7%. En la T tienen un nivel de 23.3%, medio de 13.3% por consiguiente, en las H G el 33.33% es medio, en T 13.3 % es bajo, 20.0% medio, 33.3% alto y las HG tienen 30% de nivel alto, en la T de nivel bajo 5.0%, medio 25.0% y alto de 30%. Y se concluye con el 100% de los colaboradores encuestados de H G, en la T de nivel bajo 41.70%, medio de 58.3%.

Se describe el tercer objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada Habilidades Gerenciales y flexibilidad operativa

			Flexibilidad operativa		
			Bajo	Medio	Total
Habilidades Gerenciales	Bajo	Recuento	15	7	22
		Recuento esperado	7.3	14.7	22
		% del total	25.00%	11.70%	36.70%
	Media	Recuento	3	17	20
		Recuento esperado	6.7	13.3	20
		% del total	5.00%	28.30%	33.30%
	Alto	Recuento	2	16	18
		Recuento esperado	6	12	18
		% del total	3.30%	26.70%	30.00%
	Total	Recuento	20	40	60
		Recuento esperado	20	40	60
		% del total	33.30%	66.70%	100.00%

Como se observa en la tabla 8, la conexión entre habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en las empresas mineras del Cantón Portovelo es del 36.70% del personal encuestado asevero que las habilidades gerenciales son bajas, el 25% confirmaron que la F O es baja, así mismo el 11.70% asevero que es media y el 0% es alta. El 33.30% del personal encuestado aseveraron que las habilidades gerenciales son medio, por lo cual el 5% afirmo que la F O es baja, el 28.30% es media y el 0% es alta. El 30% del personal encuestado afirmo que las habilidades gerenciales son altas, por consiguiente, el 3.3% afirmaron que la F O es baja, el 26.70% es media y 0% alta. Finalizamos con el 100% del personal encuestado, así tenemos el 33.30% aseveraron que la flexibilidad operativa es baja, el 66.70% afirmaron que es medio y el 0% que es alta.

Se describe el cuarto objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 9

Tablas cruzadas, relación entre habilidades gerenciales y agilidad comercial

		Agilidad comercial			Total	
		bajo	medio	alto		
Habilidades Gerenciales	bajo	Recuento	17	4	1	22
		Recuento esperado	9.9	6.2	5.9	22
		% del total	28.30%	6.70%	1.70%	36.70%
	media	Recuento	6	6	8	20
		Recuento esperado	9	5.7	5.3	20
		% del total	10.00%	10.00%	13.30%	33.30%
	alto	Recuento	4	7	7	18
		Recuento esperado	8.1	5.1	4.8	18
		% del total	6.70%	11.70%	11.70%	30.00%
	Total	Recuento	27	17	16	60
		Recuento esperado	27	17	16	60
		% del total	45.00%	28.30%	26.70%	100.00%

Como se observa en la tabla 9 la conexión entre habilidades gerenciales y la agilidad comercial en las empresas mineras del Cantón Portovelo es del 36.7% del personal encuestado asevero que las habilidades gerenciales son bajas, de los cuales el 28.3% confirmaron que la A C es baja, así mismo el 6.7% asevero que es media y el 1.7% es alta. El 33.3% del personal encuestado aseveraron que las H G son medio, por lo cual el 10% afirmo que la A C es baja, el 10% es media y el 13.3% es alta. El 30% del personal encuestado afirmo que las H G son altas, por consiguiente, el 6.7% afirmaron que la A C Pes baja, el 11.7% es media y 11.7% alta. Finalizamos con el 100% del personal encuestado, así tenemos el 45% aseveraron que la A C es baja, el 28.3% afirmaron que es medio y el 26.7% que es alta.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Habilidades gerenciales y Competitividad y sus dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de Normalidad		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,239	60	.000 ^c
habilidades Conceptuales	,265	60	.000 ^c
Habilidades técnicas	,324	60	.000 ^c
Habilidades humanas	,238	60	.000 ^c
Competitividad	,249	60	.000 ^c
Innovación	,27	60	.000 ^c
Tecnología	,382	60	.000 ^c
Agilidad comercial	,184	60	.000 ^c
Flexibilidad operativa	,425	60	.000 ^c

En la tabla 10, se hizo la prueba de Kolmogórov-Smirnov, nuestra población fue 60 colaboradores, los resultados arrojaron niveles de significancia menores a 0,05 dando como resultado una distribución no normal por lo cual se procedió a realizar una prueba no paramétrica considerando un estudio correlacional, se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H₀ No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras en la crisis sanitaria del Cantón Portovelo, 2022.

H_i Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras en la crisis sanitaria del Cantón Portovelo, 2022 conexión entre habilidades gerenciales y la competitividad.

Tabla 11

Correlaciones hipótesis general habilidades gerenciales y competitividad

Correlaciones RHO SPEARMAN			Habilidades Gerenciales	Competitividad
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1	.562**
		Sig. (bilateral)		0
		N	60	60

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

En la tabla 11 logramos observar el cálculo de la correlación entre habilidades gerenciales y la competitividad en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,562$ lo que refleja una correlación positiva moderada, el nivel de significancia que se obtuvo fue de $P= 000$ lo que significa que es menor a 0,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que especifica que hay conexión entre habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras del Cantón Portovelo.

Prueba de la primera hipótesis específica

H_0 No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

H_i Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 12

Correlaciones hipótesis específica 1 habilidades gerenciales e innovación

	Correlación Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Innovación
Innovación	Coefficiente de correlación	1	.538**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	60	60

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

En la tabla 12 logramos observar el cálculo de la correlación entre habilidades gerenciales y la innovación en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,538$ lo que refleja una correlación positiva moderada, el nivel de significancia que se obtuvo fue de $P=000$ lo que significa que es menor a 0,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que específica es que hay conexión entre habilidades gerenciales y la innovación en las empresas mineras del Cantón Portovelo.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H_0 No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

H_i Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 13

Correlaciones hipótesis específica 2 habilidades gerenciales y tecnología

Correlaciones Rho de Spearman		Habilidades Gerenciales	Tecnología
Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1	.388**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	60	60

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

En la tabla 13 logramos observar el cálculo de la correlación entre habilidades gerenciales y la tecnología en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,388$ lo que refleja una correlación moderada, el nivel de significancia que se obtuvo fue de $P=.002$ lo que significa que es menor a 0,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que específica es que hay conexión moderada entre habilidades gerenciales y la tecnología en las empresas mineras del Cantón Portovelo.

Prueba de la tercera hipótesis específica 3

H_0 No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

H_i Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 14

Correlaciones hipótesis específica 3 habilidades gerenciales y flexibilidad operativa

Correlaciones Rho de Spearman		Habilidades Gerenciales	Flexibilidad operativa
Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.514**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60

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

En la tabla 14 logramos observar el cálculo de la correlación entre habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,514$ lo que refleja una correlación positiva moderada, el nivel de significancia que se obtuvo fue de $p= 000$ lo que significa que es menor a 0,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que específica es que hay conexión entre habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en las empresas mineras del Cantón Portovelo.

Prueba de la cuarta hipótesis específica 4

H_0 No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

H_1 Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.

Tabla 15

Correlaciones hipótesis específica 4 habilidades gerenciales y agilidad comercial

Correlaciones Rho de Spearman

		Habilidades Gerenciales	Agilidad comercial
Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.512**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60

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

En la tabla 15, logramos observar el cálculo de la correlación entre habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,512$ lo que refleja una correlación positiva moderada, el nivel de significancia que se obtuvo fue de $p=000$ lo que significa que es menor a 0,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que específica es que hay conexión entre habilidades gerenciales y la agilidad comercial en las empresas mineras del Cantón Portovelo.

V. DISCUSIÓN

El fin de este estudio fue “determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022” , por lo tanto, se debe tener en cuenta que es muy importante tener claras las habilidades directivas para poder emplearlas en la organización de manera eficiente, debido a que permiten tomar las decisiones correctas para lograr los resultados óptimos en la organización para llegar a ser competitivos en el mercado. Con la información arrojó un resultado de correlación en el análisis inferencial de las habilidades gerenciales y la competitividad de $R=.562$ lo que significa una correlación positiva moderada, en cuanto a la C tiene un nivel bajo de 38.30% y H G 36.70%

Estos resultados se comparan con el estudio de Mantilla y Soliz (2022) que determino la correlación entre las variables y una conexión significativa directa teniendo como resultado es $R= 0.587$, y con un nivel buenos de competitividad del 56.7% como conclusión la variable uno y la variable dos inciden positivamente en la competitividad por ello es muy importante reiterar que la preparación de los administradores para que un negocio tenga éxito es necesario planificar, coordinar, administrar y ejecutar acciones que se toman para administrar adecuadamente una empresa, sin tener que ver el tamaño.

Así mismo, Ochoa et al. (2018) en su estudio concluye que la variable habilidades gerenciales si influyen en la competitividad, la relación dio un resultado de $R=0.6678$ que se considera un valor positivo moderado. El nivel de C que se maneja por el 37.65% consideran que, si es buena, el 28.14% dice que es ajeno, como recomendación se puede restablecer el nivel de educación y competencia que la institución de a los estudiantes y profesores. Por consiguiente, Días et al. (2018) finalizó con resultados positivos entre las variables, con un $R= .695$ esto significa que si hay relación entre las variables estudiadas, en la empresa deben tener las personas idóneas para cada puesto que sepan demostrar sus capacidades y conocimientos sobre las habilidades gerenciales para lograr resolver los inconvenientes que se presenta a diario, reflejando que con el grupo de trabajo actualizado en sus conocimientos los resultados llegaran a ser positivos para la empresa.

Así mismo, Arévalo y Crespo (2020) en la investigación determina los

indicadores que intervienen en las empresas y según la información se calculó el coeficiente de correlación y dio $R=.709$, concluimos que existe relación entre competitividad y sostenibilidad económica. Por lo tanto, Vargas (2021) estudio establecer la relación entre la gestión logística y competitividad con un resultado de $R= .909$ como resultado si existe influencia directa entre las dimensiones P, R de I, S de I y la competitividad estudiada y como conclusión con respecto a la competitividad refleja que hay deficiencia con respecto a la V C para cumplir las metas la eficacia es baja y no han implementado el uso de T actualizada que es muy importante para el desarrollo y logro de la eficiencia en la empresa.

Por otro lado, según Baque (2020) hace referencia como las técnicas directivas inciden en la rotación de los empleados, especialmente las habilidades conceptuales se relacionan con las habilidades de cada colaborador como sus aptitudes y comprenden de manera abstracta su entorno lo que hace que pueda desarrollar un pensamiento crítico, creativo y una mejor comprensión abstracta de su entorno. A diferencia de Riofrio (2020) no existe relación entre las H p y el nivel de ventas dando un nivel bajo de $R=.090$ estos resultados se dieron debido a que los microempresarios desconocen el manejo de plataformas para promocionar sus productos.

Asimismo, Diaz et al. (2020) menciona en su artículo como referencia a la estrategia competitiva según lo expone Porter (1985) implica posicionar a la empresa para maximizar su capacidad de diferenciarse de los competidores, mientras que la creación de valor para los clientes es el objetivo final de cualquier estrategia general. Fonseca (2015) en la competitividad se define varios elementos y los identifica bajo los siguientes aspectos como referencia a resultado, como aspectos relativos, como un término identificado y como conjunto de los aspectos de la competencia.

Al respecto del objetivo específico número uno, determinar el nivel de relación significativa entre habilidades gerenciales e innovación los resultados fueron un $p=.000$ y una correlación de $R=0,538$ lo que significa una correlación positiva entre la variable HG y la dimensión innovación, lo que involucra una adecuada administración de la innovación con las HG en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”, en cuanto a los colaboradores el 41.70% dicen que la innovación es baja. Asimismo, Maya et al. (2022) en su estudio explica que la

competitividad logra que las empresas se fijan en el marketing y las personas, el resultado de $R=.665$ si comparamos ambos indica que son positivos moderados, quiere decir que hay una conexión directa entre la innovación y competencia.

De acuerdo con Romero (2020) en su estudio concluye según los datos arrojados que las H G si influyen en gran medida con el clima laboral con un grado de correlación de $R=.673$. Los datos del estudio afirman que cuando hay mayor manejo de habilidades gerenciales la motivación y un manejo correcto y adecuado de los equipos de trabajo reflejara un excelente clima laboral acorde. Según Rubio y Báez (2015) Esto dice que, para una organización, competitividad significa la capacidad de competir efectivamente en el exterior y a nivel local, la competencia hace mejorar la presentación, servicios y sobre todo el material de los artículos o servicios que ofrezcan las empresas. En ese sentido, Ramos y Valle (2020) esto demuestra que creen que lo primero que hace competitiva a una empresa es guiarse por una estrategia efectiva e innovadora que fortalezca la imagen de la empresa y permita que los clientes reconozcan y conecten con la marca.

Al respecto del objetivo específico número dos, determinar el nivel de relación significativa entre habilidades gerenciales y tecnología, un nivel bajo de tecnología de 41.7% y de habilidades gerenciales de 36.7% los resultados fueron $p=.002$ y una correlación de $R=.388$ lo que significa una correlación positiva baja entre la variable HG y la dimensión tecnología, lo que involucra una administración baja de la innovación con las HG en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022". Mientras tanto, Sullca (2022) como resultado si comparamos los resultados se obtuvo que hay una relación baja y positiva con un nivel insuficiente de $R=.338$ esto se debe al disminuido desempeño de los colaboradores para poder mejorar los proyectos de inversión si comparamos los resultados existen una relación directa baja. Los resultados reflejan que existe relación de las habilidades gerenciales. Debido a los recursos bajos de calidad que utilizan en los proyectos y a la escasez de habilidades en los dirigentes para contratar colaboradores adecuados, lo cual han dado resultado que hay baja calidad en los trabajadores.

Por consiguiente, Arnold et al. (2008) se refiere a un grupo de fases sobre tecnología, científica, organizativas, comerciales y de financiamiento que intentan dirigir la implementación de nuevos productos. Ercengiz (2019) Se observó una

correlación negativa entre las variables de habilidades de gestión, estilos para tomar decisiones dependientes, los resultados del análisis descriptivo indicaron que el nivel de habilidades de toma de decisiones fue (media $R=3,45$, $DE=0,51$) También se encontró para el comportamiento de los estudiantes que también se informó como nivel medio (media $R= 3,61$ $DE = 0,68$) la correlación reveló que las habilidades de toma de decisiones tenían una relación significativa y altamente correlacionada con el manejo del comportamiento de los estudiantes ($R= 0.758$) Este estudio indicó que cuando los estudiantes tenían alta nivel de habilidades para la toma de decisiones.

Al respecto del objetivo específico número tres, determinar el nivel de relación significativa entre habilidades gerenciales y flexibilidad operativa los resultados fueron un nivel medio de F P con 66.70% y nivel bajo de H G con 36.70% así también tenemos $p=.000$ y $R=0,514$ que significa una correlación positiva moderada, lo que involucra una adecuada administración de la innovación con las HG en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022". Para, Riofrio (2020) con el coeficiente Alfa de Cronbach arrojo $R=0,539$ una moderada confiabilidad en la variable nivel de ventas y en habilidades gerenciales se finalizó con el análisis sobre las necesidades que se tiene por las habilidades para poder aumentar la cartera de clientes con promociones y como conclusión se observó que no se tuvo correlación en las dimensiones como lo es experiencia en actividades y servicios, educación y la última habilidad personales si comparamos los resultados hay relación directa moderada. Gonzales (2012) F O es considerada como una estrategia de productividad y competitividad.

Por lo tanto, Medeiros (2019) La importancia de la competitividad se puede ver en su asociación positiva con el crecimiento económico a largo plazo. Un país puede considerarse competitivo si administra sus recursos y habilidades de tal manera que no solo duplique la producción de sus empresas, sino que también mejore la calidad de vida de sus ciudadanos, con ellos podemos acotar que se puede relacionar a la competitividad como causante de la tasa de desarrollo y que genere trabajo de manera sostenible.

Al respecto del objetivo específico número cuatro, determinar el nivel de relación significativa entre habilidades gerenciales y agilidad comercial los

resultados fueron un nivel de bajo de 45% en A C y en H G nivel bajo de 36.70%, también $p=0,000$ y $R=0,512$ que significa una correlación positiva moderada, lo que involucra una adecuada administración de la agilidad comercial con las HG en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Seguidamente, Macahuachi (2021) en su tesis dio como resultado $R= 0,768$ con un nivel regular de 42.7% de H G como conclusión tenemos que las habilidades gerenciales si están relacionadas con el desarrollo de metas y objetivos si comparamos los resultados hay una relación directa alta.

Asimismo, Navarro (2012) es considerada una estrategia que permite crear un ente comercial que se acomoda a los ambientes y a la demanda de los clientes. Asimismo, Diaz et al. (2021) Las competencias gerenciales son las destrezas, conocimientos y habilidades que poseen los gerentes para realizar las actividades a su cargo, el desarrollo de estas habilidades les brinda los instrumentos que requieren para lograr ser capaz en roles de liderazgo y gestión y para ello se requiere constante preparación, adaptación y exposición al ambiente de trabajo y estar a la vanguardia del cambio, el progreso y la transformación.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Se concluye que si establecen relación las habilidades gerenciales y la competitividad en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,562$ y $p=.000$ lo que refleja una correlación positiva moderada.
- Segundo.** Se concluye que si establecen relación las habilidades gerenciales y la innovación en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,538$ y $p=.000$ lo que refleja una correlación positiva moderada.
- Tercero.** Se concluye que si establecen relación las habilidades gerenciales y la tecnología en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,388$ y $p=.002$ lo que refleja una correlación positiva baja.
- Cuarto.** Se concluye que si establecen relación las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,514$ y $p=.000$ lo que refleja una correlación positiva moderada.
- Quinto.** Se concluye que si establecen relación las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la cual empleamos el Rho de Spearman y el resultado fue de $R=0,512$ y $p=.000$ lo que refleja una correlación positiva modera

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda al gerente general la adquisición de un software para poder registrar, almacenar, procesar y utilizar la información para mejorar las decisiones y poder tener una retroalimentación constantemente actualizada.
- Segundo.** Se recomienda a los gerentes generales fomentar la elaboración de proyectos que aporten con la productividad de la empresa a través de la asignación de los recursos necesarios.
- Tercero.** Se recomienda a los gerentes de planificación fomentar la creación de proyectos de investigación y desarrollo para fortificar la competitividad en las empresas mineras del cantón Portovelo.
- Cuarto.** Se sugiere al gerente de gestión de proyecto la implementación de un programa de capacitaciones continuas a su equipo técnico con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos que mejoren la puesta en práctica de los procesos operativos.
- Quinto.** Se recomienda a los jefes de talento humano realizar una evaluación general de los puestos de trabajo de las empresas con la finalidad de equilibrar las remuneraciones salariales acorde a las responsabilidades y/o funciones de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ethics and Research Pr. *Ética e investigación*, 7(2), 122-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Andia, W . (2017). *Manual de investigacion universitario*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Arbaiza, L . (2019). *Como elaborar una tesis de grado* . Lima: ALFAOMEGA ESAM.
- Arevalo , J. & Crespo, A. (2020). La competitividad y su relacion en la sostenibilidad economica de las industrias plasticas en el Ecuador. *Dspace*, 14. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19629>
- Arnold, P., Castro, P. & Verdugo, M., (2008) *Conceptos Básicos de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Departamento de Estudios y Planificación Estratégica, CONICYT.
- Arrascue, L., Podesta, L ., Matzamura, J ., Guitierrez , F . & Ruisa, R . (2021). Habilidades Gerenciales desde las percepcion del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 282. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Baena, G . (2017). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: Grupo Editorial Patria
- Bernal, C . (2016). *Metodologia de la Investigacion* . Colombia : PEARSON.
- Bernal, C . & Correa , A. (2014). *Fundamentos de la investigacion* . Mexico: PEARSON EDUCATION.
- Cardenas, L . & Neyra, L. (2021). Habilidades gerenciales en estudiantes de administracion de negocios de una universidad privada de Lima,2020. *Revista horizontes*, 733-739. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/254/580>
- Carro, R. & Gonzales, D .(2012) *Productividad y Competitividad* Universidad Nacional del Mar del PLata Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Carrion, J . (2007). *Estrategia de la vision a la accion* . Madrid: ESIC Editorial.
- Diaz, J ., Ledesma, M. J., Tito, J. & Diaz, L. (2021) Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 505-519

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>

- Diaz , J ., Nuñez, L . & Caceres , K . (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Revista de difusión cultural y científica de la Universidad de la Salle en Bolivia*, 169-197. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf
- Diaz, G., Quintana, M . & Fierro, D . (2020). Competitiveness as a growth factor for organizations. *Innova Reserch Journal*, 161. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Ercengiz, M . (2019). The Investigation of The Relationship Between Management Skills and decision making styles with the canonical correlation method. *International online journal of educational sciences*, 130. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/ijeskanonikkorelasyon.pdf
- Fonseca , R . (2015). *Competitividad La clave del exito empresarial* . Mexico: ALFAOMEGA.
- Garcia, H . & Matus , J . (2010). *Estadística Descriptiva e Inferencial I*. Mexico: Academia accelerating the worlds reserch.
- Guillen, O., Sanchez , M . & Begazo , L., (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Lima: Biblioteca Nacional de Peru.
- Haguenauer, L. (2012). Competitividad: Conceitos e Medidas. *Revista de economia contemporanea*, 176. Obtenido de <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/24220/13452>
- Hernández-Sampieri, R., & Paulina, C. (2018). Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa,cualitativa y mixta. (Mcgraw-Hill Interamericana Editores (ed.); 2018.a ed.).
- Riofrio , A . (2020). *Habilidades Gerenciales y Nivel de Ventas en los Microempresarios que ofrecen Delivery ante la Pandemia del COVID-19,Piura,2020*. Piura: Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47539/Riofr%20c3%ado_JAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leyva, A . (2018). Influence of the strategic planning and the management skills as factors internal of business competitiveness of SME's. *Universidad Autonoma de Mexico*, 21. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003.pdf>

- Lopez, L . M. & Parra , M. y. (2019). Management skills and their relationship with the sustainability of companies: empirical case studies in Florencia and Ibaguè. pág. 5.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Lujan, G . (2017). Management skills as a predictor of organizational change management. *Revista Espergecia*, 44. doi:<https://doi.org/10.18050/esp.2014>
- Macahuachi, I. (2021). *Habilidades gerenciales y cumplimiento de metas del plan del plan de vacunacion covid-19 de jefes de establecimiento- DIRIS Lima Norte ,2021*. Lima:[Tesis de maestria , Universidad Cesar Vallejo, Lima ,Perú] Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78022/Macahuachi_NIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal, B. (2009). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices basicas* . Mexico: McGrawHill.
- Maya, M ., Pila, B. & Ramos , V. (2022). Relacion entre innovacion y competitividad de los emprendimientos del sector no financiero de la economia popular y solidaria. *Revista internacional de administracion*, 119. doi:DOI: <https://doi.org/10.32719/25506641.2022.11.2>
- Martinez , J. Valenzo, M. A. & Zamudio de la Cruz, A. G. (2020). La medicion del impacto de la innovacion y la gestion Ambiental en la ventaja competitiva . *Revista de gestion emoresarial y sustentabilidad* , 63. Obtenido de <https://rges.umich.mx/index.php/rges/article/view/61/40>
- Medeiros, V., Goncalves, L. & Camargos , E. (2019).La competitividad y sus factores determinantes: un analisis sistematico para paises en desarrollo. *Revista de la Cepal N 129*, 27. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf
- Mora , Z . (2022). Gestion administrativa ,habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, region Lima provincias. *Ciencia latina revista cientifica multidisciplinaria*, 16. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Mantilla , X. & Solis , J. (2022). Habilidades gerenciales y planeación estratégica

- factores de competitividad en mipymes comerciales: Azogues – Ecuador. *Conciencia Digital*, 136. doi:<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2.2324>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigacion. *Universidad Santo Domingo de Guzman*, 4. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Desktop/tesis%20antecedentes/Nicomedes%20ARTICULO.pdf
- Ñaupas , H., Novoa , E., Mejia , E. & Villagomez, A. (2014). *Metodologia de la investigacion : cuantitativa - cualitativa y redaccion de tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Bogota: Ediciones de la U.
- Ochoa , C. (2018). *The development of managerial skills in the competitiveness of administrative services of academic character in the national university "hermilio valdizán" of huánuco*. *Revistas Unheval*, 24. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/132/129>
- Orellana , D . (2017). *La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad empresarial de las pymes de la Azuay*: [Tesis doctorado ,Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima , Perú] Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6863>
- Orihuela, M., Mauricio, R., Menacho, I.& Camarena . J. (2021) Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Revista Horizontes*,871 Obtenido de <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>
- Parra , M. (2019). *Gestion de la Competitividad Empresarial*. Bogota: Ecoe Ediciones Limitadas. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Desktop/TESIS%203%20SOBRE%20HABILIDADES %20Y%20COMPETITIVIDAD/46.%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20competitividad%20empresarial%20(1).pdf
- Porter, M. (1980). *Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: The Free Press .
- Porter, M. (2008). *Estrategia competitiva Tecnicas para el ananlisis de los sectores*

- industriales y de la competencia*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Quilca, Y . (2020). *“Las Habilidades gerenciales y el clima laboral percibido por el personal de la salud*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestria , Universidad Cesar Vallejo , Lima , Peru] Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62247/Romero_QFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, T. (2010). *Como hacer un proyecto de investigacion*. Caracas: Panapo. Obtenido de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0049.pdf>
- Ramos , E . & Valle , N. (2020). Gestion de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad camino al cambio empresarial. *Revista Cien Fuegos*, 298. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1451>
- Revista Ekos (2022) En Ecuador el 89% de las empresas considera que se encuentra en un proceso de Transformación Digital Obtenido de: <https://www.ekosnegocios.com/articulo/en-ecuador-el-89-de-las-empresas-considera-que-se-encuentra-en-un-proceso-de-transformacion-digital>
- Robles, B. (2019). Poblacion y muestra. *Revista Pueblo Continente*, 247. Obtenido de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- Rubio , L. & Baez, V. (2015). *El poder de la competitividad*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.
- Rubio, E. (2020). Management skills in the organizational development of it service companies, San Isidro. *Digital Publisher*, 163. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Saavedra , M. & Camarena , M. (2018). La Gestión Financiera de las PYME en la Ciudad de México y su relación de la competitividad. *Revista Universidad de Antioquia*, 173. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/332828/20788837>
- Sanchez, H., Reyes , C. & Mejia, K. (2018). *Manual de terminos en investigacion cientifica , tecnologia y humanistica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sisa, F . (2020). Asociatividad empresarial: estrategia para la competitividad de las PYME Ecuador. *Revista Eruditus*, 52. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/308/162>
- Sullca, P. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño

laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Revista Científica Multidisciplinar*, 18. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287

Vargas, A . (2021). *Gestión logística y competitividad de la cadena productiva del cacao en la cooperativa Oro Verde de Lamas, San Martín - 2021*. Tarapoto: Universidad.[Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo , Lima, Perú]Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68230/Vargas_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Whetten , D. & Cameron, K . (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Pearson Educacion.

Whetten , D. & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas* . Mexico: Pearson.

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?</p> <p>Y los problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales y agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo 2022. Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Determinar el nivel de relación significativa de las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.</p>	<p>Como hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competitividad en las empresas mineras en la crisis sanitaria del Cantón Portovelo, 2022. Como hipótesis específica: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la innovación en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la tecnología en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la flexibilidad operativa en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022. Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la agilidad comercial en la crisis sanitaria en las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Habilidades gerenciales.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1 Habilidades Conceptuales</p> <p>2 Habilidades Técnicas</p> <p>3 Habilidades Humanas</p> <p>Variable 2</p> <p>Competitividad.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Innovación</p> <p>Tecnología</p> <p>Agilidad comercial</p> <p>Flexibilidad operativa</p>	<p>Enfoque :</p> <p>Cuantitativo Valderrama (2019)</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Tipo de investigación : Básica</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Poblacion :</p> <p>60 directivos en las empresas del Cantón Portovelo</p> <p>Muestra :</p> <p>No probabilística , la muestra sera toda la población</p>	<p>Variable 1 : Usa el instrumento llamado cuestionario de Habilidades Gerenciales</p> <p>Variable2 Usa el instrumento llamado cuestionario de Competitividad</p>

B. Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles de variable
Habilidades Gerenciales	Según, Whetten y Cameron (2016). Las habilidades gerenciales son tan necesarias en la vida de las personas que dirigen y controlan empresas, el desarrollo de competencias en las habilidades está propiamente unido tanto al aprendizaje conceptual como a la práctica conductual por lo tanto pueden mejorar los individuos su competencia en el desempeño de habilidades a través de la práctica y la retroalimentación.	Whetten y Cameron (2016). Considere para poder medir la variable 3 dimensiones como son: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas.	Habilidades conceptuales	Responsabilidad Productividad Competitividad Eficiencia	Escala de Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca	Nivel ordinal
			Habilidades técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo		
			Habilidades humanas	Motivación Compromiso Empatía Reconocimiento		
Competitividad	Fonseca (2015) se define varios elementos y los identifica bajo los siguientes aspectos como referencia a resultado, como aspectos relativos, como un término identificado y como conjunto de los aspectos de la competencia.	Fonseca(2015) Considere para medir la variable 4 dimensiones: Innovación Tecnología Flexibilidad operativa Agilidad comercial	Innovación	Estrategia empresarial Desarrollo Diseño Diferenciación del servicio	Escala de Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca	Nivel ordinal
			Tecnología	Medios informáticos Uso de las TIC		
			Agilidad comercial	Mercado Expansión		
			Flexibilidad operativa	Conectividad Velocidad de respuesta		

C. Instrumentos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO							
PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (MBA) Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido de agradecimiento por tu valioso aporte al estudio titulado "HABILIDADES GERENCIALES Y LA COMPETITIVIDAD EN LA CRISIS SANITARIA DE LAS EMPRESAS MINERAS DEL CANTÓN PORTOVELO,2022".							
Autor : Añazco Añazco, Carolina Lisbeth							
Sr(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta) (1) Siempre (2)Casi siempre (3) Algunas veces (4)Casi nunca (5)Nunca						Si	No
CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES							
DIMENSIONES	ítems	DETALLE	ALTERNATIVAS				
Habilidades Conceptuales	1	Es usted responsable por las decisiones que toma	1	2	3	4	5
	2	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
	3	Elabora proyectos que aporten a la productividad de la empresa					
	4	Usa con eficiencia la información de la empresa					
Habilidades Técnicas	5	Considera usted que toma decisiones correctas que logran los objetivos de la empresa					
	6	El conocimiento que usted posee asegura tomar decisiones correctas					
	7	Realiza usted una comunicación adecuada en la empresa					
	8	Utiliza la comunicación asertiva para mantener un clima armónico entre los colaboradores					
	9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la organización					
Habilidades Humanas	10	Usted es motivado para trabajar con eficiencia en su área de trabajo					
	11	Destaca usted el desempeño laboral con bonificaciones					
	12	Es usted empático cuando el personal muestra su disconformidad con el sueldo					



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (MBA)

Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido de agradecimiento por tu valioso aporte al estudio titulado "HABILIDADES GERENCIALES Y LA COMPETITIVIDAD EN LA CRISIS SANITARIA DE LAS EMPRESAS MINERAS DEL CANTÓN PORTOVELO, 2022".

Autor :

Añazco Añazco, Carolina Lisbeth

Sr(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta)

Si

No

(1) Siempre (2)Casi siempre (3) Algunas veces (4)Casi nunca (5)Nunca

CUESTIONARIO DE COMPETITIVIDAD

DIMENSIONES	items	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Innovación	1	Aplica diseños de gestión relacionado al desarrollo de la empresa					
	2	Planifica proyectos de investigación y desarrollo					
	3	Conoce estrategias de diferenciación que se apliquen en la empresa					
	4	Aplica estrategias empresariales para el área de logística					
Tecnología	5	Considera que utiliza adecuadamente los dispositivos electrónicos disponible en la empresa					
	6	Desarrolla un trabajo eficiente con los sistemas operativos en la empresa					
	7	Utiliza medios informativos para dar a conocer cualquier siniestro dentro de la empresa					
Flexibilidad operativa	8	Diseña y coordinan estrategias empresariales productivas en el mercado					
	9	En sus actividades se implementan proyectos que mejoren la expansión de nuevas oficinas					
	10	Realiza medios de pago por canales digitales					
Agilidad comercial	11	Realizan actividades productivas que generen mayor conectividad en la gestión administrativa					
	12	Considera que hay buena conexión con los proveedores					
	13	Utiliza mecanismos adecuados que brinden respuesta inmediata ante eventos sorpresivos					
	14	Aplica estrategias para lograr una respuesta inmediata					

Variable: Habilidades Gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Habilidades Conceptuales	Responsabilidad Productividad Competitividad Eficiencia	1,2,3,4	Alto Medio Bajo
Habilidades Técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo	5,6,7,8,9	Alto Medio Bajo
Habilidades Humanas	Motivación Compromiso Empatía Reconocimiento	10,11,12,	Alto Medio Bajo

Variable: Competitividad

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Innovación	Estrategia empresarial Desarrollo Diseño Diferenciación del servicio	1,2,3,4	Alto Medio Bajo
Tecnología	Medios informáticos Uso de las TIC	5,6,7	Alto Medio Bajo
Flexibilidad operativa	Mercado Expansión	8,9,10	Alto Medio Bajo
Agilidad comercial	Conectividad Velocidad de respuesta	11,12,13,14	Alto Medio Bajo

Fuente: Elaboración propia

D. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

	Variable 1 Habilidades Gerenciales	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted responsable por las decisiones que toma	X		X		X		
2	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
3	Elabora proyectos que aporten a la productividad de la empresa	X		X		X		
4	Usa con eficiencia la información de la empresa	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que toma decisiones correctas que logran los objetivos de la empresa	X		X		X		
6	El conocimiento que usted posee asegura tomar decisiones correctas	X		X		X		
7	Realiza usted una comunicación adecuada en la empresa	X		X		X		
8	Utiliza la comunicación asertiva para mantener un clima armónico entre los colaboradores	X		X		X		
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la organización	X		X		X		
	Dimensión 3: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted es motivado para trabajar con eficiencia en su área de trabajo	X		X		X		
11	Destaca usted el desempeño laboral con bonificaciones	X		X		X		

12	Es usted empático cuando el personal muestra su disconformidad con el sueldo	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Ochoa Ramírez Gianela Cristina DNI: 0706330370

Especialidad del validador: Master en Seguridad y Salud Ocupacional

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

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

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

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

.....

Master en Seguridad y Salud Ocupacional

1037-2021-2352786

Nº de Registro

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

	Variable 2 Competitividad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Aplica diseños de gestión relacionado al desarrollo de la empresa	X		X		X		
2.	Planifica proyectos de investigación y desarrollo	X		X		X		
3.	Conoce estrategias de diferenciación que se apliquen en la empresa	X		X		X		
4.	Aplica estrategias empresariales para el área de logística	X		X		X		
	Dimensión 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Considera que utiliza adecuadamente los dispositivos electrónicos disponible en la empresa	X		X		X		
6.	Desarrolla un trabajo eficiente con los sistemas operativos en la empresa	X		X		X		
7.	Utiliza medios informativos para dar a conocer cualquier siniestro dentro de la empresa	X		X		X		
	Dimensión 3: Flexibilidad operativa	Si	No	Si	No	Si	No	
8.	Diseña y coordinan estrategias empresariales productivas en el mercado	X		X		X		
9.	En sus actividades se implementan proyectos que mejoren la expansión de nuevas oficinas	X		X		X		

10.	Realiza pagos por medio de canales digitales	X		X		X		
	Dimensión 4: Agilidad comercial	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Realizan actividades productivas que generen mayor conectividad en la gestión administrativa	X		X		X		
12.	Considera que hay buena conexión con los proveedores	X		X		X		
13.	Utiliza mecanismos adecuados que brinden respuesta inmediata ante eventos sorpresivos	X		X		X		
14.	Aplica estrategias para lograr una respuesta inmediata	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validado: Mgtr. Ochoa Ramírez Gianela Cristina DNI: 0706330370

Especialidad del validador: Master en Seguridad y Salud Ocupacional

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

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

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

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



.....
Master en Seguridad y Salud Ocupacional

1037-2021-2352786

Nº de Registro

Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

	Variable 1 Habilidades Gerenciales	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted responsable por las decisiones que toma	X		X		X		
2	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
3	Elabora proyectos que aporten a la productividad de la empresa	X		X		X		
4	Usa con eficiencia la información de la empresa	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que toma decisiones correctas que logran los objetivos de la empresa	X		X		X		
6	El conocimiento que usted posee asegura tomar decisiones correctas	X		X		X		
7	Realiza usted una comunicación adecuada en la empresa	X		X		X		
8	Utiliza la comunicación asertiva para mantener un clima armónico entre los colaboradores	X		X		X		
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la organización	X		X		X		
	Dimensión 3: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted es motivado para trabajar con eficiencia en su área de trabajo	X		X		X		
11	Destaca usted el desempeño laboral con bonificaciones	X		X		X		
12	Es usted empático cuando el personal muestra su	X		X		X		

disconformidad con el sueldo							
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Bravo Arévalo Miriam Amparo DNI: 0704032804

Especialidad del validador: Magister en MBA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Escuela Superior Politécnica del litoral

Registro # 1021-2017-1840896

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

	Variable 2 Competitividad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Aplica diseños de gestión relacionado al desarrollo de la empresa	X		X		X		
2.	Planifica proyectos de investigación y desarrollo	X		X		X		
3.	Conoce estrategias de diferenciación que se apliquen en la empresa	X		X		X		
4.	Aplica estrategias empresariales para el área de logística	X		X		X		
	Dimensión 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Considera que utiliza adecuadamente los dispositivos electrónicos disponible en la empresa	X		X		X		
6.	Desarrolla un trabajo eficiente con los sistemas operativos en la empresa	X		X		X		
7.	Utiliza medios informativos para dar a conocer cualquier siniestro dentro de la empresa	X		X		X		
	Dimensión 3: Flexibilidad operativa	Si	No	Si	No	Si	No	
8.	Diseña y coordinan estrategias empresariales productivas en el mercado	X		X		X		
9.	En sus actividades se implementan proyectos que mejoren la expansión de nuevas oficinas	X		X		X		
10.	Realiza pagos por medio de canales digitales	X		X		X		

	Dimensión 4: Agilidad comercial	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Realizan actividades productivas que generen mayor conectividad en la gestión administrativa	X		X		X		
12.	Considera que hay buena conexión con los proveedores	X		X		X		
13.	Utiliza mecanismos adecuados que brinden respuesta inmediata ante eventos sorpresivos	X		X		X		
14.	Aplica estrategias para lograr una respuesta inmediata	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Bravo Arévalo Miriam Amparo DNI:0704032804

Especialidad del validador: Magister en MBA

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

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

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

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



Firmado digitalmente por:
**MIRIAM AMPARO
BRAVO AREVALO**

Escuela Superior Politécnica del litoral

Registro # 1021-2017-1840896

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

	Variable 1 Habilidades Gerenciales	Pertinenci		Relevanci		Claridad ³		Sugerencias
		a ¹		a ²				
	Dimensión 1: habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted responsable por las decisiones que toma	x		x		x		
2	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	x		x		x		
3	Elabora proyectos que aporten a la productividad de la empresa	x		x		x		
4	Usa con eficiencia la información de la empresa	x		x		x		
	Dimensión 2: Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que toma decisiones correctas que logran los objetivos de la empresa	x		x		x		
6	El conocimiento que usted posee asegura tomar decisiones correctas	x		x		x		
7	Realiza usted una comunicación adecuada en la empresa	x		x		x		
8	Utiliza la comunicación asertiva para mantener un clima armónico entre los colaboradores	x		x		x		
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la organización	x		x		x		
	Dimensión 3: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted es motivado para trabajar con eficiencia en su área de trabajo	x		x		x		
11	Destaca usted el desempeño laboral con bonificaciones	x		x		x		
12	Es usted empático cuando el personal muestra su disconformidad con el sueldo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Espinoza Cueva María Paulina DNI: 0705914729

Especialidad del validador: Master Universitario en Planificación y Gestión de procesos empresariales



Universitat de València
Nº de registro 7241159480

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022”.

Variable 2 Competitividad	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
Aplica diseños de gestión relacionado al desarrollo de la empresa	x		x		x		
Planifica proyectos de investigación y desarrollo	x		x		x		
Conoce estrategias de diferenciación que se apliquen en la empresa	x		x		x		
Aplica estrategias empresariales para el área de logística	x		x		x		
Dimensión 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera que utiliza adecuadamente los dispositivos electrónicos disponible en la empresa	x		x		x		
Desarrolla un trabajo eficiente con los sistemas operativos en la empresa	x		x		x		
Utiliza medios informativos para dar a conocer cualquier siniestro dentro de la empresa	x		x		x		
Dimensión 3: Flexibilidad operativa	Si	No	Si	No	Si	No	
Diseña y coordinan estrategias empresariales productivas en el mercado	x		x		x		
En sus actividades se implementan proyectos que mejoren la expansión de nuevas oficinas	x		x		x		
Realiza pagos por medio de canales digitales	x		x		x		

	Dimensión 4: Agilidad comercial	Si	No	Si	No	Si	No	
	Realizan actividades productivas que generen mayor conectividad en la gestión administrativa	x		x		x		
	Considera que hay buena conexión con los proveedores	x		x		x		
	Utiliza mecanismos adecuados que brinden respuesta inmediata ante eventos sorpresivos	x		x		x		
	Aplica estrategias para lograr una respuesta inmediata	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Espinoza Cueva María Paulina DNI:0705914729

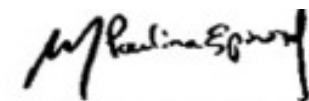
Especialidad del validador: Master Universitario en Planificación y Gestión de procesos empresarial

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

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

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

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



Universitat de Valencia
Nº de registro 7241159480

Firma del Experto Informante.

D. Prueba de confiabilidad

*Resultado29 [Documento29] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

ultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	12

*Resultado31 [Documento31] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

RELIABILITY
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P13 P14 P12
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.", cuyo autor es AÑAZCO AÑAZCO CAROLINA LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 12-01-2023 22:28:02

Código documento Trilce: TRI - 0504597