

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i32.2834>

Artículos científicos

Incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional y empresarial

Impact of soft skills on professional and business development

Impacto das competências interpessoais no desenvolvimento profissional e empresarial

Belizario Antonio Pacheco

Universidad Veracruzana, México

antpacheco@uv.mx

<http://orcid.org/0000-0003-3223-3020>

Mónica Berenice Ordaz Hernández

Universidad Veracruzana, México

mordaz@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3119-9353>

Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas

Universidad Veracruzana, México

tsainz@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2494-9806>

Juan José Chiñas Valencia

Universidad Veracruzana, México

jchinas@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8840-3442>

Resumen

En un contexto de empleabilidad, el desarrollo de las habilidades blandas se ha convertido en un elemento esencial para destacar en un mercado laboral altamente competitivo. El presente estudio tuvo como objetivo analizar en qué medida las habilidades blandas inciden en el desarrollo profesional y empresarial de los estudiantes de la Universidad Veracruzana del Sistema de Enseñanza Abierta, campus Coatzacoalcos, inscritos en el semestre febrero-julio 2025. Se empleó un diseño no experimental, de corte transversal, con un análisis de regresión lineal simple y múltiple. La muestra se estratificó por programa educativo y semestre, encuestando a un total de 264 estudiantes, 119 corresponden al programa educativo de Contaduría y 145 al de Derecho. El instrumento de investigación utilizado constó de 30 ítems relacionados con las habilidades blandas. Los resultados del análisis mostraron que las habilidades blandas sí inciden de manera limitada pero significativa en el desarrollo profesional y empresarial de los estudiantes al presentar valores de R^2 de 19.7 % y 19.1 % respectivamente, lo que sugiere que el 80.3 % y 80.9 % lo constituyen otras variables. Se recomienda realizar estudios más robustos que incluyan variables personales, organizacionales y contextuales.

Palabras clave: Desarrollo profesional y empresarial, habilidades blandas, universitarios.

Abstract

In the context of employability, the development of soft skills has become essential for standing out in a highly competitive job market. This study aimed to analyze the extent to which soft skills influence the professional and entrepreneurial development of students at the Veracruzana University's Open Learning System, Coatzacoalcos campus, enrolled in the February-July 2025 semester. A non-experimental, cross-sectional design was used, employing simple and multiple linear regression analysis. The sample was stratified by academic program and semester, surveying a total of 264 students: 119 from the Accounting program and 145 from the Law program. The research instrument consisted of 30 articles related to soft skills. The results of the analysis showed that soft skills do have a limited but significant impact on students' professional and entrepreneurial development, with R^2 values of 19.7% and 19.1%, respectively. This suggests that other variables account for 80.3% and 80.9%. More robust studies that include personal, organizational, and contextual variables are recommended.

Keywords: Professional and business development, soft skills, university students.

Resumo

No contexto da empregabilidade, o desenvolvimento de habilidades interpessoais tornou-se essencial para se destacar em um mercado de trabalho altamente competitivo. Este estudo teve como objetivo analisar em que medida as habilidades interpessoais influenciam o desenvolvimento profissional e empreendedor de estudantes do Sistema de Ensino a Distância da Universidade Veracruzana, campus Coatzacoalcos, matriculados no semestre de fevereiro a julho de 2025. Foi utilizado um delineamento transversal não experimental, empregando análise de regressão linear simples e múltipla. A amostra foi estratificada por curso e semestre, totalizando 264 estudantes: 119 do curso de Ciências Contábeis e 145 do curso de Direito. O instrumento de pesquisa consistiu em 30 itens relacionados a habilidades interpessoais. Os resultados da análise mostraram que as habilidades interpessoais têm um impacto limitado, porém significativo, no desenvolvimento profissional e empreendedor dos estudantes, com valores de R^2 de 19,7% e 19,1%, respectivamente. Isso sugere que outras variáveis respondem por 80,3% e 80,9%, respectivamente. Recomenda-se a realização de estudos mais robustos que incluam variáveis pessoais, organizacionais e contextuais.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional e empreendedor, competências interpessoais, estudantes universitários.

Fecha Recepción: Septiembre 2025

Fecha Aceptación: Febrero 2026

Introducción

En un contexto de empleabilidad, el desarrollo de las habilidades blandas se ha convertido en un elemento esencial para destacar en un mercado laboral altamente competitivo. Un estudio realizado por el Instituto de Investigación Internacional de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon (Klaus, 2008) a 400 directores ejecutivos de Fortune 500 reveló que 75 % del éxito laboral depende en gran medida del desarrollo de habilidades blandas, mientras que solo 25 % está vinculado al conocimiento técnico.

En esta misma línea, la evidencia científica respalda la importancia de las habilidades blandas desde una edad temprana. Un estudio longitudinal, observacional y correlacional realizado por Moffitt et al. (2010), con una cohorte de 1000 niños seguidos desde el

nacimiento hasta los 32 años, evidenció que el autocontrol en la infancia es un predictor de salud física, consumo de sustancias, estabilidad financiera e incidencia en conducta delictiva.

A esto se le suma el estudio de Steptoe y Wardle (2017), denominado “Habilidades para la vida, riqueza, salud y bienestar en la tercera edad”, aplicado a 8119 hombres y mujeres que se encontraban en la edad de 52 años y más. Los hallazgos revelaron que las habilidades para la vida como el equilibrio emocional, la capacidad de autocontrol y el optimismo son las más relacionadas con una menor presencia de depresión, vínculos sociales más sólidos, mejores condiciones de salud y un bienestar psicológico mantenido en el tiempo.

En este mismo contexto, el estudio desarrollado por Hsun Keng (2023), titulado “El efecto de las habilidades blandas en los resultados académicos”, encontró que estas se relacionan positivamente con el rendimiento académico y que junto con las habilidades cognitivas son complementos en el desempeño educativo. Además, el análisis sugiere que las habilidades blandas pueden tener un efecto causal en los logros académicos, siendo el aumento del tiempo de estudio uno de los mecanismos a través de los cuales influyen en dichos resultados. También se destacó que el desarrollo de estas puede contribuir a reducir la desigualdad en el rendimiento académico originada por las diferencias en la capacidad cognitiva.

Los estudios muestran que desarrollar las habilidades blandas es esencial a lo largo de toda la vida, no solo para lograr un desempeño académico y laboral, sino porque favorecen la salud mental, las relaciones sociales y la equidad de oportunidades. Su influencia va más allá de las habilidades duras (hard skills) y su desarrollo temprano y continuo puede generar un impacto significativo en la calidad de vida de las personas.

De acuerdo con Espina Romero (2023), las habilidades blandas constituyen un componente clave para el éxito organizacional. No obstante, lograr que los egresados universitarios, a un año de haber culminado su formación profesional, cuenten con un desarrollo adecuado de estas, representa un desafío significativo.

En este mismo orden de ideas, Lozano Fernández (2022) afirma que el mercado laboral requiere líderes que, además de contar con conocimientos técnicos, posean habilidades blandas que les permitan interactuar eficazmente y establecer relaciones interpersonales positivas. De ahí la relevancia de que los estudiantes comiencen el desarrollo de estas desde temprana edad y la continúen de manera ininterrumpida durante su vida académica y profesional, por lo que, las universidades representan un pilar fundamental para fomentar este desarrollo.

De acuerdo con Gutiérrez et al. (2024) y Sánchez et al. (2024), las habilidades blandas contribuyen al desarrollo profesional de las personas, al potenciar la comunicación, la empatía, la resiliencia y el trabajo en equipo; al mismo tiempo que favorecen en su proyección profesional, debido a que influyen en la capacidad de insertarse y mantenerse en los desafiantes entornos laborales.

No obstante el protagonismo de las habilidades blandas, la mayoría de las investigaciones se concentran en describir la relevancia de ellas de manera general o en contextos universitarios, como es el caso de las indagatorias de López Saldiña et al. (2024) y de Vázquez González et al. (2022).

Sin embargo, dichas investigaciones no profundizan la incidencia simultánea en el desarrollo personal y empresarial, quedando en evidencia la persistencia de un vacío en cuanto a comprender cómo las habilidades blandas de los estudiantes universitarios no solo fortalecen su autogestión, bienestar y construcción de proyectos de vida, sino también cómo impactan en la creación de valor dentro de las organizaciones, favoreciendo la innovación, la productividad y la sostenibilidad empresarial.

En este sentido, con la presente se pretende aportar evidencia empírica que permita establecer esta relación dual, con un enfoque que vincule los aprendizajes formativos de los estudiantes con su potencial contribución al entorno organizacional. De esta forma, se pretende ofrecer insumos que no solo fortalezcan los programas académicos universitarios, sino que también orienten a las instituciones y empresas en la identificación de las competencias transversales que resultan más estratégicas para la vida personal y profesional de los futuros egresados.

Desde esta perspectiva, analizar en qué medida las habilidades blandas inciden en el desarrollo profesional y empresarial de los estudiantes de la Universidad Veracruzana (UV) del Sistema de Enseñanza Abierta (SEA), campus Coatzacoalcos, inscritos en el semestre febrero-julio 2025, a través de la aplicación de un modelo de regresión lineal simple se vuelve especialmente relevante debido a que la variable independiente son las habilidades blandas y las dependientes el desarrollo profesional y empresarial.

La pertinencia de este estudio se fundamenta, además, en que el mercado laboral contemporáneo demanda profesionales capaces de adaptarse a contextos complejos, liderar equipos multidisciplinarios y gestionar relaciones humanas de manera efectiva, es por ello, que esta investigación, se enmarca en una preocupación global por potenciar las habilidades

que han demostrado tener un impacto significativo en los ámbitos personales, profesionales y empresariales. Por lo que se plantearon las siguientes hipótesis (H):

H1: Las habilidades blandas en estudiantes de Contaduría y Derecho del SEA campus Coatzacoalcos predicen significativamente su desarrollo profesional.

H2: Las habilidades blandas en estudiantes de Contaduría y Derecho del SEA campus Coatzacoalcos, predicen significativamente el desarrollo empresarial.

De acuerdo con la base de datos del Sistema Integrado de Información de la Educación Superior (SIIES, 2025), en el ciclo 2023-2024, a nivel nacional se encontraron inscritos 4 890 145 estudiantes de Licenciatura, de los cuales 3 162 052 corresponden a universidades públicas y 1 728 093 a universidades privadas. Del total de estos estudiantes 244 697 corresponden al estado de Veracruz, lo que representa 5 % de la población estudiantil nacional, posicionándose en el sexto lugar solo por debajo de los estados de Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Jalisco y Nuevo León.

La UV (2025) como máxima casa de estudios del estado de Veracruz, en el “ciclo escolar 2024-2025, albergó 95 534 estudiantes en sus cinco regiones: Xalapa, Veracruz, Orizaba-Córdoba, Poza Rica-Tuxpan y Coatzacoalcos-Minatitlán” (pp. 1-2).

Por los datos anteriores, la importancia de la UV en el entorno de la educación superior y en consecuencia en la formación integral de profesionistas, motivó a elegir como sujetos de estudio en la región Coatzacoalcos-Minatitlán, a los estudiantes del Sistema de Educación Abierta. Bajo esta modalidad, se ofertan los programas educativos de la Licenciatura en Contaduría y la Licenciatura en Derecho, donde durante el periodo escolar febrero-julio 2025, hubo un total de 835 estudiantes inscritos (UV, 2025).

Revisión de literatura

El origen de las habilidades blandas se remonta a tiempos antiguos, no obstante, su reconocimiento formal ocurrió hasta 1972, cuando el ejército de Estados Unidos constató que las cualidades que distinguían a sus mejores tropas no estaban ligadas únicamente a destrezas técnicas, sino a aptitudes transversales como la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, la aptitud para resolver problemas, el liderazgo, entre otras (De La Ossa, 2022).

Para Mozgalova et al. (2021), las habilidades blandas son capacidades interpersonales que un individuo necesita para comunicarse y trabajar con otros, diversos autores consideran que pueden ser incluso más valoradas que las técnicas en determinados contextos.

Pinedo Castro (2024), resalta que las habilidades blandas son un conjunto de capacidades, vinculadas con la interacción y dinámica social, que inciden en las competencias socioemocionales que impactan de manera directa en la convivencia en el contexto educativo y en aquellos donde se desenvuelva para el propio y colectivo bienestar integral.

A diferencia de las habilidades duras, que se vinculan con conocimientos técnicos específicos y son necesarias para concretar tareas concretas, las habilidades blandas están orientadas al desarrollo de capacidades relacionadas con el comportamiento, la comunicación y la interacción interpersonal (Ruiz de Chávez Alfaro, 2024).

Robles (2012), señala que las habilidades blandas deben apreciarse como un complemento de las habilidades duras y no como un sustituto. Su carácter transferible a diversos contextos laborales las posiciona como las aptitudes más valoradas en el mercado actual. Su estudio permitió identificar las habilidades blandas percibidas como las más importantes por los ejecutivos del ámbito empresarial como la “cortesía, responsabilidad, habilidades sociales, profesionalismo, flexibilidad” (p. 455).

Después, Maturro et al. (2019), aplicaron un protocolo de mapeo explícito, donde identificaron 30 categorías principales de habilidades blandas, concluyendo que, en al menos la mitad de los 44 artículos seleccionados enfatizaron las “habilidades de comunicación, trabajo en equipo, habilidades analíticas, organizativas e interpersonales” (p. 31).

Por su parte, Vera (2021), identificó las 10 habilidades blandas más demandadas del mercado laboral a partir de la percepción de 45 ejecutivos chilenos destacando a las habilidades de “comunicación efectiva, resolución de problemas, trabajo en equipo, pensamiento crítico, adaptabilidad, creatividad, coordinación, gestión del tiempo, ética laboral y negociación” (p. 20). Los ejecutivos consultados, consideran que las competencias blandas son importantes en sus colaboradores, lo que sugiere la importancia de incluir habilidades blandas en la formación profesional.

Para Zepeda Hurtado et al. (2022), las habilidades blandas son destrezas que una persona desempeña y que están vinculadas con cualidades inter e intrapersonales, como la motivación, creatividad, comunicación y liderazgo. Actualmente, estas habilidades ostentan el mismo nivel de relevancia que los conocimientos técnicos en una disciplina como consecuencia de que son demandadas en los mercados laborales.

Infante-Alcántara et al. (2023), mencionan en su investigación científica que la creatividad, la aptitud de innovación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el liderazgo y la toma de decisiones, son habilidades que deben desarrollar los estudiantes para ser competentes en el mercado laboral y obtener un empleo digno y estable.

El Foro Económico Mundial (FEM, 2025), encuestó a más de 1000 de los grandes empleadores del mundo, que representan a 22 sectores industriales y a más de 14 millones de colaboradores; los hallazgos destacaron las cinco habilidades más útiles para los trabajos futuros. Los empresarios predicen que 44 % de las habilidades de los colaboradores se verán afectadas por obsolescencia y demanda para el 2027 y la relativa al pensamiento analítico un 74 % para el 2030.

Por lo anterior, debido al avance tecnológico acelerado será necesario fortalecer las habilidades relacionadas con el pensamiento analítico, el creativo, liderazgo, curiosidad y aprendizaje continuo, así como las habilidades duras tales como el dominio de la Inteligencia Artificial y el Big Data.

La formación equilibrada de aptitudes técnicas y socioemocionales se ha transformado en un factor clave que marca la diferencia en la empleabilidad y la competitividad en el ámbito profesional. El estudio desarrollado por Salcedo Rosales (2024), coincide en que las habilidades duras, no garantizan por sí solas el éxito laboral, sino que deben complementarse con las habilidades blandas.

Luego entonces, las habilidades duras permiten a las personas cumplir con los requerimientos técnicos en un puesto de trabajo, tales como el dominio de la tecnología y de idiomas extranjeros, además como la gestión de proyectos, por mencionar algunas. No obstante, las habilidades blandas como el trabajo colaborativo, el pensamiento analítico y crítico, la inteligencia emocional, entre muchos otros, son necesarios para liderar equipos multidisciplinarios y responder a los retos y desafíos éticos y sociales del siglo XXI.

Gilyazova et al. (2021) identifican cinco aspectos clave sobre el desarrollo de las habilidades blandas en la educación actual:

- Impulsan la transformación digital de la educación, orientada a formar profesionales con pensamiento crítico y creativo, aptitudes digitales, trabajo colaborativo y comunicación efectiva como consecuencia de la Cuarta Revolución Industrial.
- Se integran de manera conjunta con la formación profesional en contextos educativos reales.

- Son de carácter universal, aplicable a diversas áreas y situaciones, aunque con matices según la cultura y el contexto.
- No deben limitarse a las demandas del mercado laboral, sino también abarcar dimensiones humanísticas como la autorrealización, la vida cívica, la cohesión social y el desarrollo sostenible.
- Su desarrollo no debe centrarse en lo que la persona tiene, sino en lo que llega a ser.

Considerando esto, el estudiante, independientemente de desarrollar sus habilidades duras, es necesario que también haga énfasis en el desarrollo de las habilidades blandas, ya que no se trata solo de contar con conocimientos teóricos, sino también habilidades (duras y blandas). Además, la actitud vista como la disposición interna y duradera que posee una persona para desarrollar ciertas actividades y que influye en su forma de pensar, sentir y actuar; lo que desde el área de la gestión del talento humano se le conoce como competencia (Antonio et al., 2022).

En consecuencia, debido a las características del nuevo entorno social, se requieren profesionales que cuenten con las competencias transversales para enfrentar el desafío del entorno heterogéneo y mutante; es por ello, que el desarrollo profesional, se configura como un proceso orientado a la incorporación y desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades sociales y actitudes vinculados con la profesión, las funciones laborales y el contexto organizacional que permitirá a las personas cumplir con su plan de vida y carrera, (Frederiksen, 2016; Gómez et al., 2025).

En este mismo sentido, otro escenario en donde inciden las habilidades blandas es en el desarrollo empresarial, que se concibe como un proceso integrador por medio del cual, el empresario y su equipo combinan diversos factores que los posibilitan para orientar a la organización hacia el cumplimiento de su planeación estratégica. Lo anterior, genera un impacto favorable en las organizaciones al reconocer y potenciar las habilidades y destrezas para el manejo eficiente del capital humano, dando como resultado la innovación de productos y procesos, que garanticen el crecimiento sostenible de la empresa y que beneficie los aspectos sociales tan imperantes en el mundo (Delfin Pozos y Acosta Márquez, 2016; González, 2014; Sainz et al., 2021).

Metodología

Con el objeto de desarrollar el estudio, se diseñó una investigación que adoptó un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal, estructurado en cuatro etapas. La primera se centró en la revisión de la literatura con el propósito de identificar trabajos clave y analizar sus aportes en relación con las variables de análisis y así fundamentar la operacionalización de estas.

La segunda fase consistió en el establecimiento de la técnica de recopilación de datos y la aplicación de una encuesta. Se procedió a la revisión de posturas de diversos autores para identificar sus aportaciones orientadas a las habilidades blandas en estudiantes universitarios, eligiendo los resultados del mapeo propuesto por Matturro et al. (2019). Para la construcción del cuestionario se adaptó una escala tipo Likert que mide frecuencia y que va desde nunca (1) hasta siempre (5); esto debido a que era el más alineado al objetivo establecido. La versión final, quedó estructurada en tres secciones:

- Sección I. Datos generales como el género, edad, programa educativo, semestre y situación laboral (ítems 1-5).
- Sección II. Identificación de las habilidades desarrolladas por los estudiantes (ítems 6-35).
- Sección III. Incidencia de las habilidades blandas como determinantes para el desarrollo profesional y empresarial (ítems 36 y 37).

La validez del instrumento fue medida con la valoración por parte de tres expertos y, su fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, donde se obtuvo para el caso de la sección dos, una confiabilidad excelente de 0.979 y en la sección tres una buena de 0.865, de conformidad con la propuesta de George y Mallery (2003).

La tercera fase, se enfocó en la contextualización de la población objetivo y del cálculo de la muestra mediante el software Survey Investigación de Mercados versión 1.537 con 95 % de confianza y un 5 % de margen de error, se utilizó el método de muestreo probabilístico y como técnica la estratificación; considerando como primer estrato el programa educativo, y como segundo el semestre. En la Tabla 1 se aprecia la población total de estudiantes activos en el periodo febrero-julio 2025 fue de 835 de los cuales se obtuvo una muestra de 264 estudiantes. Se procedió a la recolección de datos mediante un cuestionario administrado a través de la plataforma de *Google Forms*, mismo que fue distribuido entre los estudiantes seleccionados.

Tabla 1. Población y muestra por estratos

Estratos	Contaduría		Derecho	
	Población	Muestra	Población	Muestra
Segundo	127	40	156	49
Cuarto	105	33	125	40
Sexto	78	25	105	33
Octavo	66	21	73	23
Suma	376	119	459	145

Fuente: Elaboración propia con base en registros institucionales

En la cuarta etapa, tuvo como principal función, el análisis de la base de datos. De manera principal, esta fue sometida a prueba de estadística descriptiva (porcentajes), para posteriormente aplicar estadísticos de índole inferencial: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, para comparar las habilidades blandas de los estudiantes que trabajan y los que no lo hacen; regresión lineal simple y múltiple y correlación de rho de Spearman para medir la relación de la variable independiente con las dependientes, debido a que la muestra no cumple con el supuesto de normalidad; todo esto, mediante el uso del software IBM SPSS Statistics (versión 29.0; IBM Corp., 2022) contribuyendo al logro del objetivo.

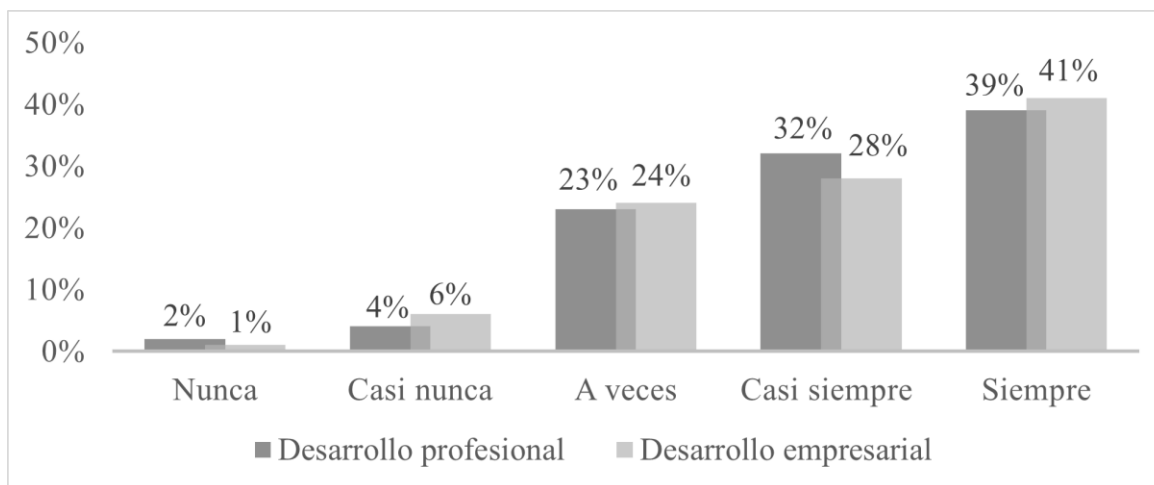
Resultados

La distribución porcentual de la muestra de acuerdo con las variables sociodemográficas y académicas evidencia que, en cuanto al género, 51 % corresponde al femenino y 49 % al masculino. Respecto a la edad, la mayoría de los participantes se encuentran en el intervalo de 18 a 22 años (50 %), 23 % de 23 a 27, seguido por el grupo de 28 años o más (27 %). En cuanto al programa educativo, 55 % de los estudiantes pertenecían a la Licenciatura en Derecho, mientras que el resto al de Contaduría. En lo que respecta al semestre, 33 % corresponde al sexto, seguido del segundo con 28 %, octavo con 22 % y 17 % el cuarto. Se observa también que, 76 % de los estudiantes reportan realizar una actividad laboral, mientras que 24 % solo se dedican al estudio.

En la Figura 1 se presenta la percepción de los estudiantes respecto a la relevancia de las habilidades blandas en su desarrollo profesional y empresarial. Los resultados evidencian que el 39 % y el 41 %, respectivamente, consideran que estas siempre son determinantes. En segundo lugar, se ubican quienes consideran que casi siempre son influyentes (32 % y 28 %). Con una diferencia de 1 % entre el desarrollo profesional y empresarial, se encuentran los que

afirmaron que a veces será así. En contraste, un porcentaje reducido aseveran que casi nunca (4 % y 6 %) y nunca (2 % y 1 %) serán un factor relevante.

Figura 1. Habilidades blandas como factor que contribuye en el desarrollo profesional y empresarial



Fuente: Elaboración propia con base en datos de encuesta.

Con el objetivo de identificar la relación predictiva entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional y empresarial, las variables se sometieron a un análisis de regresión lineal simple por separado (Hernández Lalinde et al., 2020), debido a que se cumple con los supuestos de independencia (Durbin–Watson=1.949), homocedasticidad ($F=0.606$ y $\text{Sig.}=0.437$), no multicolinealidad (tolerancia=1.00, VIF=1.00 e índice de condición=8.519), linealidad y no hay puntos influyentes que alteren de manera sustancial los coeficientes del modelo (Distancia de Cook entre 0.000 y 0.040), no obstante que la distribución no cumple con el supuesto de normalidad ($p < 0.01$), esto no es impedimento relevante para aplicarlo porque la regresión es robusta a desviaciones de normalidad en muestra grandes, permitiendo respaldar las hipótesis previas.

H1: Las habilidades blandas en estudiantes de Contaduría y Derecho del SEA Campus Coatzacoalcos predicen significativamente su desarrollo profesional.

El análisis de regresión lineal simple entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional presenta un coeficiente de correlación de $R = 0.443$, lo que indica una asociación positiva de magnitud moderada entre la predictora (habilidades blandas) y la variable dependiente (desarrollo profesional). El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.197$) señala que las habilidades blandas explican el 19.7 % de la variabilidad en el desarrollo profesional, es decir, el modelo sugiere que, a mayor nivel de las habilidades blandas, mayor será el nivel de

desarrollo profesional; no obstante, el 80.3 % de la variabilidad se debe a otros factores no incluidos en el modelo. La R^2 ajustada = 0.194 confirma que el modelo mantiene un 19.4 % de explicación real, mientras que el error típico de la estimación (0.896) refleja la desviación promedio entre los valores observados y los predichos (Tabla 2).

Tabla 2. Resumen del modelo de regresión lineal simple para predecir la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional

Modelo	R	R^2	R^2 ajustada	Error típico de la estimación
1	.443 ^a	.197	.194	.896

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades blandas

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

En la Tabla 3, correspondiente al análisis de varianza (ANOVA), se observa que el modelo de regresión es estadísticamente significativo $F = 64.137$, $p < .001$, lo que confirma que el modelo predice que las habilidades blandas contribuyen de forma significativa en el desarrollo profesional y que esto no se debe al azar. Mientras que los coeficientes del modelo, la constante ($B = 2.161$, $p < .001$) representa el valor esperado de desarrollo profesional cuando las habilidades blandas son nulas y es el punto de inicio de la predicción. El análisis reportó gl residuo=262 y gl regresión=1; correspondientes al error residual del modelo.

Tabla 3. Análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión lineal simple entre habilidades blandas y desarrollo profesional

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	51.512	1	51.512	64.137	.000 ^b
	Residual	210.427	262	.803		
	Total	261.939	263			

a. Variable dependiente: Desarrollo profesional

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades blandas

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

El coeficiente no estandarizado para habilidades blandas ($B = 0.512$, $p < .001$) indica que, por cada incremento de una unidad en habilidades blandas, el desarrollo profesional aumenta en promedio 0.512 unidades en la escala utilizada, es decir, la relación es positiva y directa. La magnitud del efecto se examinó mediante el coeficiente estandarizado ($\beta = 0.443$),

lo que confirma que la relación es positiva y de magnitud media, lo que sugiere que la variable predictora explica una proporción relevante de la variable dependiente (Tabla 4).

El intervalo de confianza al 95 %, produjo un intervalo comprendido entre 0.386 y 0.638, al no estar el valor de cero, el efecto estimado se considera estadísticamente significativo, lo que refuerza la validez de la relación observada entre las variables.

En términos prácticos, estos resultados demuestran que las habilidades blandas inciden de manera positiva y significativa en el desarrollo profesional, aunque la fuerza del modelo es moderada media y solo explica alrededor del 19.7 % de la variabilidad, se confirma que el fortalecimiento de las habilidades blandas contribuye de forma importante al desarrollo profesional en la población estudiada por lo que se acepta la H1, siendo necesario considerar también otros factores complementarios.

Tabla 4. Coeficientes del modelo de regresión entre habilidades blandas y desarrollo profesional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típico	Beta			
1	(Constante)	2.161	.238		9.076	.000
	Habilidades blandas	.512	.064	.443	8.009	.000

a. Variable dependiente: Desarrollo profesional

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

H2: Las habilidades blandas en estudiantes de Contaduría y Derecho del SEA Campus Coatzacoalcos, predicen significativamente el desarrollo empresarial.

El modelo de regresión lineal simple proyectó un coeficiente $R = 0.437$, lo que indica una asociación positiva moderada entre las habilidades blandas y el desarrollo empresarial. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.191$ revela que las habilidades blandas explican el 19.1 % de la varianza en el desarrollo empresarial. La R^2 ajustada (0.188) confirma la estabilidad del modelo al ajustar por el tamaño muestral y mantiene una explicación real del 18.8 %. El error típico de la estimación (0.896) representa que el modelo es aceptable; sin embargo, aún hay factores no incluidos que influyen (Tabla 5).

Tabla 5. Resumen del modelo de regresión lineal simple para predecir la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo empresarial

Modelo	R	R ²	R ² ajustada	Error típico de la estimación
1	.437a	.191	.188	.896

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades blandas

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

El análisis de varianza indicó que el modelo tiene una buena capacidad explicativa y es estadísticamente significativo, $F = 62.019$, $p < .001$. Esto confirma que existe evidencia estadística de que las habilidades blandas como predictor del desarrollo empresarial es estadísticamente significativo y no se debe al azar. La suma de cuadrados de regresión (49.754) representa la variabilidad explicada por el modelo, y la suma de cuadrados residual (210.186) corresponde a la variabilidad no explicada por el predictor (Tabla 6).

Tabla 6. Análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión lineal simple entre habilidades blandas y desarrollo empresarial

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	49.754	1	49.754	62.019	.000 ^b
	Residual	210.186	262	.802		
	Total	259.939	263			

a. Variable dependiente: Desarrollo empresarial

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades blandas

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Los coeficientes del modelo muestran una constante de $B = 2.193$ ($p < .001$), que indica el valor promedio estimado del desarrollo empresarial cuando las habilidades blandas son cero y funciona como el punto de partida de la predicción. El coeficiente no estandarizado para habilidades blandas fue $B = 0.503$ ($p < .001$), indicando que, por cada adición de una unidad en habilidades blandas, el desarrollo empresarial aumenta en promedio 0.503 unidades. El coeficiente estandarizado $\beta = 0.437$ confirma una magnitud de efecto moderada, por lo que se deduce que las habilidades blandas influyen en el desarrollo empresarial de los estudiantes (Tabla 7). El intervalo de confianza al 95 %, oscila entre 0.286 y 0.576, lo que confirma la estabilidad del estimador y evidencia que el efecto es estadísticamente significativo y distinto a cero. El modelo explica el 19.1 % de la variabilidad, lo que confirma que son un factor

sustancial, aunque de nueva cuenta se afirma que existen otros elementos que puedan incidir; no obstante, se acepta la H2.

Tabla 7. Coeficientes del modelo de regresión entre habilidades blandas y desarrollo empresarial

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típico	Beta		
1	(Constante)	2.193	.238		9.216	.000
	Habilidades blandas	.503	.064	.437	7.875	.000

a. Variable dependiente: Desarrollo empresarial

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

H3: Existe una diferencia significativa de las habilidades blandas entre los estudiantes que trabajan y los que no lo hacen.

Se procedió a la comprobación de la normalidad en la distribución de la muestra, para ello, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Romero Saldaña et al., 2016), debido al tamaño de la muestra (Tabla 8), el nivel de significancia es menor a 0.05 para ambos grupos, lo que evidencia que los datos no siguen una distribución normal; de esta manera, se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para contrastar la hipótesis (Romero Saldaña, 2013).

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Actividad laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	Si	0.122	202	0.000
	No	0.166	62	0.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

En la Tabla 9 se aprecia que los estudiantes que trabajan tienen un rango promedio mayor que los que no lo hacen, lo que sugiere que los primeros tienen puntajes elevados de desarrollo de habilidades blandas, en este contexto, el análisis de comparación entre grupos reveló diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de habilidades blandas.

Esto se confirma con la prueba de U de Mann–Whitney debido a que el valor de p es < 0.05 (Tabla 10), lo que indica que la diferencia entre los grupos es estadísticamente significativa, por lo que se acepta la H3.

Tabla 9. Rangos promedios

	Actividad laboral	N	Rango promedio	Suma de rangos
Habilidades blandas	Si	202	140.09	28298.50
	No	62	107.77	6681.50
	Total	264		

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Tabla 10. Prueba no paramétrica U de Mann–Whitney

Estadísticos de contraste ^a	
	Habilidades blandas
U de Mann-Whitney	4728.500
W de Wilcoxon	6681.500
Z	-2.916
Sig. asintót. (bilateral)	0.004

a. Variable de agrupación: Actividad laboral

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Para identificar las habilidades blandas más desarrolladas por los estudiantes con y sin actividad laboral y que inciden en el desarrollo profesional, se construyó la Tabla 11 de porcentajes, para posteriormente identificar la relación predictiva a través del análisis de regresión lineal múltiple. Esta clasificación porcentual permite identificar que el afán de aprender representa a la habilidad más desarrollada por los estudiantes con actividad laboral; mientras que en aquellos que no trabajan, opinan que es la empatía; sin embargo, las ocho habilidades mejor evaluadas por los que tienen actividad laboral están mejor valoradas que aquellas elegidas por los que no ejecutan actividad laboral.

Tabla 11. Habilidades blandas de mayor desarrollo en los estudiantes universitarios del SEA

Estudiantes con actividad laboral		Estudiantes sin actividad laboral	
Habilidades blandas	Porcentaje*	Habilidades blandas	Porcentaje*
Afán de aprender	82 %	Empatía	75 %
Compromiso/Responsabilidad	80 %	Sentido común	74 %
Sentido común	80 %	Flexibilidad	73 %
Empatía	79 %	Atención a los detalles	73 %
Atención a los detalles	77 %	Habilidades de planificación	73 %
Autonomía	76 %	Autonomía	72 %
Habilidades de escucha	76 %	Afán de aprender	71 %
Flexibilidad	76 %	Compromiso/Responsabilidad	71 %

*Porcentajes obtenidos a través de la escala de Likert.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 12, se aprecia que el modelo de regresión lineal múltiple arrojó un coeficiente de correlación múltiple de $R = .443$, lo que indica una relación positiva moderada entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional de los estudiantes con actividad laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = .196$) mostró que las habilidades blandas explican el 19.6 % de la variabilidad del desarrollo profesional, porcentaje que al ser ajustado (R^2 ajustada = .163) se reduce a un 16.3 %, evidenciando que el desarrollo profesional al ser un constructo multifactorial, las habilidades blandas, de manera individual, solo captan una fracción del fenómeno, es decir, existen otros factores externos que también influyen en esta variable. Considerando un 95 % de confianza, se obtiene un intervalo de -0.17599 a 0.48951 que, al incluir el cero indica que no existe evidencia estadísticamente significativa en las valoraciones de los que trabajan, además al obtenerse una d de Cohen = 0.164 , el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 12. Resumen del modelo de regresión lineal múltiple para predecir la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional de los estudiantes con actividad laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustada	Error típico de la estimación
1	.443 ^a	.196	.163	.926

a. Variables predictoras: (Constante), Flexibilidad, Compromiso/Responsabilidad, Habilidades de escucha, Autonomía, Empatía, Afán de aprender, Atención a los detalles, Sentido común.

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

El análisis de varianza mostró que el modelo de regresión lineal múltiple es estadísticamente significativo ($F = 5.877$; $\text{Sig.} < 0.01$), lo cual confirma que, en su conjunto, las habilidades blandas contribuyen de manera relevante a la predicción del desarrollo profesional de los estudiantes con actividad laboral. En otras palabras, aunque cada habilidad por separado no resulta un predictor fuerte, la combinación de todas ellas explica una parte significativa de la variabilidad observada en la variable dependiente (Tabla 13).

Tabla 13. Análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión lineal múltiple entre habilidades blandas en el desarrollo profesional de los estudiantes con actividad laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40.290	8	5.036	5.877	.000 ^b
	Residual	165.394	193	.857		
	Total	205.683	201			

a. Variable dependiente: Desarrollo profesional

b. Variables predictoras: (Constante), Flexibilidad, Compromiso/Responsabilidad, Habilidades de escucha, Autonomía, Empatía, Afán de aprender, Atención a los detalles, Sentido común

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Los coeficientes del modelo indican que ninguna de las ocho habilidades blandas analizadas constituye un predictor estadísticamente significativo del desarrollo profesional, ya que todas presentan valores de significancia superiores a .05. Aunque variables como Atención a los detalles ($B = .145$; $\text{Sig.} = .190$) y Compromiso/Responsabilidad ($B = .115$; $\text{Sig.} = .266$) muestran una tendencia positiva hacia el desarrollo profesional, estas asociaciones no alcanzan relevancia estadística. Por el contrario, habilidades como el Afán de aprender ($B = -.024$; $\text{Sig.} = .818$) y la Empatía ($B = -.012$; $\text{Sig.} = .903$) presentan coeficientes negativos mínimos, igualmente no significativos (Tabla 14).

Tabla 14. Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple entre habilidades blandas y en el desarrollo profesional de los estudiantes con actividad laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
1 (Constante)	2.162	.305		7.082	.000
Compromiso/Responsabilidad	.115	.103	.120	1.115	.266
Afán de aprender	-.024	.104	-.023	-.231	.818
Autonomía	.002	.099	.002	.019	.985
Habilidades de escucha	.086	.097	.090	.888	.376
Atención a los detalles	.145	.110	.154	1.314	.190
Sentido común	.098	.124	.101	.789	.431
Empatía	-.012	.096	-.012	-.122	.903
Flexibilidad	.072	.094	.077	.769	.443

a. Variable dependiente: Desarrollo profesional

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Los resultados del análisis de correlación de Spearman de la Tabla 15 evidencian que las ocho habilidades blandas evaluadas mantienen asociaciones positivas y significativas entre sí, con coeficientes que oscilan entre .500 y .780. Esto confirma que tienden a desarrollarse de manera articulada, de modo que el fortalecimiento de una habilidad repercute favorablemente en el desarrollo de otras. Al relacionar este hallazgo con los análisis previos, se observa que, aunque ninguna habilidad por sí sola explica de forma significativa el desarrollo profesional, su efecto conjunto adquiere relevancia estadística.

Tabla 15. Coeficientes de correlación de rho de Spearman de las ocho habilidades más desarrolladas por los estudiantes con actividad laboral

Correlaciones			Compromiso/ Responsabilidad	Afán de aprender	Autonomía	Habilidades de escucha	Atención a los detalles	Sentido común	Empatía	Flexibilidad
rho de Spearman	Compromiso/Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.735**	.585**	.598**	.643**	.620**	.606**	.500**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Afán de aprender	Coeficiente de correlación	.735**	1.000	.588**	.630**	.623**	.617**	.607**	.540**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Autonomía	Coeficiente de correlación	.585**	.588**	1.000	.581**	.632**	.714**	.571**	.613**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Habilidades de escucha	Coeficiente de correlación	.598**	.630**	.581**	1.000	.709**	.672**	.620**	.600**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Atención a los detalles	Coeficiente de correlación	.643**	.623**	.632**	.709**	1.000	.780**	.624**	.604**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Sentido común	Coeficiente de correlación	.620**	.617**	.714**	.672**	.780**	1.000	.681**	.709**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202
	Empatía	Coeficiente de correlación	.606**	.607**	.571**	.620**	.624**	.681**	1.000	.636**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
		N	202	202	202	202	202	202	202	202

Flexibilidad	Coefficiente de correlación	.500**	.540**	.613**	.600**	.604**	.709**	.636**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	202	202	202	202	202	202	202	202

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

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

En la Tabla 16 se aprecia el modelo de regresión lineal múltiple aplicado a los estudiantes sin actividad laboral obteniendo un coeficiente de correlación múltiple de $R = .595$, lo que refleja una relación positiva moderada media entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional. El coeficiente de determinación ($R^2 = .354$) indicó que las habilidades blandas explican el 35.4 % de la variabilidad del desarrollo profesional, porcentaje que, al ser ajustado (R^2 ajustada = .256), se reduce al 25.6 %, lo que evidencia un mayor poder explicativo en comparación con el grupo de estudiantes con actividad laboral.

Tabla 16. Resumen del modelo de regresión lineal múltiple para predecir la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional de los estudiantes sin actividad laboral

Modelo	R	R ²	R ² ajustada	Error típico de la estimación
1	.595 ^a	.354	.256	.825

a. Variables predictoras: (Constante), Flexibilidad, Compromiso/Responsabilidad, Autonomía, Afán de aprender, Sentido común, Empatía, Atención a los detalles, Habilidades de planificación.

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

El análisis de varianza reveló que el modelo de regresión lineal múltiple es estadísticamente significativo ($F = 3.625$; Sig. = .002), lo que indica que, en conjunto, las habilidades blandas inciden de manera relevante en el desarrollo profesional de los estudiantes sin actividad laboral. Este resultado confirma que, aunque cada habilidad por separado pueda no tener un peso predictor significativo, la combinación de ellas explica una proporción importante de la variabilidad en la variable dependiente, validando así la pertinencia del modelo (Tabla 17).

Tabla 17. Análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión múltiple simple entre habilidades blandas y el desarrollo profesional de los estudiantes sin actividad laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19.712	8	2.464	3.625	.002 ^b
	Residual	36.030	53	.680		
	Total	55.742	61			
a. Variable dependiente: Desarrollo profesional.						
b. Variables predictoras: (Constante), Flexibilidad, Compromiso/Responsabilidad, Autonomía, Afán de aprender, Sentido común, Empatía, Atención a los detalles, Habilidades de planificación.						

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

En la Tabla 18, los coeficientes del modelo muestran que ninguna de las habilidades blandas analizadas constituye un predictor estadísticamente significativo del desarrollo profesional de los estudiantes sin actividad laboral, dado que todos los valores de significancia superan el umbral de $p < .05$. Sin embargo, se observan algunas tendencias relevantes: la habilidad de planificación ($B = .421$; $Sig. = .073$) presenta el mayor peso positivo dentro del modelo, aunque su valor de significancia indica únicamente una tendencia marginal. De manera similar, la atención a los detalles ($B = .273$; $Sig. = .187$) y la empatía ($B = .177$; $Sig. = .370$) muestran relaciones positivas, aunque no significativas. En contraste, variables como el sentido común ($B = -.212$; $Sig. = .299$) y la flexibilidad ($B = -.383$; $Sig. = .126$) presentan coeficientes negativos, sugiriendo que, en este grupo, un incremento en estas habilidades podría no estar directamente asociado con el desarrollo profesional. En conjunto, estos resultados refuerzan la idea de que las habilidades blandas no operan como predictores aislados, sino que adquieren mayor relevancia cuando se analizan de forma integrada en el modelo, coherente con lo observado en los estudiantes con actividad laboral.

Tabla 18. Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple entre habilidades blandas y en el desarrollo profesional de los estudiantes sin actividad laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típico	Beta			
1	(Constante)	2.228	.478		4.661	.000
	Compromiso/Responsabilidad	.105	.153	.114	.686	.496
	Afán de aprender	.094	.200	.091	.472	.639
	Autonomía	-.001	.171	-.001	-.005	.996
	Habilidades de planificación	.421	.230	.480	1.832	.073
	Atención a los detalles	.273	.204	.323	1.338	.187
	Sentido común	-.212	.202	-.243	-1.049	.299
	Empatía	.177	.195	.196	.905	.370
	Flexibilidad	-.383	.247	-.404	-1.553	.126

a. Variable dependiente: Desarrollo profesional

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

El análisis de correlación de Spearman de la Tabla 19 aplicado a los estudiantes sin actividad laboral muestra que las ocho habilidades blandas evaluadas presentan asociaciones significativas y positivas entre sí ($p < 0.01$). Esto indica que, aunque los estudiantes no cuenten con experiencia práctica en el ámbito laboral, las competencias se desarrollan de manera conjunta y no de forma aislada. Dentro de los resultados, destacan las correlaciones más elevadas entre atención a los detalles y sentido común ($\rho = .858$), así como entre flexibilidad y habilidades de planificación ($\rho = .842$), lo que evidencia la estrecha relación entre la capacidad de análisis minucioso, la toma de decisiones prácticas y la adaptación al cambio. Asimismo, se observa que la autonomía mantiene fuertes asociaciones con las demás competencias, especialmente con la planificación ($\rho = .795$) y la atención a los detalles ($\rho = .774$), lo cual sugiere que la independencia personal se vincula directamente con la organización y la calidad en la ejecución de tareas.

Tabla 19. Coeficientes de correlación de rho de Spearman de las ocho habilidades más desarrolladas por los estudiantes sin actividad laboral

		Compromiso/Responsabilidad	Afán de aprender	Autonomía	Habilidades de planificación	Atención a los detalles	Sentido común	Empatía	Flexibilidad	
rho de Spearman	Compromiso/Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1.000	.663**	.666**	.708**	.624**	.587**	.601**	.571**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Afán de aprender	Coefficiente de correlación	.663**	1.000	.777**	.727**	.698**	.607**	.684**	.724**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Autonomía	Coefficiente de correlación	.666**	.777**	1.000	.795**	.774**	.736**	.756**	.709**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Habilidades de planificación	Coefficiente de correlación	.708**	.727**	.795**	1.000	.815**	.802**	.760**	.842**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Atención a los detalles	Coefficiente de correlación	.624**	.698**	.774**	.815**	1.000	.858**	.739**	.836**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Sentido común	Coefficiente de correlación	.587**	.607**	.736**	.802**	.858**	1.000	.774**	.812**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Empatía	Coefficiente de correlación	.601**	.684**	.756**	.760**	.739**	.774**	1.000	.838**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Flexibilidad	Coefficiente de correlación	.571**	.724**	.709**	.842**	.836**	.812**	.838**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).									

Fuente: Datos obtenidos del programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.

Discusión

El análisis de regresión lineal reveló que las habilidades blandas influyen positivamente y de manera significativa tanto en el desarrollo profesional como en el desarrollo empresarial de los estudiantes. En ambos modelos, la correlación fue moderada y estadísticamente significativos, lo que indica que aunque las habilidades blandas son un factor relevante para ambos tipos de desarrollo, existe una diferencia marginal en el desarrollo profesional, sugiriendo la necesidad de considerar otros factores complementarios para un análisis más integral; además de que la percepción porcentual de los estudiantes sobre la relevancia de estas habilidades para su desarrollo profesional y empresarial indicó que, en su mayoría reconoce esta notoriedad lo que puede reflejar una creciente conciencia de que, además de las habilidades duras, las habilidades como el afán de aprender, sentido común, empatía, responsabilidad, atención a los detalles, entre las demás analizadas en este estudio, son claves para el mundo de los negocios.

Este resultado concuerda con los hallazgos de Espina Romero (2023), al mencionar que las habilidades blandas son un componente clave para el éxito organizacional; Sulca Contreras (2022), quien afirma que un colaborador con habilidades blandas fortalecidas tiene mayores oportunidades de conseguir y asegurar un puesto de trabajo que le resulte satisfactorio; Cherras Castro et al. (2024), quienes encontraron que existe una relación positiva entre las habilidades blandas y la empleabilidad, así como el éxito académico y

personal de los estudiantes; y los resultados de Ngo (2024), quien encontró que la mayoría de los estudiantes encuestados, reconocían la importancia de las habilidades blandas para fomentar relaciones positivas, avanzar en la formación profesional y conseguir un empleo atractivo.

Al comparar el desarrollo de las habilidades blandas por actividad laboral, se encontró una diferencia significativa entre los estudiantes que trabajan y aquellos que no lo hacen, siendo los primeros quienes obtuvieron puntuaciones más altas. Este hallazgo puede explicarse por el hecho de que el entorno laboral ofrece múltiples oportunidades para poner en práctica y fortalecer las habilidades como el afán de aprender, compromiso/responsabilidad, sentido común, empatía, atención a los detalles, autonomía, habilidades de escucha, flexibilidad, por mencionar algunas. Por lo tanto, la experiencia laboral no solo aporta habilidades duras, sino también actúa como un catalizador para el crecimiento profesional y empresarial.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Hernández Herrera y Neri Torres (2020), quienes destacaron que los estudiantes del Instituto Politécnico Nacional (IPN), que combinan trabajo y estudio registraron puntuaciones más altas.

La evidencia estadística obtenida permite concluir que las habilidades blandas se asocian de manera significativa en el desarrollo profesional de los estudiantes, aunque su efecto no se manifiesta de forma aislada, sino a través de su interacción conjunta. En el caso de los estudiantes con actividad laboral, el modelo mostró una relación positiva moderada, lo que indica que además de las competencias analizadas, existen otros factores externos que condicionan el desarrollo profesional. En contraste, entre los estudiantes sin actividad laboral se observó una relación más fuerte y un mayor porcentaje de varianza explicada, lo que sugiere que en este grupo las habilidades blandas adquieren un rol más central en la construcción de su perfil profesional, aunque aún de manera potencial, al no estar respaldadas por la práctica laboral.

Un hallazgo constante en ambos grupos es que no se observaron predictores individuales estadísticamente significativos, lo que reafirma la naturaleza multidimensional e interdependiente de estas competencias. Las correlaciones de Spearman corroboran este resultado, al mostrar asociaciones positivas de moderadas a fuertes entre todas las habilidades evaluadas, lo que significa que su fortalecimiento ocurre de manera integrada.

En síntesis, las habilidades blandas representan un factor clave en el desarrollo profesional de los estudiantes, pero su efecto debe entenderse desde una perspectiva sistémica

y complementaria, más que desde un análisis individual. Esto implica que la formación universitaria y las experiencias prácticas deben orientarse hacia el desarrollo articulado de un conjunto de competencias, capaces de potenciarse mutuamente y responder a las exigencias del ámbito laboral y profesional.

Conclusiones

El análisis porcentual permitió identificar que los estudiantes son conscientes de la importancia de estas habilidades como factores predictivos para el desarrollo profesional y empresarial. La metodología estadística demostró que existen diferencias significativas en el desarrollo de las habilidades blandas por actividad laboral. Por su parte, la observación de la regresión lineal simple respalda que las habilidades blandas muestran una relación predictiva con las variables dependientes. Desde esta perspectiva, la generación de acciones por parte de la institución educativa que fortalezca el desarrollo de estas habilidades se vuelve prioritaria para responder a las exigencias del mercado laboral contemporáneo.

A partir de los resultados obtenidos, resulta pertinente mencionar el papel de las Instituciones de Educación Superior (IES) en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes, independientemente de la responsabilidad de las habilidades duras, sin dejar atrás que la actitud del estudiante juega un papel importante para el fortalecimiento de estas. Con base en esta afirmación, se propone que se fortalezca el tema de las habilidades blandas de manera transversal en cada asignatura al involucrar a los estudiantes en diversas actividades y eventos académicos ya sean de manera presencial o virtual (foros, congresos, actividades de responsabilidad social, proyectos colaborativos, estudios de casos, exposiciones orales, debates estructurados, ensayos argumentativos, entre otros) que permitan fortalecer sus capacidades.

La principal limitación radicó en el uso de un instrumento autoinformado; es decir, el cuestionario se basó en la percepción de los estudiantes, lo cual pudiera haber generado sesgos de deseabilidad social, respuestas sobreestimadas/subestimadas, y datos que no reflejan conductas reales.

Futuras Líneas de Investigación

Este estudio se limitó a analizar en qué medida las habilidades blandas de los estudiantes de la Universidad Veracruzana del Sistema de Enseñanza Abierta, campus Coatzacoalcos, inciden en el desarrollo profesional y empresarial a partir de un corte transversal; sin embargo, los estudiantes por poseer características específicas, es necesario replicar el instrumento a nivel regional y estatal en el sistema escolarizado en la UV y en otras universidades, tanto públicas como privadas, lo que permitirá visibilizar y comparar el comportamiento de las variables. Aunado a esto, con la finalidad de identificar el desarrollo de las habilidades blandas, es pertinente desarrollar un estudio longitudinal para evaluar la evolución en grupos de estudiantes que ingresan al primer semestre. Los resultados de estos análisis permitirán identificar estrategias que impacten de manera precisa en el progreso de estas.

Por otra parte, dado que los análisis de regresión lineal simple mostraron evidencia de asociación que las habilidades blandas predicen de manera significativa el desarrollo profesional como empresarial, aunque de manera moderada por lo que aproximadamente el 80 % faltante podría estar en función de la combinación de factores personales, organizacionales y contextuales, que ciertamente pueden ayudar a entender de manera holística el éxito y progresión profesional y por ello, se recomienda indagar el resto de componentes, integrando variables personales como la motivación y proactividad, la experiencia laboral y la educación y formación continua, así como las habilidades duras.

En lo referente a las variables organizacionales, considerar aquellas relacionadas con las oportunidades de capacitación y desarrollo, políticas de promoción y meritocracia, clima y cultura laboral, liderazgo y gestión del talento y redes y relaciones profesionales. Por último, y en una tercera etapa de la investigación, se estima incluir también a variables contextuales y externas, por ejemplo, condiciones del mercado laboral, tecnología e innovación y cambios en el sector o regulaciones. La pertinencia social de esta variante en la investigación permitirá:

- Diseñar intervenciones educativas más efectivas, orientadas al fortalecimiento de habilidades blandas dentro de modalidades flexibles con base en las características del SEA.
- Optimizar la vinculación entre universidades y sectores productivos, al reconocer qué competencias son más valoradas y cómo pueden potenciarse desde la formación inicial.

- Impulsar políticas institucionales de formación integral, enfocadas en promover perfiles profesionales más completos y adaptables.
- Contribuir al desarrollo regional, al formar estudiantes con mayor capacidad para emprender, innovar y participar activamente en procesos productivos.
- Fortalecer la empleabilidad de los estudiantes, al proporcionar datos que permitan mejorar su desempeño en entrevistas, trabajo colaborativo, liderazgo y resolución de problemas.

Referencias

- Antonio Pacheco, B., Ordaz Hernández, M.B., Mis Linares C.M. y Osorio Cuello, E. J. (2022). Clima organizacional en docentes de una IES en el Estado de Veracruz, México. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 7(16), 13-36. <https://uatx.mx/publicaciones/revistas/fcea/RI0712202116.pdf>
- Cherres Castro, A. M., Henckell Sime, E. C. L. y Sandoval Peña, J. M. (2024). Habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista InveCom*, 5(2), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13984800>
- De La Ossa, V. J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana de Ciencia Animal - RECIA*, 14(1), e945. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Delfín Pozos, F. L. y Acosta Márquez, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (40). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8810>
- Espina Romero, L.C., Aguirre Franco, S.L., Dworaczek Conde, H.O., Guerrero Alcedo, J.M., Ríos Parra, D.E. y Rave Ramírez, J.C. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon* 9, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468>
- Foro Económico Mundial [FEM]. (2025). *Informe sobre el Futuro del Empleo 2025: Los empleos del futuro y las habilidades necesarias para conseguirlos*. Consultado el 20 de agosto de 2025. <https://es.weforum.org/stories/2025/01/informe-sobre-el-futuro-del-empleo-2025-los-empleos-del-futuro-y-las-habilidades-necesarias-para-conseguirlos/>
- Frederiksen, L. (2016). Chapter 7 - DIY Librarianship: Professional Development, Continuing Education, and Current Awareness. In Frederiksen, L. (Ed.) *ScienceDirect*, 75-90. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100172-1.00007-1>

- George, D. and Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Gilyazova, O. S., Zamoshchansky, I. I. and Vaganova, O. I. (2021). Defining, classifying and developing soft skills in higher education: competency-based and humanistic approaches. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 242-248. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200242&lng=es&tlng=en.
- Gómez, J. A., Medina, W. A. A., Aguilar-Fruna, M., León-Velarde, C. G. y Yupanqui-Villanueva, L. E. (2025). Digital competencies for 21st-century teachers: Focus on soft skills in higher education students. *Multidisciplinary Reviews*, 9(1), 596. <https://doi.org/10.31893/multirev.2026044>
- González Díaz, J. (2014). Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. *Aglala*, 5(1), 86–106. <https://doi.org/10.22519/22157360.894>
- Gutiérrez Pallares, J., Bernal Pérez, M. B., y Gutiérrez Pallares, E. (2024). Habilidades blandas: pilares fundamentales para la empleabilidad en el siglo XXI. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 6(58), 65–76. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i58.619>
- Hernández Herrera, C. A. y Neri Torres, J.C. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678>
- Hernández Lalinde, J., Espinosa Castro, J. F., García Álvarez, D. y Bermúdez Pirela, V. (2020). Sobre el uso adecuado de la regresión lineal: conceptualización básica mediante un ejemplo aplicado a las ciencias de la salud. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* 38(5), 608-614. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_5_2019/14_sobre_el_uso_a_decuado_regresi%C3%B3n_lineal.pdf
- Hsun Keng, S. (2023). The Effect of Soft Skills on Academic Outcomes. *De Gruyter Brill*, 24(1), 35–67. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2022-0342>
- Infante Alcántara, L., Araiza Vázquez, M. J. y López Pérez, J. F. (2023). Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México. *Formación Universitaria*, 16(2), 1-12 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200001>

- Klaus, P. (2008). *The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*. HarperCollins Publishers.
- López Saldaña, A., Hernández González, J. F., Vázquez Fernández, J. R., y Mora Sánchez, B. E. (2024). Habilidades blandas en la formación de estudiantes de Gestión y Dirección de Negocios. *Revista Electrónica Arbitrada APCAM*, 23.
- Lozano Fernández, M. A., Lozano Fernández, E. N. y Ortega Cabrejos, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Revista Conrado*, 18(87), 412–420.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2544>
- Matturro, G., Raschetti, F. and Fontán, C. A. (2019). Systematic Mapping Study on Soft Skills in Software Engineering. *Journal of Universal Computer Science*, 25(1), 16-41. <https://doi.org/10.3217/jucs-025-01-0016>
- Moffitt, T. E., Arseneault L, Belsky, D. and Avshalom, C. (2010). A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 108(7), 2693-2698. <https://doi.org/10.1073/pnas.1010076108>
- Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., Mikhalishen, A. V. and Kazmirchuk, N. S. (2021). Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in pedagogical institutions of higher education. *Linguistics and Culture Review*, 5(S2), 317-327. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS2.1355>
- Pinedo Castro, A. (2024). Habilidades Blandas como Factor Clave para la Mejora de la Convivencia Escolar. *Revista Docentes* 2.0, 17(2), 216–230. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.550>
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4) 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Romero Saldaña, M., Déniz Hernández, A. J. y Meneses Monroy, A. (2016). Metodología de la investigación. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://enfermeriadeltrabajo.com/wp-content/uploads/2020/11/Revista-ET-Vol.-6-Núm.-3.pdf>
- Romero Saldaña, M., Déniz Hernández, A. J. y Meneses Monroy, A. (2013). Metodología de Investigación Enfermera. Contraste de Hipótesis Comparación de dos medias independientes mediante pruebas no paramétricas: Prueba U de Mann-Whitney.

Enfermería del Trabajo, 6(3), 77-84

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4327647.pdf>

Ruiz de Chávez Alfaro, C., Álvarez Cedillo, J. A., y Yarzabal Coronel, N. (2024). Evaluación de habilidades blandas para mejora en el servicio de las pequeñas y medianas empresa turísticas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1873>

Sainz Barajas, M. T. L., Chiñas Valencia, J. J., Aguirre Alemán, M. G., y Martínez Moreno, P. (2021). Perfil emprendedor y su influencia en la innovación de las MiPyMEs en Veracruz, México. En Alvarado-Lagunas, E. (Ed). *Los Micronegocios en México: creación, formalización y desafíos*. (pp. 155-175) Pearson Educación.

Salcedo Rosales, M., Tapia Ponce, S. Y., Olivares Granados, S. A., González Reyes, J. A. y Oregel Rosales, F. (2024). Las Soft Skills en estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit: Perspectivas, Desafíos y Oportunidades. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación Y Sociedad*, 11(21), 1-26 <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/825>

Sánchez Galarza, E. J., Pezo Espinoza, C. M., Vera Bone, D. J. y Saltos Bajaña, A. V. (2024). Las habilidades blandas como clave para la competitividad laboral en Ecuador: “Un análisis de su relevancia en el siglo XXI”. *Conexión Científica Revista Internacional*, 1(1), 15-28. <https://sapiensdiscoveries.com/index.php/CCIJ/article/view/3>

Sistema Integrado de Información de la Educación Superior [SIIES]. (2025). *Perfil estadístico del sistema nacional de educación superior*. Consultado el 20 de agosto de 2025. <https://www.siies.unam.mx/reporte.php>

Steptoe, A. and Wardle, J. (2017). Life skills, wealth, health, and wellbeing in later life. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 14(17), 4354-4359. <https://doi.org/10.1073/pnas.1616011114>

Sulca Contreras, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22), 135–145. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>

Ngo, T. T. A. (2024). The Importance of Soft Skills for Academic Performance and Career Development—From the Perspective of University Students. *International Journal of Engineering Pedagogy (iJEP)*, 14(3), pp. 53–68. <https://doi.org/10.3991/ijep.v14i3.45425>

- Universidad Veracruzana [UV]. (2025). *Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) - Coatzacoalcos*. Consultado el 20 de agosto de 2025. <https://www.uv.mx/coatza/sea/>
- Universidad Veracruzana [UV]. (2025). *UV en números julio 2025*. Consultado el 20 de agosto de 2025. <https://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2019/06/UV-en-numeros.pdf>
- Vázquez González, L., Clara Zafra, M. Á., Céspedes Gallegos, S., Ceja Romay, S. y Pacheco López, E. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: El caso del TECNM Coatzacoalcos. *IPSA Scientia: Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 10–25.
- Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Transformar*, 2(2), 20–29. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/20>
- Zepeda Hurtado, M. E., Cortés Ruiz, J. A., y Cardoso Espinosa, E. O. (2022). Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas a partir del aprendizaje basado en proyectos y gamificación. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1348>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (Igual)
Metodología	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (Igual)
Software	Belizario Antonio Pacheco (principal), Mónica Berenice Ordaz Hernández (igual)
Validación	Belizario Antonio Pacheco (principal), Mónica Berenice Ordaz Hernández (igual)
Análisis formal	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (igual)
Investigación	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (igual)
Recursos	Mónica Berenice Ordaz Hernández (principal), Juan José Chiñas Valencia (igual)
Curación de datos	Belizario Antonio Pacheco (principal), Juan José Chiñas Valencia (igual)
Escritura-preparación del borrador original	Belizario Antonio Pacheco (principal), Mónica Berenice Ordaz Hernández (igual)
Escritura-revisión y edición	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (apoyo), Mónica Berenice Ordaz Hernández (apoyo), Juan José Chiñas Valencia (apoyo)
Visualización	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (igual), Juan José Chiñas Valencia (igual)
Supervisión	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (Igual)
Administración de proyectos	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (igual)
Adquisición de fondos	Belizario Antonio Pacheco (principal), Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas (igual), Mónica Berenice Ordaz Hernández (igual), Juan José Chiñas Valencia (igual)