

## **Evaluación de habilidades blandas en la carrera Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca**

*Soft skills assessment in the Negotiation and Sales career of the Catholic University of Cuenca*

Verónica Maribel Ochoa-Calderón, Washington Marcelo Gallardo-Medina, Jorge Ormaza-Andrade

### **Resumen**

La investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de las habilidades blandas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos en el éxito laboral de los estudiantes de la carrera de Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca. Para ello, se utilizó una metodología mixta, que incluyó un enfoque cualitativo para la revisión de la literatura y uno cuantitativo a partir de un análisis descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos mediante la regresión lineal múltiple señalan que el trabajo en equipo es la competencia más influyente, sin embargo; las otras habilidades como el liderazgo, comunicación y resolución de problemas, aunque son importantes, mostraron un impacto menor. En conjunto estas habilidades explican el 95.1% de variabilidad en el éxito laboral. La Anova confirmó que el modelo es estadísticamente significativo, reflejando una sólida relación entre las variables analizadas. Adicionalmente, la Correlación de Pearson demuestra que existe una relación significativa entre todas las habilidades blandas evaluadas y el éxito laboral, indicando que un mayor desarrollo de estas competencias se asocia con mejores resultados en el ámbito laboral. Esta información sugiere que las instituciones de educación superior deben integrar estas competencias en los programas de formación para mejorar las perspectivas laborales de los graduados.

Palabras clave: Habilidades blandas; Éxito laboral; Negociación y ventas; Educación superior; Evaluación de competencias

---

### **Verónica Maribel Ochoa-Calderón**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | veronica.ochoa@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-5774-4201>

### **Washington Marcelo Gallardo-Medina**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | washington.gallardo@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-1441-2220>

### **Jorge Ormaza-Andrade**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jormaza@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-5449-1042>

<http://doi.org/10.46652/resistances.v6i11.188>  
ISSN 2737-6230  
Vol. 6 No. 11 enero-junio 2025, e250188  
Quito, Ecuador

Enviado: enero, 19, 2025  
Aceptado: marzo, 10, 2025  
Publicado: marzo, 25, 2025  
Publicación Continua

## Abstract

The research aims to evaluate the impact of soft skills, leadership, communication, teamwork and conflict resolution on the job success of students in the Negotiation and Sales career at the Universidad Católica de Cuenca. To do this, a mixed methodology was used, which included a qualitative approach for the literature review and a quantitative one based on a descriptive and correlational analysis. The results obtained by multiple linear regression indicate that teamwork is the most influential competence, however; other skills such as leadership, communication and problem solving, although important, showed a smaller impact. Taken together, these skills account for 95.1% of variability in job success. The ANOVA confirmed that the model is statistically significant, reflecting a solid relationship between the variables analyzed. Additionally, the Pearson correlation demonstrates that there is a significant relationship between all soft skills evaluated and job success, indicating that further development of these competencies is associated with better results in the workplace. This information suggests that higher education institutions should integrate these skills into training programmes to improve the job prospects of graduates.

Keywords: Soft skills; Labor success; Negotiation and sales; Higher education; Competency assessment

## Introducción

La sociedad actual fundamentada principalmente en los vertiginosos cambios, tanto científicos como tecnológicos (Sánchez & Hernández, 2022), han generado nuevas necesidades en el ámbito empresarial, los empleadores demandan profesionales que puedan responder a estos rápidos avances y se puedan adaptar a la nueva realidad, ya no es suficiente tener buenas calificaciones o años de experiencia en el área (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2020), hoy en día se requieren personas que posean habilidades blandas como el liderazgo, trabajo en equipo y la comunicación efectiva, entre otros.

En el contexto actual, caracterizado por un entorno laboral dinámico y competitivo, las habilidades blandas han surgido como aspectos esenciales para el éxito profesional. Estas competencias, tales como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, creatividad, adaptabilidad y manejo emocional, son cada vez más valoradas por empleadores a nivel mundial por su gran impacto en la productividad y la capacidad de enfrentar desafíos en el lugar de trabajo (Varona Albán & Ramos Benítez, 2024).

Existe una creciente demanda de los empleadores para contratar colaboradores que posean un sólido dominio de habilidades blandas. De igual manera, se ha evidenciado la relevancia de formar a los profesionales con competencias transversales que les permitan desempeñarse de forma eficaz en sus entornos laborales, por ello; las instituciones de formación de tercer nivel deben considerar en sus planes de estudio la forma de desarrollar estas competencias (Gaitán & Pérez, 2023). En este sentido, las mallas curriculares y el diseño mismo de las carreras de tercer nivel, debe estar enfocado en dar respuesta a estas necesidades latentes en la sociedad.

En particular, se han reportado deficiencias en comunicación, creatividad y manejo emocional, lo que limita la empleabilidad de los egresados y su capacidad para integrarse exitosamente en el mercado laboral (Canossa, 2019). Como se afirma en el estudio realizado por Canossa y varias investigaciones recientes, aun cuando estas competencias tienen gran relevancia, se han identificado debilidades significativas en el desarrollo de las mismas entre estudiantes universitarios.

Esta situación pone en evidencia la necesidad de que las instituciones de formación universitaria implementen estrategias orientadas al desarrollo integral de estas habilidades, con el objetivo de que los estudiantes que se gradúen cuenten con herramientas que agreguen una ventaja para competir en el ámbito laboral (Sánchez & Hernández, 2022), en otras palabras, se debe priorizar un proceso de formación íntegro, basado en la combinación de competencias técnicas y blandas.

Las competencias o habilidades individuales influyen directamente en los resultados de cualquier organización (Verdugo Barrera & Barbery Montoya, 2023), de hecho, se genera un clima laboral positivo y con mayor productividad, lo cual facilita el logro de los objetivos organizacionales y asegura la continuidad y sostenibilidad de la empresa a lo largo del tiempo.

La metodología que se utiliza en esta investigación tiene un enfoque cuantitativo que permitirá obtener un análisis exhaustivo del objeto de estudio; este enfoque permite no solo identificar el nivel actual de desarrollo de las competencias transversales, sino también comprender su impacto en el éxito profesional de los egresados.

El método descriptivo será fundamental para analizar las competencias actuales de los estudiantes, proporcionando una visión detallada de sus fortalezas y debilidades, considerando que la evaluación será transversal y no experimental. Por su parte, el método correlacional permitirá explorar la relación entre el desarrollo de estas habilidades y los indicadores de éxito laboral, como la inserción en el mercado, mejoras en el salario y las oportunidades de promoción.

Para la recolección de datos, se utilizará la encuesta, una herramienta cuantitativa, aplicada mediante cuestionarios estandarizados. De la misma manera, el análisis documental se enfocará en la revisión de estudios previos y perfiles ocupacionales para enriquecer el marco teórico y el contexto de la investigación.

En cuanto a las herramientas, los cuestionarios estandarizados proporcionarán datos precisos y medibles sobre el nivel desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios. Se utilizará el software SPSS para el análisis estadístico de los datos recopilados, permitiendo interpretar de manera rigurosa los hallazgos de la investigación. Asimismo, se emplearán tablas de evaluación y matrices para sistematizar los resultados y priorizar las áreas que requieren mayor atención. Esta metodología asegura una evaluación integral y fundamentada de las habilidades blandas en los estudiantes, aportando soluciones prácticas y alineadas con las necesidades del mer-

cado laboral. Este enfoque busca, no solo mejorar la formación de los estudiantes, sino también optimizar sus oportunidades de inserción y éxito en el ámbito profesional.

Con esta investigación se busca entender el nivel de habilidades blandas de los estudiantes de tercer nivel, tomando como caso de estudio a la carrera de Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca, donde se evaluará el impacto e influencia de cada variable independiente (habilidades blandas: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas) en la variable dependiente (éxito laboral).

### *Fundamentación Teórica*

Para entender las habilidades blandas y su impacto en el sector empresarial hay que comprender su esencia, componentes y propósito. Su desarrollo permite a los individuos ajustarse a las exigencias de un entorno laboral dinámico y en constante transformación, abarcando tanto los sistemas productivos del sector privado como del ámbito público (Varona Albán & Ramos Benítez, 2024). En este sentido, resulta crucial explorar el concepto de habilidades blandas, ya que estas aptitudes, altamente valoradas y cada vez más solicitadas, juegan un papel determinante en el éxito profesional.

### *Habilidades Blandas*

Las habilidades blandas, conocidas también como competencias transversales, son particularidades de cada persona que le permiten interactuar de forma efectiva con otros, adaptarse a las diversas situaciones que se puedan presentar y contribuir al éxito de las organizaciones. Entre las principales habilidades, se incluyen la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, y su desarrollo se ha vuelto indispensable en un mercado laboral en constante evolución y cada vez más competitivo (Canossa, 2019).

Desde el contexto educativo, las instituciones educativas de tercer nivel desempeñan un papel crucial en la formación de estas competencias. Según Cejas et al. (2023), el objetivo de la educación superior no solo debe enfocarse en transmitir conocimientos técnicos, sino también, en integrar metodologías que fomenten el fortalecimiento de competencias blandas como parte de un enfoque estratégico para mejorar los resultados de empleabilidad y el éxito profesional de los estudiantes.

Espinoza y Gallegos (2020), destacan que la enseñanza de habilidades blandas requiere un enfoque interdisciplinario que conecte la teoría con la práctica. Esto incluye la inserción de metodologías activas como el aula invertida, aprendizaje basado en proyectos, basado en retos, que permite a los estudiantes enfrentarse a problemas reales y desarrollar competencias críticas necesarias para su desempeño en ambientes laborales complejos.

Estas habilidades tienen un impacto directo en la empleabilidad. Como lo afirman Succi y Canovi (2020), las competencias sociales y comunicativas, cada vez son más valoradas por los empleadores, las cuales complementan las capacidades técnicas de los egresados, permitiéndoles destacar en procesos de selección y ascender en sus carreras profesionales.

A continuación, se describen las habilidades blandas a evaluar:

**Comunicación:** La comunicación se conceptualiza como la capacidad de transmitir ideas de forma clara y efectiva, tanto de forma oral como escrita. Su importancia radica en su impacto directo en la colaboración y la productividad. Indicadores clave incluyen la fluidez verbal, medida en presentaciones, redacción de documentos profesionales, evaluada mediante informes y ensayos (Zambrano et al., 2023). Para Valle Vargas et al. (2022), la comunicación es la capacidad de poner atención de manera activa, formular preguntas relevantes y expresarlas de forma clara y objetiva, además de destacar aspectos positivos en la comunicación. También incluye la habilidad de escuchar atentamente al interlocutor, entender su perspectiva y contestar con empatía, promoviendo una interacción efectiva y constructiva.

**Trabajo en equipo:** Esta dimensión implica la capacidad de coordinar esfuerzos en grupos para alcanzar objetivos comunes. Habilidad de colaborar activamente en la consecución de un objetivo común, contribuyendo de manera significativa al trabajo colectivo y alineando esfuerzos individuales con las metas compartidas del grupo (Zambrano et al., 2023). Esta capacidad implica, no solo disposición para trabajar en equipo, sino también habilidades como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, esenciales para coordinar acciones y mantener un enfoque conjunto hacia la consecución de los resultados esperados (Valle Vargas et al., 2022).

**Liderazgo:** El liderazgo hace referencia a la habilidad de direccionar e inspirar a un equipo hacia metas comunes. Capacidad de inspirar y generar confianza para guiar a las personas hacia un propósito claro, promoviendo valores mediante acciones concretas y anticipándose a las circunstancias que puedan influir en las dinámicas del grupo (Valle Vargas et al., 2022).

**Resolución de problemas:** La habilidad para identificar, evaluar y resolver problemas de forma efectiva es fundamental en cualquier contexto de ámbito profesional. Reemplaza la visión tradicional de las disputas basada en el enfoque “ganar-perder” por una perspectiva “ganar-ganar”. Este cambio no solo influye en los resultados alcanzados, sino también en el desarrollo del proceso, ya que fomenta una transformación en las actitudes de las partes involucradas, promoviendo una colaboración más constructiva y beneficiosa para todos (Cordero et al., 2020).

Estas dimensiones y sus indicadores proporcionan un marco robusto para analizar y evaluar las habilidades blandas de los estudiantes, contribuyendo al diseño de estrategias educativas que potencien su desarrollo y su impacto en el mercado laboral.

### *Importancia de las Habilidades Blandas en las Instituciones de Educación Superior*

Hoy en día, las habilidades blandas se reconocen como un factor estratégico para el éxito profesional y la formación integral de los estudiantes universitarios. Estas competencias, como el liderazgo, la comunicación, y el trabajo en equipo, complementan los conocimientos técnicos y se han convertido en un requisito clave en el mercado laboral globalizado (Cejas et al., 2023). Según Succi y Canovi (2020), estas habilidades potencian la empleabilidad, ya que los empleadores buscan candidatos capaces de adaptarse a dinámicas cambiantes y trabajar de manera efectiva en equipos diversos.

La demanda de habilidades blandas también está respaldada por estudios que enfatizan su impacto en la productividad organizacional y el crecimiento profesional. Espinoza y Gallegos (2020), afirman que la integración de estas competencias en los planes curriculares de las entidades de educación superior no solo mejora las perspectivas laborales de los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de ambientes colaborativos en el trabajo. Esto es particularmente relevante en contextos educativos donde la interacción con el mercado laboral es limitada, destacando la necesidad de estrategias pedagógicas que incluyan estas habilidades como parte esencial del currículo (Canossa, 2019).

Hoy en día estas competencias son consideradas determinantes durante los procesos de selección de personal, por esta razón, es fundamental para las instituciones de educación superior integrarlas en sus sistemas educativos, de forma que se desarrollen efectivamente (Fuentes et al., 2021).

### *Evaluación de las Habilidades Blandas en Contextos Educativos*

La medición de habilidades blandas requiere enfoques sistemáticos que capturen su naturaleza subjetiva y multidimensional. Según Hernández et al. (2014), el uso de metodologías mixtas, que combinan encuestas estructuradas y análisis cualitativos, es fundamental para evaluar competencias como la resolución de conflictos y la coordinación de equipos. En esta línea, Guevara et al. (2020), destacan la importancia de metodologías de investigación educativa que incorporen componentes experimentales y participativos, permitiendo un análisis más profundo del impacto de estas habilidades en el desarrollo de actividades académicas y profesionales de los estudiantes.

Asimismo, Sánchez y Hernández (2022), señalan que las universidades deben diseñar estrategias de evaluación alineadas con las demandas del mercado laboral, utilizando herramientas que midan no solo el nivel de desarrollo de las habilidades blandas, sino también su aplicabilidad en escenarios reales. Esto refuerza la necesidad de prácticas formativas que simulen entornos laborales y fomenten la adquisición de estas competencias de manera integral.

### *Estrategias Pedagógicas para el Desarrollo de Habilidades Blandas*

Las instituciones de nivel superior han comenzado a implementar enfoques innovadores para desarrollar habilidades blandas en sus estudiantes. Metodologías como el aprendizaje basado en proyectos y el Design Thinking han demostrado ser efectivos para fomentar la colaboración, la creatividad, y la resolución de problemas en contextos educativos (Sánchez Vallejo et al., 2024). Estas estrategias permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas, promoviendo un aprendizaje más profundo y significativo.

Por último, la investigación formativa se posiciona como una herramienta clave para potenciar estas competencias. Según Valle Vargas et al. (2022), esta metodología proporciona experiencias prácticas que simulan escenarios reales, ayudando a los estudiantes a desarrollar habilidades críticas para su desempeño profesional. Este enfoque refuerza la idea de que el aprendizaje debe ir más allá del aula, integrando elementos prácticos que preparen a los estudiantes para los retos del mercado laboral.

### *Éxito Laboral*

El éxito laboral se describe como la capacidad de un individuo para alcanzar sus objetivos profesionales y destacarse en su entorno de trabajo, para ello, no solo depende de la capacidad de realizar actividades técnicas y cumplir con las responsabilidades del puesto, sino también la habilidad para interactuar efectivamente con otras personas, adaptarse a diferentes situaciones y resolver problemas de manera creativa (Acuña Vásquez et al., 2024), en este sentido, las habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y la resolución de conflictos, son fundamentales para alcanzar este éxito en un entorno laboral cada vez más globalizado y tecnológicamente avanzado.

Varios estudios han demostrado que ciertas aptitudes son más valoradas por los empleadores al momento de la contratación, incluso llegan a ser más importantes que los conocimientos técnicos del área. Sulca Contreras (2022), identifica una correlación positiva entre el dominio de competencias como la negociación, el pensamiento crítico, la gestión del tiempo, y la inserción laboral exitosa. Por otro lado, Varona Albán y Ramos Benítez (2024), resaltan que estas habilidades no solo influyen en la obtención de empleo, sino también en la capacidad de los egresados para avanzar en sus carreras y asumir roles de liderazgo.

Se ha observado que las habilidades blandas tienen un alto impacto en sectores específicos, como la negociación y ventas. Pinos et al. (2023), destacan que, en estos campos, la capacidad de adaptarse a diferentes contextos y establecer relaciones interpersonales efectivas puede determinar



el éxito profesional. Esto pone de relieve lo crucial de integrar estas competencias en la formación de los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

El éxito laboral puede ser evaluado usando diferentes indicadores que muestran la capacidad de la persona para prosperar en el trabajo, uno de ellos es la pronta inserción de un egresado en un cargo afín a su carrera, lo cual valida su nivel de competencias adquiridas durante su formación. Otro factor considerado relevante es la mejora en el salario, ya que este incremento de ingresos, por un lado, es un indicativo del valioso aporte del profesional a la empresa, pero también, un mayor nivel de responsabilidad y nuevos desafíos. El último aspecto, de igual importancia se presenta a través de los ascensos relacionados con un progreso en la carrera, roles de liderazgo y una mayor contribución a la organización. Según Acuña (2024), en conjunto, la inserción en el mercado, las mejoras salariales y las oportunidades de promoción son elementos interrelacionados que configuran una visión integral del éxito laboral.

## Metodología

El diseño metodológico de la investigación tuvo una orientación no experimental de corte transversal debido a que se observaron las variables en su estado natural, sin realizar manipulación intencional y la recolección de datos se llevó a cabo en una sola ocasión, durante una inmersión puntual destinada al levantamiento de información en el campo (Pinos et al., 2023). El enfoque utilizado fue de carácter mixto, en el que se usaron herramientas cualitativas para indagar y revisar literatura específica para la creación de la fundamentación teórica, mientras que el enfoque cuantitativo se refleja en el tratamiento de los datos recolectados, determinación del universo de estudio y la aplicación de métodos estadísticos de análisis.

Su alcance fue descriptivo y explicativo, cuyo propósito fue comprender y describir las características principales del objeto de estudio. Se aplicaron los métodos, analítico-sintético, pudiendo descomponer al fenómeno de estudio en aspectos relevantes, para posteriormente combinarlos y obtener una visión detallada de la realidad (Núñez Haro et al., 2023; Rodríguez & Pérez, 2017) y el método correlacional que permite comprender la conexión o el nivel de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto específico (Hernández et al., 2014), lo cual generó información relevante del nivel de habilidades blandas y su relación con el éxito laboral de los estudiantes evaluados.

En cuanto a los instrumentos de recopilación de datos, se usaron encuestas de preguntas cerradas con opciones de respuesta previamente definidas mediante y escala de Likert cuestionarios creados en Google Forms (Sánchez Vallejo et al., 2024) y las respuestas de los participantes se organizaron y analizaron utilizando el programa SPSS para evaluar la correlación entre las variables dependiente e independiente. Para este estudio se determinó como población o universo a



todos los estudiantes de la carrera de Negociación y Ventas de la Unidad Académica de Formación Técnica y Tecnológica de la Universidad Católica de Cuenca, siendo en total de 30 estudiantes; 17 participantes de primer ciclo, 7 participantes de segundo ciclo y 6 participantes de tercer ciclo; se recurrió a la técnica estadística del censo para la obtención de información.

## Resultados

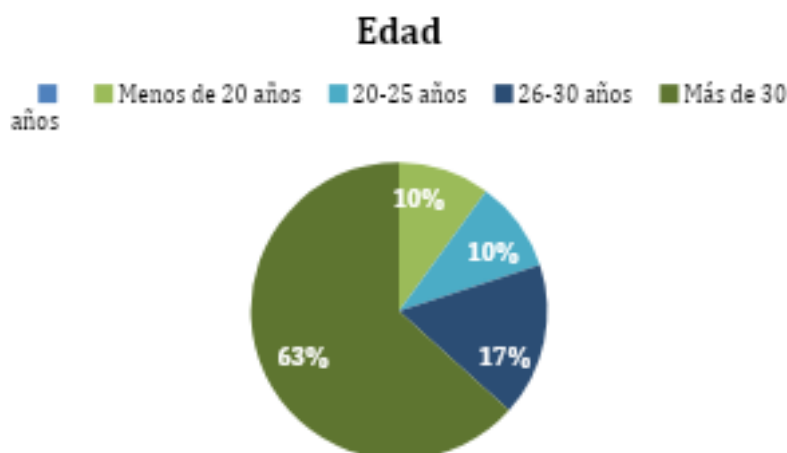
Una vez realizado el levantamiento de información de los estudiantes de la carrera Tecnología Superior en Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca y luego del análisis respectivo, se obtuvieron los siguientes resultados:

### *Análisis Descriptivo*

Para comprender la población de estudio, se realiza la descripción de los datos demográficos más importantes obtenidos en la encuesta, este análisis permite caracterizar a los participantes y obtener información relevante de su perfil, lo cual facilita la interpretación de los resultados. A continuación, se presentan los principales datos demográficos:

### Edad

Figura 1. Edad



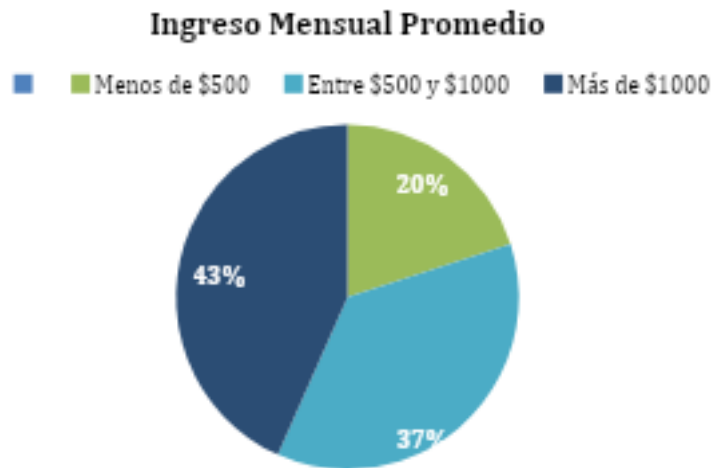
Fuente: elaborado por los autores

Nota. En el Gráfico 2, se puede observar la edad de la población objeto de estudio. A continuación, se interpreta cada segmento obtenido:

La proporción más grande del gráfico de pastel corresponde a personas que tienen más de 30 años, representando el 63% del total.

### *Ingreso Mensual Promedio*

Figura 2. Ingreso Mensual Promedio



Fuente: elaborado por los autores

Nota. En el Gráfico 3, se puede observar el ingreso mensual promedio de la población objeto de estudio. Seguidamente, se interpreta cada segmento obtenido:

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas tienen un ingreso mensual promedio de más de \$1.000,00, representando un porcentaje del 43%, le sigue el grupo que tiene ingresos entre \$500,00 y \$1.000,00, con un 37%, mientras que el porcentaje de ingresos más bajo corresponde a quienes ganan menos de \$500,00 con un 20%.

*Habilidades blandas más valoradas*

Figura 3. Habilidades valoradas por los estudiantes para el éxito laboral



Fuente: elaborado por los autores

Nota. En el Gráfico 4, se puede observar las habilidades más valoradas por los estudiantes y que consideran que les ha permitido alcanzar el éxito. A continuación, se interpreta cada segmento obtenido:

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas consideran que una de las habilidades blandas que les ha permitido alcanzar el éxito laboral es la Comunicación con un porcentaje 37%, seguido del liderazgo con un 23%.

*Alfa de Cronbach*

Se ha evaluado el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la consistencia del conjunto de datos que se obtuvieron de la encuesta realizada, que se detalla en la Tabla °1.

Tabla 1. Coeficiente de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,973	,963	31

Fuente: elaborado por los autores

Nota. En la Tabla 1, se puede observar los resultados de analizar el coeficiente Alfa de Cronbach en los datos obtenidos del levantamiento de información. A continuación, se interpreta cada valor obtenido:

El Alfa de Cronbach aplicado a las 31 variables, da como resultado una valoración de 0,973 y el Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados tiene un resultado de 0,963; estos valores son altos y representan una elevada consistencia. Por ello, se puede concluir que los resultados obtenidos indican que la escala utilizada en este estudio es de alta calidad y que los datos recolectados son confiables.

### *Correlación de Pearson*

Tabla 2. Correlación de Pearson

Variables Independientes	Habilidades Blandas				Variable Dependiente
	Liderazgo	Comunicación	Trabajo_Equipo	Resolución_Problemas	Éxito_Laboral
Liderazgo	1	,945**	,917**	,908**	,932**
Comunicación	,945**	1	,940**	,905**	,927**
Trabajo_Equipo	,917**	,940**	1	,926**	,968**
Resolución_Problemas	,908**	,905**	,926**	1	,924**
Éxito_Laboral	,932**	,927**	,968**	,924**	1

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

Fuente: elaborado por los autores

Nota. En la Tabla 2, se puede observar los resultados del análisis de correlación entre las habilidades blandas y el éxito laboral.

Se observa un valor cercano a 1, por ello, los resultados muestran una fuerte correlación positiva de todas las variables independientes (liderazgo, comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas) y la variable dependiente (éxito laboral), esto implica que a medida que aumenta el nivel de liderazgo, comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, también aumenta el éxito laboral.

Todas las variables independientes están significativamente relacionadas con el éxito laboral y son importantes para alcanzar el desarrollo profesional.

### *Análisis del Modelo Regresión lineal Múltiple*

Se usa este modelo para entender el impacto que tiene cada una de las variables independientes: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas en la variable dependiente éxito laboral.

*Resumen del Modelo*

Tabla 3. Resumen del modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,975 <sup>a</sup>	0,951	0,943	1,92858
a. Predictores: (Constante), Resolución_Problemas, Comunicación, Liderazgo, Trabajo_Equipo				

Fuente: elaborado por los autores

Nota. En la Tabla 3, se puede observar el resultado del análisis de regresión lineal múltiple que busca predecir la variable dependiente en función de las variables independientes liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Se observa la existencia de una fuerte relación lineal entre las variables liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas y el éxito laboral, este modelo de regresión es capaz de explicar un 95.1% de la variabilidad observada en la variable dependiente, lo cual representa un ajuste excelente.

Las predicciones del modelo tienen un error estándar de 1.92858, lo cual representa una buena precisión de las estimaciones.

*Anova*

Para evaluar si análisis de regresión lineal múltiple es estadísticamente significativo, se ha calculado la Anova.

Tabla 4. Anova

Anova <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cua- drática	F	Sig.
1	Regresión	1800,215	4	450,054	121,001	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	92,985	25	3,719		
	Total	1893,2	29			
A. Variable Dependiente: Éxito_Laboral						
B. Predictores: (Constante), Resolución_Problemas, Comunicación, Liderazgo, Trabajo_Equipo						

Fuente: elaborado por los autores

Nota. En la Tabla 4, se puede observar el resultado del análisis del Anova, considerando las variables independientes liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Se observa que la suma de los cuadrados de regresión (1800,215) es mayor que la suma de cuadrados de Residuo (92,985), lo que indica que el modelo de regresión lineal explica gran parte de la variabilidad de la variable dependiente éxito laboral.

Otro dato importante es el valor de la significancia (000), menor que 0,05, lo cual confirma que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, por ello, la relación observada entre las variables independientes y la dependiente no se deba al azar.

Se demuestra que las variables liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas son buenos predictores del éxito laboral.

### *Coefficientes*

Esta tabla permite identificar el impacto de cada variable independiente en la variable dependiente del modelo de regresión lineal múltiple planteado.

Tabla 5. Coeficientes

Coeficientes <sup>a</sup>								
Modelo B	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandariza- dos	t	Sig. Orden cero	Correlaciones		
	Desv. Error	Beta				Parcial	Parte	
(Constante)	0,22	1,122		0,196	0,846			
Liderazgo	0,423	0,218	0,286	1,942	0,064	0,932	0,362	0,086
Comunicación	-0,136	0,249	-0,09	-0,546	0,59	0,927	-0,109	-0,024
Trabajo_Equipo	1,023	0,222	0,699	4,596	0	0,968	0,677	0,204
Resolución_Proble- mas	0,151	0,195	0,098	0,774	0,446	0,924	0,153	0,034

A. Variable Dependiente: Éxito\_Laboral

Fuente: elaborado por los autores

Nota. En la Tabla 5, se puede observar el impacto de las variables independientes liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas en la variable dependiente éxito laboral.

En la tabla se observan los siguientes datos importantes:

- El trabajo en equipo es la variable independiente con el mayor impacto en el éxito laboral, considerando el coeficiente  $b = 1.023$  y  $\beta = 0.699$  y es altamente significativa ( $\text{sig.} < 0.001$ ), esto implica que esta habilidad es un predictor muy importante del éxito laboral.

- El liderazgo también tiene un impacto positivo en el éxito laboral con un coeficiente  $b = 0.423$  y  $\beta = 0.286$ , pero su significancia es marginal ( $\text{sig.} = 0.064$ ).
- La comunicación tiene un impacto negativo en el éxito laboral con un coeficiente  $b = -0.136$  y  $\beta = -0.090$  y no es estadísticamente significativo ( $\text{sig.} = 0.590$ ).
- La resolución de problemas tiene un impacto positivo en el éxito laboral, considerando un coeficiente  $b = 0.151$  y  $\beta = 0.098$ , pero no es estadísticamente significativo ( $\text{sig.} = 0.446$ ).

Con estos resultados se muestra que el trabajo en equipo es el predictor más fuerte y significativo del éxito laboral considerando este modelo de regresión lineal múltiple, el liderazgo también tiene un impacto positivo, sin embargo, con un nivel de significancia menor y la comunicación y resolución de problemas parecen ser predictores no significativos para este modelo.

## Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio sobre las habilidades blandas de los estudiantes de Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca están alineados con el objetivo planteado en esta investigación que buscaba evaluar la correlación entre estas competencias y el éxito laboral. Se estableció una relación significativa entre las variables independientes, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas y su influencia en el ámbito de trabajo, lo cual respalda la hipótesis inicial y es consistente con investigaciones ya realizadas. En este sentido Succi y Canovi (2020), encontró que las competencias o habilidades blandas son cada vez más valoradas por los empleadores y contribuyen de manera decisiva en la empleabilidad de los egresados.

En el contexto actual del mercado laboral, según Sánchez y Hernández (2022), es de suma importancia para los estudiantes universitarios desarrollar un conjunto de habilidades blandas como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y resolución de problemas, en este estudio, mediante la regresión lineal se comprueba la influencia de estas competencias en el éxito laboral, sobre todo el trabajo en equipo que se presenta como la competencia más significativa con un coeficiente de regresión que muestra un impacto positivo y significativo ( $b = 1.023$ ;  $\beta = 0.699$ ,  $\text{sig.} < 0.001$ ); por ello, este hallazgo coincide con la afirmación de que los empleadores valoran la capacidad del personal para colaborar de forma efectiva en los entornos laborales, que hoy en día son dinámicos, haciendo del trabajo en equipo, un predictor determinante del éxito en la carrera profesional.

Con respecto al liderazgo, comunicación y la resolución de problemas, cuyo impacto es menor, siguen siendo aspectos fundamentales en el desempeño profesional, esto demuestra la com-



plejidad en la interrelación de las habilidades blandas y su influencia en el éxito laboral, sugiriendo que no todas tienen el mismo peso en el contexto actual, lo que se ajusta a la investigación realizada por Guevara et al. (2020), quienes se enfocan en la necesidad de plantear un enfoque estratégico para abordar la formación de estas competencias de forma que respondan al entorno laboral actual.

De la misma manera, Cejas et. al (2023), indica que las habilidades interpersonales están vinculadas con la capacidad de adaptarse a los nuevos desafíos del mercado laboral, considerando no únicamente la inserción laboral, sino la capacidad de desarrollar de forma efectivas las actividades encomendadas, lo cual coincide con los hallazgos de la investigación sobre la necesidad de integrar estas competencias en el proceso de formación de los estudiantes para contribuir con un mejor perfil profesional de los egresados, más competitivos y alineados a las demandas del mercado.

Investigaciones realizadas a instituciones de educación superior plantean que el desarrollo de estas habilidades debe ser un enfoque integral en los procesos de aprendizaje-enseñanza, ya que no solo favorecen el desempeño profesional, también aportan a la construcción de entornos laborales más colaborativos y eficientes (Varona Albán & Ramos Benítez, 2024). De acuerdo con estos autores, una educación que promueva competencias como el liderazgo y la comunicación permite a los estudiantes desarrollarse de manera más efectiva a los retos del mundo laboral, por lo tanto, integrar y potenciar estas habilidades no debe considerarse como un complemento de la formación, debe incorporarse como un factor fundamental de su aprendizaje (Rojas, 2024).

Los hallazgos también respaldan la importancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral, en el trabajo realizado por Verdugo y Barbbery (2023), se argumenta que estas competencias son determinantes en el rendimiento organizacional y en la creación de un ambiente de trabajo positivo. Esto sugiere que aquellos egresados que no presenten un desarrollo óptimo de las habilidades como comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, podría perjudicar su éxito profesional y la competitividad en el ámbito laboral.

El estudio realizado por Cherres et al. (2024), destaca la relevancia de las habilidades blandas en el proceso de formación de los estudiantes, identificando la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la resolución de problemas como competencias clave para el éxito académico y la empleabilidad, también se pone énfasis en la integración de éstas en el currículo universitario, ya que prepara a los estudiantes para mejorar su desempeño laboral, su enfoque se alinea con la investigación realizada para la carrera de Negociación y Ventas que evalúa estas competencias en un contexto específico, resaltan su importancia en el ámbito comercial y empresarial. Los dos estudios demuestran que el fortalecimiento de las habilidades blandas mejora los indicadores del éxito laboral, ya que su influencia es directa.

El estudio se enfoca en una población específica, al aplicarse a la carrera de Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca, lo que permite obtener resultados detallados y ajustados a las características y necesidades de un programa académico en particular. Esta perspectiva aporta información valiosa sobre el desarrollo de habilidades blandas en este contexto determinado. Para enriquecer y complementar estos hallazgos, futuras investigaciones podrían ampliar la población objeto de estudio, incorporando otras universidades y programas académicos de diversas áreas del conocimiento, como ciencias sociales, ingenierías, salud y educación. Esto permitiría explorar cómo se manifiestan y desarrollan estas competencias en distintos entornos académicos y profesionales, proporcionando una visión más integral y representativa de su impacto en la formación universitaria y en la empleabilidad de los graduados.

## Conclusión

La investigación realizada sobre habilidades blandas de los estudiantes de Negociación y Ventas de la Universidad Católica de Cuenca resalta la importancia de estas competencias en el éxito laboral de los egresados. Este estudio parte de la hipótesis de que las habilidades blandas, específicamente, la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas, influyen de manera significativa en el éxito laboral, corroborando esta información mediante diferentes análisis estadísticos.

Al analizar la correlación de las variables independientes (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas) y la variable dependiente (éxito laboral), se evidencia la fuerte correlación positiva, por ello, a medida que se incrementen estas habilidades blandas, se incrementa el éxito laboral. Por este motivo, es esencial integrar estas competencias en los procesos de formación académica de las instituciones de educación superior, ya que prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

Los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal evidencian que el trabajo en equipo se posiciona como la competencia más significativa y notable en el éxito laboral, con un importante impacto positivo, corroborando varias teorías que indican que los empleadores valoran la capacidad de colaboración efectiva en los entornos de trabajo actuales. El liderazgo, la comunicación y la resolución de problemas mostraron un impacto menor, sin embargo, siguen siendo fundamentales para el desempeño laboral efectivo, estos hallazgos están alineados con investigaciones previas que resaltan la creciente valoración de habilidades blandas por parte de los empleadores.

El análisis de la Anova aplicada a la regresión lineal, confirma la validez y relevancia del modelo estadístico utilizado en la investigación, los resultados muestran que el modelo es altamente significativo, lo cual indica que existe una sólida relación entre las variables independientes y el éxito laboral. En este sentido, se evidencia un excelente ajuste del modelo ya que el liderazgo, co-

municación, trabajo en equipo y resolución de problemas explican de manera efectiva en un 95.1% la variabilidad de la variable dependiente.

Los hallazgos de este estudio no solo contribuyen a la comprensión académica del impacto de las habilidades blandas en el éxito laboral, sino que además, ofrecen perspectivas valiosas para la mejora de los programas educativos de la Universidad Católica de Cuenca y en general para las instituciones de educación superior, promoviendo un enfoque de formación que permita desarrollar estas competencias en los estudiantes para mejorar sus perspectivas de éxito laboral y también su capacidad de adaptarse y prosperar en un entorno profesional en constante evolución.

### Referencias

- Acuña Vásconez, N. P., Navarrete Acuña, M. A., & Navarrete Herrera, M. M. (2024). Integración de las Habilidades Blandas y su Impacto Laboral en los Estudiantes de Educación Superior en el Periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7627-7643. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11958](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11958)
- Canossa, H. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2).
- Cejas, M., Palacios, E., & Mendoza Velazco, D. J. (2023). Las competencias en la educación superior: Factor estratégico en la formación integral y el éxito profesional del estudiante. *Revista Científica de Ciencias Humanas y Sociales RECIHYS*, 1(1), 9-15. <https://doi.org/10.24133/recihys.v1i1.3143>
- Cherres Castro, A. M., Henckell Sime, E. C. L., & Sandoval Peña, J. M. (2024). *Habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13984800>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M., & Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento*, 5(5), 41-63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gaitán, M. D. S., & Pérez, M. (2023). Análisis de las competencias blandas en las carreras de Administración de Empresas, Marketing y Publicidad. Universidad Católica Redemptoris Mater en Managua, Nicaragua. *Revista Científica de FAREM-Esteli*, 45, 17-41. <https://doi.org/10.5377/farem.v12i45.16035>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Núñez Haro, A. E., Núñez Grijalva, J. V., & Ramón Poma, G. M. (2023). Habilidades gerenciales en la gestión de los centros de desarrollo infantil en la ciudad de Tena, Ecuador. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(12). <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.211>
- Pinos, V. F., Solis, J. B., & Salamea, J. L. (2023). Habilidades blandas en la gestión de práctica docente y administrativa en Educación Superior: Modalidad híbrida. *Runas. Journal of Education and Culture*, 4(7). <https://doi.org/10.46652/runas.v4i7.105>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, G. (2024). Evaluación de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios. Caso: Universidad Valle del Momboy, 2022. *Momboy*, 19. <https://doi.org/10.70219/mby-192023-81>
- Sánchez, J., & Hernández, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Científica Sinapsis*, 21(1). <https://doi.org/10.37117/s.v21i1.641>
- Sánchez Vallejo, T. M., Erazo Alvarez, G. O., & Andrade Pesantez, D. J. (2024). Design thinking para la innovación de modelos de negocio en consultorios odontológicos en la ciudad de Cuenca. *AlfaPublicaciones*, 6(2.3), 93-112. <https://doi.org/10.33262/ap.v6i2.3.494>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- 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>
- Valle Vargas, M. E., Ramón Salcedo, I. F., Idrobo Gutiérrez, M. A., & Costa Samaniego, C. D. C. (2022). Habilidades blandas en la investigación formativa del estudiante universitario. *LA-TAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1201-1219. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.178>
- Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 71, 245-275. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>
- Verdugo Barrera, D. A., & Barberly Montoya, D. C. (2023). Habilidades gerenciales en el desarrollo de las ventas de una empresa importadora. *MQRInvestigar*, 7(1), 2997-3016. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.2997-3016>
- Zambrano, M., Vallejo, G., & Tafur-Méndez, F. (2023). Investigación: Habilidades blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 257-267. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1627>

## Autores

**Verónica Maribel Ochoa-Calderón.** Docente y coordinadora del Centro de Investigación de la Unidad en la Universidad Católica de Cuenca y maestrante en el programa de Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos.

**Washington Marcelo Gallardo-Medina.** Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

**Jorge Ormaza-Andrade.** Docente tutor, de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

## **Declaración**

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.