

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**INCIDENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LA HABILIDAD DE
EMPRENDIMIENTO EN ALUMNOS DE LICENCIATURA DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA EN 2022.**

**PRESENTA
POLLETT CANCINO MURILLO**

**TUTOR
DR. ISMAEL PLASCENCIA LÓPEZ**

**CO-TUTOR
DR. NATANAEL RAMÍREZ ANGULO**

TIJUANA, BAJA CALIFORNIA A 12 ENERO DEL 2023.

Índice

<i>Dedicatoria</i>	5
<i>Agradecimientos</i>	5
<i>Resumen</i>	6
<i>Capítulo 1. Introducción</i>	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Planteamiento del problema	9
1.3 Preguntas de investigación	12
1.3.1 General.....	12
1.3.2 Específicas	12
1.2 Determinación de objetivos	13
1.2.1 Objetivo general	13
1.2.2 Objetivos específicos	13
1.3 Justificación	14
<i>Capítulo 2. Marco contextual</i>	16
2.1 Características y situación de la educación superior	16
2.2 Retos de la educación superior para el fomento de las habilidades blandas y de emprendimiento.....	19
2.3 Habilidades y competencias que exige actualmente el mercado laboral.....	22
<i>Capítulo 3. Marco teórico e hipótesis</i>	27
3.1 Habilidades de pensamiento y planificación y la habilidad de emprendimiento	27
3.2 Habilidades interpersonales y la habilidad de emprendimiento	29
3.3 Habilidad de inteligencia emocional y la habilidad de emprendimiento.....	30
3.4 Habilidad de establecimiento de metas, habilidad de perseverancia y la habilidad de emprendimiento.....	31

<i>Capítulo 4. Modelo de investigación.....</i>	33
<i>Capítulo 5. Metodología.....</i>	36
5.1. Tipo de investigación.....	36
5.2. Objeto de estudio.....	36
5.3. Sujeto de estudio.....	37
5.4. Población muestra y métodos de muestreo.....	37
5.5. Validez y fiabilidad.....	38
5.6. Definición de variables.....	44
5.6.1 Variables independientes.....	44
5.6.2 Variable dependiente.....	46
5.7. Instrumento de recolección de datos.....	46
<i>Capítulo 6. Análisis y resultados.....</i>	48
6.1 Recolección de datos y muestra.....	48
6.1.1 Comprobación de la validez de los constructos: coeficiente de Alfa de Cronbach.....	49
6.2 Análisis factorial exploratorio.....	50
6.3 Análisis de datos descriptivos.....	54
6.3 Análisis factorial confirmatorio.....	61
6.3 Resultados.....	64
6.4 Conclusiones.....	65
6.4.1 Hallazgos de la investigación.....	66
6.4.2 Recomendaciones.....	69
6.4.3 Limitaciones del estudio.....	70
6.4.4 Futuras líneas de investigación.....	70
<i>Referencias.....</i>	71

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Habilidades blandas laborales más requeridas</i>	25
Tabla 2. <i>Tipos de variables</i>	34
Tabla 3. <i>Variables del modelo</i>	40
Tabla 4. <i>Medidas de adecuación del modelo</i>	44
Tabla 5. <i>Representatividad de cada facultad en la muestra</i>	49
Tabla 6. <i>Coeficiente Alfa de Cronbach</i>	50
Tabla 7. <i>Prueba de KMO y Bartlett's</i>	51
Tabla 8. <i>Matriz de componentes rotados</i>	52
Tabla 9. <i>Medidas de adecuación del modelo</i>	62
Tabla 10. <i>Resultados del modelo</i>	64

Índice de gráficos

Gráfico 1. <i>Habilidad de emprendimiento</i>	55
Gráfico 2. <i>Habilidad de pensamiento y planificación</i>	57
Gráfico 3. <i>Habilidades interpersonales</i>	58
Gráfico 4. <i>Habilidad de inteligencia emocional</i>	59
Gráfico 5. <i>Habilidad de establecimiento de metas</i>	60
Gráfico 6. <i>Habilidades blandas y habilidad de emprendimiento</i>	61

Índice de figuras

Figura 1. <i>Modelo de investigación hipotético</i>	35
Figura 2. <i>Modelo de medida y estructural</i>	42
Figura 3. <i>Modelo de ecuaciones estructurales</i>	63

Dedicatoria

A mi esposo Juan Manuel e hijos, por dejarme compartir su tiempo con este proyecto,
convirtiéndolo en mi prioridad.

A mis padres y hermanos, gracias por enseñarme a que todo lo que me
proponga lo puedo lograr, a mis suegros por su apoyo incondicional durante este proceso,
sin ustedes no hubiera sido posible.

A mi corazón por recordarme siempre que soy capaz y puedo lograrlo.

Agradecimientos

Dr. Ismael Plascencia gracias por creer en mí, por su apoyo incondicional, por ser un líder
que guía, apoya y motiva.

A mi compañera Bianca, gracias por fomentar en mí la duda, por motivarme a ser mejor y
cuestionarme todo.

A mis maestros, gracias por su conocimiento, experiencia y exigencia en cada una de las
tareas designadas, las cuales me motivaron a ser mejor.

Por último, agradezco a mi alma mater por regalarme la oportunidad de estudiar un
doctorado.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo medir la incidencia de las “habilidades blandas” en la “habilidad de emprendimiento” en estudiantes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Tijuana. Se aplicó un instrumento de recolección de datos, conformado por 34 ítems con respuestas en escala de *Likert* a 418 alumnos de licenciatura en etapa terminal, en el semestre 2022-01. Posteriormente se realizó la aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales para comprobar empíricamente un modelo hipotético fundamentado en la “habilidad de emprendimiento” y en las “habilidades blandas”. Los resultados sugieren que la “habilidad de inteligencia emocional” es la “habilidad blanda” que tiene mayor incidencia en la “habilidad de emprendimiento”.

Palabras clave: *habilidad de emprendimiento; habilidades blandas; inteligencia emocional.*

Abstract

The objective of this research is to measure the incidence of soft skills in the ability of entrepreneurship in students at the Autonomous University of Baja California, Tijuana Campus. A data collection instrument, made up of 34 items with responses on a Likert scale, was applied to 418 undergraduate students in the final stage, in the semester 2022-01. Subsequently, the application of a structural equation model was carried out to empirically approve a hypothetical model based on entrepreneurial skills and soft skills. The results suggest that the emotional intelligence skill is the soft skill that has the greatest incidence on the entrepreneurial skill.

Keywords: *entrepreneurial ability; soft skills; emotional intelligence.*

Capítulo 1. Introducción

1.1 Antecedentes

Se ha demostrado que el emprendimiento es relevante para la economía de las naciones, sin embargo es necesario reconocer que el emprendimiento se origina en los sueños de los individuos, abarcando el espíritu empresarial, sorteando diversas amenazas y oportunidades, lo que ha conducido al reconocimiento de que el emprendimiento de éxito depende en gran medida de las habilidades, conocimientos, innovación y capacidades de los emprendedores (Pulla *et al.*, 2020). En este sentido es importante destacar que los emprendedores deben de contar con habilidades que contribuyan con el éxito de su emprendimiento.

Algunos autores mencionan que las “habilidades de emprendimiento” que requieren, se dividen en tres categorías distintas: habilidades técnicas, habilidades de gestión empresarial y habilidades emprendedoras personales. Las habilidades técnicas incluyen la comunicación oral, la gestión técnica, habilidades de organización y escritos. Las habilidades de gestión empresarial son la planificación, la toma de decisiones de marketing, contabilidad, entre otras, mientras que las habilidades personales se refieren a la innovación, la asunción de riesgos, y la persistencia (Olivares Urbina, Miguel Ángel *et al.*, 2018).

Estas habilidades son consideradas “habilidades blandas” las cuales se refieren a un amplio conjunto de habilidades, competencias, conductas, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas navegar eficazmente por su entorno, trabajar de manera cordial con los demás, desempeñarse bien y cumplir sus metas. El emprendimiento constituye una alternativa atractiva para los jóvenes que emergen de los diferentes programas de

licenciatura, como una posibilidad de lograr la estabilidad financiera que les permita hacer realidad los planes programados en su proyecto de vida. Las universidades se convierten así en plataformas generadoras que impulsan las habilidades emprendedoras de los estudiantes y promueven su participación en los diferentes eventos relacionados con esta actividad (Viloria, Daza y Miranda, 2016).

Derivado de lo anterior, y al asumir que el emprendedor para ser exitoso deberá de contar con un conjunto de “habilidades blandas” que lo ayuden a tener una mejor comunicación, trabajar en equipo, planear y desarrollar su inteligencia emocional para enfrentar los retos que el emprendimiento le presente, es en este sentido que se vuelve necesario medir y analizar las habilidades con las que cuentan los jóvenes universitarios en etapa terminal de licenciatura, ya que son los estudiantes próximos a egresar y en buscar una fuente de ingresos para su estabilidad económica.

Esta fuente de ingresos puede ser adquirida en dos sentidos, ya sea al incorporarse en el mercado laboral o emprender, cualquiera de las dos opciones, exigen tener “habilidades blandas” y de emprendimiento para desarrollar con éxito cualquier actividad. Por tanto, la presente investigación tiene el objetivo de medir las “habilidades blandas” y la “habilidad de emprendimiento” con las que cuentan los estudiantes de licenciatura de etapa terminal. Con la finalidad de medir la incidencia de las “habilidades blandas” en la “habilidad de emprendimiento” de dichos estudiantes adscritos a la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Campus Tijuana.

1.2 Planteamiento del problema

El emprendimiento es un fenómeno social que ha sido estudiado y explicado desde diversas perspectivas. Su gran participación a la economía del país se ve reflejado en su aportación a la creación de empleo en un 68.4% y a la generación del 52% del producto interno bruto (INEGI, 2022). Datos del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2019), menciona que México posee una tasa de actividad emprendedora del 21%, esto debido a que los mexicanos ven en el emprendimiento una alternativa para contar con un trabajo y de esta manera lograr la satisfacción de sus necesidades (Bosma, 2018).

Derivado de la situación económica del país, aproximadamente el 14.5% de los egresados de educación superior jóvenes no participa en el mercado laboral. Esta cifra es superior al promedio de la OCDE (10.7%) y coloca a México en una situación de desventaja, ya que las competencias de esos egresados no se utilizan (OECD, 2018). Una de las ganancias de esta problemática, es que los egresados de educación superior son cada vez más emprendedores, aunque esto se deba a que no pueden encontrar un puesto de trabajo adecuado (UVM, 2018).

A los emprendedores se les adjudican distintas habilidades, que hacen que su emprendimiento sea exitoso. Múltiples investigadores en el campo de la creación de empresas han intentado identificar las características distintivas del individuo emprendedor frente a aquél que no lo es, al asumir que la persona es el elemento central en el proceso emprendedor (Pihie y Bagheri, 2010). Así, desde la Teoría de rasgos se sostiene que los atributos de personalidad son los que conducen a una persona a crear una empresa (Kuratko, 2007).

Conocer cuáles son las habilidades y capacidades que caracterizan a los emprendedores sirve para comprender que existen habilidades intrínsecas en las personas. Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo, menciona que hay dos habilidades necesarias, que deben tener en un inicio las personas que desean realizar un emprendimiento; como primera medida se hace mención de la habilidad emprendedora y en segundo lugar encontramos la habilidad de diagnóstico (Olivares Urbina, Miguel Ángel *et al.*, 2018).

La habilidad emprendedora, se define como los conocimientos, actitudes y habilidades que permiten a alguien tener éxito en el desarrollo de proyectos, productos o servicios originales y valiosos, basados en las necesidades de una población objetivo de la empresa y, como resultado, el cumplimiento de objetivos funcionales, sociales o emocionales (Jardim, 2021). El 60% de los emprendedores no logran consolidarse como empresarios a causa de no alcanzar un desarrollo de las habilidades y competencias interpersonales que contribuyan a consolidarse como empresarios para alcanzar las metas y resultados que le permiten la sostenibilidad y competitividad necesarios para mantenerse en el mercado (Villamizar Cáceres, 2021).

Las “habilidades blandas” son clave para el éxito de una empresa. Dentro de las “habilidades blandas” más comunes que contribuyen al proceso emprendedor se encuentran las habilidades de comunicación, motivación, creatividad, colaboración, trabajo en equipo, negociación y solución del conflicto, toma de decisiones; además de otras que suelen ser complementarias a estas, tales como la reflexión, el pensamiento estratégico e innovación, *coaching*, orientación al logro y el liderazgo.

Estas habilidades pueden determinarse bajo tres categorías o ejes evaluadores que son de las de orden personales, habilidades con otras personas y de dirección de personas (Rey Romero y Peña Lapeira, 2022). En relación a esto, la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), considerada una de las mejores universidades públicas de México, según el *Times Higher Education 2022* (World University Rankings, 2021), es pionera en incorporar formalmente en el plan de estudios de algunas carreras una materia, que lleva por nombre “Desarrollo de habilidades socioemocionales”, la cual tiene la finalidad de abordar las temáticas de: los estados emocionales, autoestima, sentido de logro, autoeficacia y habilidades interpersonales (Gaceta UABC, 2022).

Esto es un avance para evolucionar al desarrollo de las “habilidades blandas”. Mejorar la relevancia y los resultados de la educación superior requiere de una visión estratégica, un enfoque común para todo el gobierno y la implicación de todo el sistema de educación superior (OECD, 2019). Los estudiantes universitarios al no poseer las habilidades que exige actualmente el mercado laboral, se ven en la necesidad de emprender (UVM, 2019).

Sin embargo, al carecer de “habilidades blandas” sus emprendimientos no logran mantenerse con éxito en el mercado. Por tanto, la educación superior tendrá que apostar a la enseñanza de “habilidades blandas” ya que por un lado el mercado laboral las está exigiendo, y por otro, el egresado al no encontrar un trabajo bien remunerado decide emprender, pero para poder contar con empresas que realmente subsistan y tengan un impacto significativo en nuestra economía, se deberá de dotar al estudiante de toda clase de “habilidades blandas” que aseguren su inserción en el mercado laboral o el desarrollo de emprendimientos exitosos.

1.3 Preguntas de investigación

1.3.1 General

¿Cómo inciden las habilidades blandas en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California?

De la pregunta general se desprenden las siguientes preguntas específicas, para abordar el problema.

1.3.2 Específicas

1. ¿Cómo inciden las habilidades de pensamiento y de planificación en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California?
2. ¿Cómo inciden las habilidades interpersonales en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California?
3. ¿Cómo incide la habilidad de inteligencia emocional en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California?
4. ¿Cómo inciden las habilidades de establecimiento de metas y perseverancia en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes en licenciatura etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California?

1.2 Determinación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Medir y analizar la incidencia de las habilidades blandas en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Tijuana.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Medir y analizar la incidencia de las habilidades de pensamiento y planificación en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.
2. Medir y analizar la incidencia de las habilidades interpersonales en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.
3. Medir y analizar la incidencia de la habilidad de inteligencia emocional en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.
4. Medir y analizar la incidencia de las habilidades de establecimiento de metas y perseverancia en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.

1.3 Justificación

Las “habilidades blandas” se refieren a un amplio conjunto de habilidades, competencias, conductas, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas navegar eficazmente por su entorno, trabajar bien con los demás, desempeñarse bien y cumplir sus metas. Las evidencias muestran que estas cualidades rivalizan con las habilidades académicas o técnicas en su capacidad para predecir empleo e ingresos, entre otros resultados. A medida que el lugar de trabajo se ha modernizado, la demanda de tales habilidades ha aumentado en los últimos 20 años.

Sin embargo, muchos empleadores de todo el mundo notan una "brecha" de “habilidades blandas”, que informan que los candidatos a puestos de trabajo carecen de las “habilidades blandas” necesarias para cubrir los puestos disponibles (Manpower Group, 2013). Actualmente no se tiene información sobre las “habilidades blandas” que los estudiantes de etapa terminal han desarrollado durante su estancia en la UABC, esto es clave para tener conocimiento sobre su facilidad para incorporarse al mercado laboral y sobre todo estar conscientes de las necesidades cambiantes del mercado, para así poder ajustar los planes de estudio con la finalidad de hacer frente a dicha problemática.

Según estudios de la OCDE en 2019, cuatro de cada cinco empleadores mexicanos declaran tener dificultades para cubrir vacantes, debido a la falta de “habilidades blandas”. Los jóvenes al no contar con dichas habilidades, que exige actualmente el mercado laboral, no solo a nivel nacional si no también internacional, los lleva a no encontrar un lugar de trabajo digno y apropiado para los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias. Es ahí donde se ven en la necesidad de generar sus propios ingresos y deciden emprender.

Datos de la Encuesta Nacional de Egresados 2018, menciona que una de cada diez personas que recién terminaron sus estudios universitarios decidieron iniciar un negocio propio, esto representa alrededor del 12% de los egresados. El 61% de estos nuevos emprendedores gana menos de 8 mil pesos al mes. En muchos países la demanda de trabajo es cada vez más grande, la población crece a un ritmo más acelerado de lo que crecen sus economías, por lo que resulta difícil que el sector privado pueda atender esta demanda.

La incertidumbre económica que se está generando es cada vez mayor, conduciendo a una problemática social cada vez más grande (desempleo, marginación, violencia, entre otros), siendo una alternativa, la formación del emprendimiento como estrategia para crear y desarrollar capacidades creativas y las habilidades necesarias para proyectos que promuevan el autoempleo (Olivares Urbina, Miguel Ángel *et al.*, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), en su documento “Desafíos de la productividad y el mundo laboral”, señala la importancia de las competencias de carácter general o blandas, las que facilitan el acceso al mercado laboral al finalizar el período formativo y permiten a los actuales trabajadores adaptarse a un mercado laboral cambiante, actualizando sus competencias continuamente (aprendizaje o formación continua).

Las universidades tienen que estar consciente que el cambio tecnológico vino a evolucionar las formas en cómo nos comunicamos, relacionamos y trabajamos. Es por esto que es de suma importancia que tanto universidades como empresas, las cuales generan la oferta de trabajo, colaboren en conjunto para crear los planes de estudio acordes a las necesidades del mundo cambiante en el que vivimos.

El llevar a cabo la presente investigación ayudará a dar a conocer si los estudiantes en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California cuentan con las “habilidades blandas” y la “habilidad de emprendimiento” y una vez que se tenga dicha información se

medirá la incidencia de las “habilidades blandas” en la “habilidad de emprendimiento” para conocer si realmente existe una relación.

A su vez la investigación propondrá un instrumento de recolección de datos, el cual se puede aplicar en cualquier momento a los jóvenes de etapa terminal o potenciales a egresar de todos los campus de la universidad para conocer el nivel de habilidades tanto blandas como de emprendimiento, con las que cuentan sus alumnos y así poder hacer un diagnóstico de las debilidades relacionadas en torno a este tema, como también proponer materias que fomenten y contribuyan a la creación de nuevas empresas.

Capítulo 2. Marco contextual

2.1 Características y situación de la educación superior

El derecho a la educación ha sido registrado en distintos instrumentos jurídicos tanto regionales como internacionales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, en su artículo 26 proclama: “Toda persona tiene derecho a la educación”. El acceso a las instituciones de educación superior (IES) ha sido un tema de fuerte debate, particularmente teniendo en cuenta el creciente número de personas (estudiantes y no estudiantes) a las que afectan y su papel central para el desarrollo social y económico de las naciones (UNESCO, 2020).

En el contexto internacional el acceso universal a la educación superior en las últimas dos décadas, ha aumentado en general en todas las regiones, entre 2000 y 2018, la tasa bruta de matriculación (TBM) en la educación superior mundial aumentó del 19% al 38%. Si se consideran los aumentos en puntos porcentuales, entre 2000 y 2018, las regiones del Asia oriental y sudoriental y de América Latina y el Caribe han registrado las

expansiones más rápidas de participación en la educación terciaria desde el año 2000. La educación superior ha experimentado un crecimiento asombroso en todo el mundo en los últimos decenios y, según los datos más recientes del Instituto de Estadística de la UNESCO, más de un tercio de la población mundial pasa ahora a realizar alguna forma de estudios postsecundarios (UNESCO, 2020).

En el contexto nacional, las escuelas públicas representan alrededor de 90% de la matrícula de educación primaria y secundaria, 85% de la de preescolar y 80% de la de educación media superior (EMS). Al inicio del ciclo escolar 2016- 2017, 152 mil alumnos de primaria, 355 mil de secundaria y 780 mil de media superior no continuaron con su educación (INEE, 2019). La población de 15 años y más tiene 9.7 grados de escolaridad en promedio, lo que significa un poco más de la secundaria concluida.

El gobierno mexicano prioriza la educación, que representa 17% del gasto público, seis puntos porcentuales por arriba del promedio de la OCDE (11%). Sin embargo, debido al gran aumento de la población estudiantil, en 2015 el gasto anual por estudiante fue el menor de los países de la OCDE, y 2.9 veces menor que la media de la misma organización (USD 3 611 frente a USD 10 520). Se asignan más recursos a la educación primaria y secundaria, la cual recibe tres cuartos del presupuesto (frente al promedio de la OCDE de 72%), y 80% del financiamiento de la educación es público (frente a la media de dicho organismo, de 84%) (OECD, 2018).

En el contexto regional en 2020, Baja California cuenta con un grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más de edad, de 10.2, lo que equivale a poco más del primer año de bachillerato. Con respecto al índice de analfabetismos en el Estado, 2 de cada 100 personas de 15 años y más, no saben leer ni escribir (INEGI, 2020). En relación a

la educación superior en el estado, son aproximadamente 99 instituciones de sostenimiento autónomo, estatal, federal y particular; de las cuales 28 son públicas y 71 particulares.

En el ciclo escolar 2014-2015, un total de 106,581 estudiantes componen la matrícula total del sistema escolarizado. Del total de alumnos, el 88.9% cursan una licenciatura universitaria, el 6.2% un posgrado, el 2.2% se encuentran inscritos en programas de técnico superior universitario y el 2.6% en licenciatura normal en las distintas instituciones de formación y actualización de docentes que existen en la entidad, según datos de la Secretaría de Educación Pública. Es importante señalar que, de las instituciones públicas, la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) atiende a 68,621 alumnos.

La UABC experimentó un sustancial logro en acreditar consecutivamente ser una de las mejores universidades públicas del país. En su nueva edición 2022, *Times Higher Education* ubica a la UABC en la posición ochocientos uno de las mil universidades de este índice a nivel mundial, en el número noventa y cuatro en Latinoamérica y en la posición número cuatro entre las universidades públicas estatales de México, solo debajo de la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma del Estado de México y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, una puntuación mayor a la registrada en 2021 (World University Rankings, 2021).

La UABC tiene como misión formar profesionales competentes a nivel nacional e internacional. Actualmente la universidad cuenta con alrededor de 60 licenciaturas en sus distintos campus, entre ellas se encuentran las licenciaturas en contaduría, economía, ingeniería, odontología, medicina, entre muchas otras. La oferta educativa de la UABC es extensa, diversa y busca responder a las necesidades educativas del estudiante mexicano. Esta universidad ofrece licenciaturas en línea y escolarizadas. Asimismo, brinda carreras de

posgrado como doctorados y maestrías en línea y con modalidad presencial (Universidades de México, 2020).

2.2 Retos de la educación superior para el fomento de las habilidades blandas y de emprendimiento.

En la actualidad, dentro de esta nueva era de la globalización, la educación superior forma parte de uno de los pilares para afrontar y transformar situaciones en beneficio de los demás (Rodríguez Siu *et al.*, 2021). Es evidente la necesidad de construir una nueva relación entre la educación terciaria y el mundo del trabajo para así incrementar la empleabilidad de los egresados. Esto implica un compromiso por parte de las instituciones de educación superior (IES) para rediseñar sus currículos, analizando y reinterpretando la demanda empresarial. La más urgente necesidad parece ser la preparación en “habilidades blandas” a ser transferidas en contextos laborales (Vera Millalén, 2017).

La formación en “habilidades blandas” es una materia de alto interés para el currículo de la educación superior. De hecho, tanto a nivel local como global, se observa actualmente la necesidad de desarrollar capital humano de calidad, que sea capaz de adaptarse a un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante. Esto obligaría a las instituciones de educación superior a desarrollar estrategias que permitan mejorar las habilidades socioemocionales de sus egresados de manera de facilitar una mejor adaptación a los vaivenes del mercado laboral (Vera Millalén, 2017).

La educación superior debe promover entre la comunidad educativa que la conforma, en especial entre los estudiantes, las distintas alternativas de expansión de las “habilidades blandas”, con los consiguientes impactos positivos en su futuro mundo laboral (Vásquez-Pajuelo *et al.*, 2021). Para lograr el desarrollo de las “habilidades blandas”, distintos autores, establecieron la necesidad de emplear un enfoque didáctico innovador en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a que el estudiantado investigue desde sus conocimientos previos en un ambiente colaborativo.

Además, en el proceso de formación de competencias son importantes los contenidos a desarrollar en el alumnado, pero lo es también imprescindible la actuación metodológica que se lleva a cabo, es decir, la forma de abordarlos por parte del profesorado (Zepeda Hurtado *et al.*, 2019). Las “habilidades blandas” son competencias necesarias en la formación académica de los estudiantes en las Instituciones de Educación Superior (IES), de tal forma que les brinda la oportunidad de integrarse, relacionarse y mejorar la convivencia entre las personas.

El mercado laboral también requiere de jóvenes egresados que posean dichas habilidades o competencias para un mejor desempeño en su trabajo, desarrollar su creatividad para la generación de propuestas de valor e iniciar el proceso de emprendimiento e innovación hacia el interior de las organizaciones. Las empresas hoy en día requieren de colaboradores líderes que encausen los objetivos de las organizaciones de tal forma que logren ventajas competitivas en un entorno emergente y global (Vázquez-González *et al.*, 2022).

El emprendimiento y las “habilidades blandas” tienen una estrecha relación. Se sabe que en el emprendimiento, las habilidades más importantes serían: fijarse un objetivo, perseverar en el trabajo y aprender a fracasar (Vásquez-Pajuelo *et al.*, 2021). En la actualidad la enseñanza del emprendimiento en algunos países de Europa, América del Norte y Sur América se ha convertido en una prioridad; se ha establecido en algunos de estos como política pública, ya que lo que se requiere son personas con un cambio de mentalidad con la capacidad de formar empresas y generar empleos que contribuyan así a la dinamización de la economía, a la conexión con mercados internos y extranjeros y apoyar el desarrollo de las regiones (Saldarriaga Salazar y Guzmán González, 2018).

A gran parte de las universidades del mundo les ha preocupado la formación para el emprendimiento no solo por el impacto que la creación de empresas tiene en el desarrollo económico de las sociedades, sino por el hecho de que cada vez es menor la probabilidad de que un profesional encuentre una opción laboral real y competitiva. Los escenarios formativos y sociales deben fomentar la cultura emprendedora desde sus miembros más jóvenes, para desarrollar en ellos capacidades, responsabilidades y cambios necesarios, para reaccionar con mayor apertura y flexibilidad en el desempeño cotidiano de cualquier actividad profesional.

En este sentido, la educación se convierte en facilitadora del emprendimiento, al fomentar la capacidad de los estudiantes para resolver problemas, ser creativos, decidir, comunicar su voluntad, asumir responsabilidades, cooperar, trabajar en red, auto aprender, ser proactivo, tener iniciativa y prepararse para asumir riesgos controlados (Contreras Velásquez *et al.*, 2017). Es evidente que la creación de empresas con bases fuertes en su

capital humano, “habilidades blandas”, aptitudes y fomento en la innovación, tendrá un impacto positivo en la economía del país, en donde se esté desarrollando dicho emprendimiento. Por tal motivo las instituciones de educación superior tendrán que tomar partido de esto para hacer frente a las nuevas demandas que exige el mundo cambiante en el que nos encontramos.

2.3 Habilidades y competencias que exige actualmente el mercado laboral

El mercado laboral actual es muy distinto de lo que fue hace tres décadas atrás, cuando el foco estaba en las competencias técnicas o duras. Hoy, las empresas requieren completar sus plazas con profesionales capaces de balancear bien sus competencias técnicas con sus competencias socioemocionales (las así llamadas competencias blandas o *soft skills*). Estos atributos diferenciales incluyen comunicación efectiva, empatía, autonomía, toma de decisiones, honestidad, integridad y sentido del humor, entre otras (Vera, 2021).

La OCDE en 2019 en su informe sobre el futuro del trabajo menciona que a nivel mundial, un promedio del 42% de las habilidades básicas requeridas para realizar un trabajo cambiará entre 2018 y 2022. Las habilidades digitales de hoy no son necesariamente las habilidades del futuro (NU. CEPAL y OEI, 2020). El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en su estudio sobre el Futuro del trabajo en América Latina y el Caribe, menciona que el futuro del trabajo estará marcado por dos grandes tendencias: el tsunami tecnológico y el envejecimiento poblacional, ya que, aunque existe el mito que América Latina y el Caribe es una región joven, la realidad es que su población está envejeciendo más rápido que en el resto del mundo.

Existen barreras importantes que hacen difícil que América Latina y el Caribe puedan absorber tan rápido este tsunami tecnológico. Esto se debe a que, en comparación con los países desarrollados, la región no cuenta con las capacidades, habilidades e infraestructura necesarias para dar una cabida plena a esta revolución tecnológica. El pensamiento crítico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades que los empleadores creen que crecerán en prominencia en los próximos cinco años. Las nuevas novedades son las habilidades de autogestión, como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad. El 50% de todos los empleados necesitarán recalificación para 2025, a medida que aumente la adopción de la tecnología (World Economic Forum, 2020).

En el estudio Automatización y el futuro de la fuerza laboral de Mckinsey Global Institute (2018), menciona que habrá un cambio en la demanda hacia las habilidades cognitivas superiores. Su investigación encuentra que la demanda de habilidades como la creatividad, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y el procesamiento de información compleja, crecerá hasta 2030 en un 19% en los Estados Unidos y en un 14% en Europa, a partir de bases considerables en la actualidad.

Las habilidades básicas de ingreso y procesamiento de datos se verán particularmente afectadas por la automatización, cayendo un 19% en los Estados Unidos y un 23% en Europa en el período 2016 a 2030. El declive será en casi todos los sectores a medida que las máquinas asuman cada vez más tareas sencillas de entrada de datos (Mckinsey Global Institute., 2018). La demanda en el mercado laboral global de “habilidades blandas” ha tenido un crecimiento de 24% ya que se ha reconocido como

imprescindible que las habilidades técnicas se integren con las blandas, con un enfoque de trabajo multidisciplinario (Zepeda Hurtado *et al.*, 2019).

En este sentido, el estudio “*The importance of soft skills in the job market*” encontró que cerca del 90% de los puestos ocupacionales requieren competencias blandas y, en promedio, los avisos de trabajo exigen cuatro atributos diferenciales en los candidatos. Adicionalmente, los resultados de este estudio muestran que las competencias blandas más demandadas son: comunicación efectiva, capacidad organizativa, toma de decisiones y trabajo en equipo (Vera, 2021).

Por su parte McKinsey también estimó que para 2030, habrá un aumento del 26% en el trabajo que requiere “habilidades blandas” que incluyen habilidades avanzadas de comunicación negociación, habilidades interpersonales y empatía, y habilidades de liderazgo y gestión. Esto se ha vuelto aún más frecuente con la pandemia y McKinsey afirma que, en comparación con el año pasado (2019), el porcentaje de empresas que priorizan las “habilidades interpersonales” y de empatía ha aumentado en más de 20 puntos porcentuales.

Las principales habilidades y grupos de habilidades que los empleadores ven como cada vez más prominentes en el período previo a 2025 incluyen grupos como el pensamiento crítico y el análisis. Así como la resolución de problemas y habilidades de autogestión como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad. En promedio, las empresas estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirán una capacitación de seis meses o menos y el 94% de los líderes empresariales informan que esperan que los empleados adquieran nuevas habilidades en el trabajo, un fuerte aumento del 65% en 2018 (World Economic Forum, 2020).

A continuación, se detallan los autores que tienen similitudes en las “habilidades blandas” encontradas y definidas por ellos, requeridas por los empleadores y expuestas en sus trabajos de investigación (véase tabla 1). En este sentido las habilidades que destacan son liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional, comunicación, pensamiento crítico entre otros.

Tabla 1

Habilidades blandas laborales más requeridas

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

Nota. Tabla extraída de (Espinoza Mina y Gallegos Barzola, 2020).

En América Latina y el Caribe las tendencias en la demanda de “habilidades blandas” van en aumento, en el sector público la inteligencia emocional y el trabajo en equipo son las principales habilidades que exige el mercado laboral, mientras que en el sector privado destaca también la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la autogestión. Para los trabajadores independientes la habilidad de autogestión, la comunicación oral y escrita y la inteligencia emocional (BID, 2021).

Para el caso de México la experiencia laboral especializada sigue siendo el factor más valorado por los empleadores mexicanos (69%), aunque las habilidades suaves (como el liderazgo, la capacidad de negociación o comunicación) representan el segundo factor con 26%. Además, el dominio del inglés es una prioridad para que los candidatos sean competitivos en el mercado laboral. Como tendencia para 2019, destacan los conocimientos de un segundo idioma como el alemán o portugués (HAYS, 2019). Derivado de lo anterior, algunas organizaciones se dan a la tarea de contratar mano de obra externa, especialmente en puestos directivos, para cubrir los requisitos solicitados (Vázquez-González *et al.*, 2022).

La forma en que se da la transición desde la educación al mercado laboral es fundamental. De acuerdo con Gontero y Weller (2019), para que la inserción laboral de los jóvenes sea exitosa y dé lugar a una trayectoria laboral de calidad, es necesario que esta transición tenga fases inactivas cortas, que la búsqueda de empleo no sea muy larga y que el primer empleo se caracterice por ofrecer condiciones de calidad y posibilidades de crecimiento personal y profesional. A su vez, para ello se requiere garantizar que los jóvenes adquieran las habilidades necesarias para el mercado laboral, lo cual constituye un gran desafío de adaptación y anticipación dado el constante y rápido cambio del mundo del trabajo a raíz de la revolución digital (NU. CEPAL y OEI, 2020).

Capítulo 3. Marco teórico e hipótesis

3.1 Habilidades de pensamiento y planificación y la habilidad de emprendimiento

Cuando se habla de las habilidades de pensamiento y planificación se pueden encontrar distintos sinónimos como son; pensamiento crítico, ejecución de tareas, resolución de problemas, capacidad organizativa, entre otros, en inglés lo podemos identificar como thinking and planning skills o higher order thinking skills. La planificación es una habilidad cognitiva fundamental que forma parte de nuestras funciones ejecutivas. La planificación se puede definir como la capacidad de "pensar en el futuro" o anticipar mentalmente la forma correcta de llevar a cabo una tarea o alcanzar una meta específica (COGNIFIT, 2022).

Las habilidades de planificación se describen también como la capacidad de determinar eficazmente las metas de una tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos, y los recursos requeridos. Incluye la implementación de mecanismos de seguimiento de la información. Determina hacia donde ir y establece los requisitos para llegar a ese punto de manera más eficiente y eficaz posible (Borrego y Córdón, 2020). La “habilidad de pensamiento” está ligada con el lenguaje y se articula a los actos de comprender, opinar, tener conciencia, deducir y juzgar, además resalta que está acompañado con elementos como humildad, entereza, empatía, autonomía, integridad, perseverancia, confianza, imparcialidad, de modo que se obtiene estándares intelectuales como claridad, exactitud, precisión, pertinencia, profundidad, amplitud y lógica (Villamizar, 2021).

Chávez (2016) considera la “habilidad de pensamiento” como una “habilidad clave para el mundo actual, entendiendo que la sociedad en este momento requiere de personas capaces de procesar la información para tomar las mejores decisiones”. Además, permite pensar de manera auto dirigida, auto disciplinado autorregulada y autocorregida por tal razón, el desarrollo de esta habilidad implica tener la destreza para verificar la información y para pensar de manera diversa, es decir, para generar preguntas y asumir posturas en relación con la información indagada (Villamizar, 2021).

El pensamiento crítico es un juicio autorregulado y está ligado directamente con la interpretación, el análisis, la evaluación y la inferencia. En relación a la “habilidad de emprendimiento” se puede definir como la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos (Tinoco Gómez, 2014). Derivado de esto podemos decir que las habilidades de pensamiento y planificación son las habilidades que te ayudan a tener la capacidad de pensar a futuro, determinar la visión de la persona, ser capaces de procesar la información para la toma de decisiones, por tal motivo se supone que estas habilidades tendrán una relación con las “habilidades de emprendimiento”, por tal motivo se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1. La habilidad de pensamiento y planificación incide en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.

3.2 Habilidades interpersonales y la habilidad de emprendimiento

Las “habilidades interpersonales” son un conjunto de respuestas verbales y no verbales aprendidas y emitidas por un individuo en un contexto interpersonal donde expresa sus sentimientos, actitudes, deseos y opiniones o ejerce sus derechos de un modo pertinente y adecuado a la situación; respetando a los demás, hecho que generalmente resuelve los problemas inmediatos mientras minimiza la posibilidad de futuros problemas (Sosa Palacios, 2020). Entendidas como las habilidades que permiten lograr metas personales en el ámbito de las interacciones sociales (López Rivas y Calero García, 2018).

Hacer referencia a un conjunto de habilidades necesarias para llevarse bien con otros. Las habilidades sociales también incluyen respetar a los demás, usando un comportamiento apropiado al contexto y resolviendo conflictos (Lippman *et al.*, 2015). En un contexto profesional explican que las “habilidades interpersonales” son valoradas en cualquier área de conocimiento por exigencia del propio mercado de trabajo en términos de requisitos profesionales. En el caso particular de la psicología, las dificultades interpersonales y las dificultades relativas a la competencia social son más críticas aún, dado el carácter interpersonal de la actuación y del objeto de la intervención psicológica, asociado, en general, a problemas de naturaleza relacional o que afectan a las relaciones sociales (García Pacheco *et al.*, 2018).

Las habilidades sociales van de la mano con la actitud emprendedora, al igual que las demás habilidades suelen también empezar a cultivarse desde muy temprana edad, y suelen abordarse desde las diferentes experiencias resultado de las interacciones sociales, reflejándose como el conjunto de conductas que una persona muestra ante diferentes situaciones de la vida cotidiana ejerciendo el papel de emprendedor y que pueden estar en

muchos casos condicionadas por la motivación que se tenga al ejercer dicho rol, la personalidad, el carisma, la necesidad o en muchos casos el carácter o la determinación a la hora de abordar situaciones. Puede decirse que estas permiten más acercarse a conocerse a uno mismo y poder explotar sus potenciales (Rey Romero y Peña Lapeira, 2022). En consecuencia, se plantea que:

Hipótesis 2. Las habilidades interpersonales inciden en la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.

3.3 Habilidad de inteligencia emocional y la habilidad de emprendimiento

La “habilidad de inteligencia emocional” se puede definir como la capacidad de dominar las emociones y configurar rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión y el altruismo. Consiste en saber reconocer lo que se siente, controlar las respuestas emocionales, aprender a auto motivarse y a entusiasmarse con lo que se quiere. Definir y conseguir metas, afrontar la vida con confianza y optimismo, comprender los sentimientos de los demás y relacionarse armoniosamente con ellos (Cano Murcia y Zea Jiménez, 2012).

Para Lippman *et al* (2015) mencionan que la “habilidad de inteligencia emocional” también tiene que ver con las habilidades de comunicación, ser trabajador y confiable, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, pensamiento crítico, y toma de decisiones. Una persona que tiene una alta competencia en el autocontrol es capaz de concentrarse en las tareas y manejar su comportamiento a pesar de las distracciones o incentivos para hacer lo contrario. El autocontrol es fundamental para las relaciones sociales.

La primera definición de la inteligencia emocional fue propuesta por Salovey y Mayer (1990), quienes la describieron como la habilidad para entender las emociones propias y las de los otros, para discriminarlas y usar la información como una guía de las propias conductas y emociones. La capacidad que tiene los seres humanos para resolver problemas y conflictos hace parte de las competencias específicas de los emprendedores, consideradas de orden actitudinal y que necesitan ser analizadas antes de poder re contextualizar lo aprendido por el individuo (Rey Romero y Peña Lapeira, 2022). En consecuencia, se asume que:

Hipótesis 3. La habilidad de inteligencia emocional incide con la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.

3.4 Habilidad de establecimiento de metas, habilidad de perseverancia y la habilidad de emprendimiento.

Las “habilidades de establecimiento de metas y perseverancia” tienen que ver con la expresión efectiva, transmisión, comprensión, e interpretación de conocimientos e ideas (Lippman *et al.*, 2015). Estas habilidades se refieren a la constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso (Duckworth *et al.*, 2007).

La “habilidad de perseverancia” es considerada como un rasgo de la personalidad no cognitiva, categorizada dentro de las “habilidades socioemocionales” o “habilidades blandas”. Incluye dos factores: por un lado, sostener el esfuerzo que implica la realización de la meta que nos hemos propuesto y, por otro, mantener nuestro interés por esa meta en el

tiempo (Duckworth *et al.*, 2007). Los especialistas coinciden en que se trata de una cualidad estable de la personalidad. Sin embargo, al igual que otras “habilidades socioemocionales”, hoy se sabe que es maleable en etapas tempranas y que puede ser fomentada en la escuela (Furman *et al.*, 2020).

La perseverancia refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth *et al.*, 2007). Quienes poseen mentalidad de crecimiento ven los obstáculos como desafíos para mejorar, por lo que perseveran en su trayectoria educativa; mientras que quienes tienen una mentalidad fija construyen sus expectativas futuras con base en su desempeño pasado, lo que dificulta visualizar posibilidades de cambio y, por ende, presentarían dificultades para perseverar en el proceso de aprendizaje (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

Cuando hablamos de lo que son las “habilidades emprendedoras” nos referimos a personas que convierten las adversidades en oportunidades, siendo creativas, auténticas, imaginativas y que mantienen una actitud positiva. Los individuos con “habilidades emprendedoras” son entusiastas y responsables, además, se capacitan para mejorar las debilidades de su emprendimiento. En definitiva, las “habilidades emprendedoras” son las cualidades que existen en un individuo para mantener una búsqueda constante del crecimiento personal y laboral (Euroinnova Business School, s. f.).

En consecuencia, se postula que:

Hipótesis 4. Existe una correlación entre el establecimiento de metas y perseverancia con la habilidad de emprendimiento de los estudiantes de licenciatura en etapa terminal de la Universidad Autónoma de Baja California.

Capítulo 4. Modelo de investigación

La investigación en ciencias sociales a menudo tiene como objetivo probar hipótesis en forma de relaciones entre estructuras, que se definen a través de un conjunto de elementos. En estas circunstancias, la aplicación de modelos de ecuaciones estructurales (SEM) resulta altamente recomendable (Merchant *et al.*, 2013). El SEM ofrece interesantes ventajas con respecto a otros métodos como los de regresión lineal. Esto es así, porque SEM combina diferentes modelos para describir las relaciones entre constructos, ofreciendo pruebas cuantitativas para verificar la validez de los modelos que se han definido hipotéticamente por el investigador (Schumacker y Lomax, 2010).

Los SEM son una familia de modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables. Los SEM nacieron de la necesidad de dotar de mayor flexibilidad a los modelos de regresión. Son menos restrictivos que los modelos de regresión por el hecho de permitir incluir errores de medida tanto en las variables criterio (dependientes) como en las variables predictoras (independientes) (Ruiz Díaz *et al.*, 2010).

Por tanto, el método utilizado para llevar a cabo la presente investigación fue un SEM con la finalidad de conocer la incidencia de las “habilidades blandas” en la “habilidad de emprendimiento”. El mismo consistió en cuatro variables latentes (constructos), definidos a partir de una serie de ítems y una variable observada (véase tabla 2). La investigación partía de una serie de hipótesis inferidas a raíz del estudio de la literatura, que se reflejan en el modelo en forma de relaciones entre los constructos.

La investigación cuyo proceso se describe en el presente artículo tiene como finalidad contrastar la incidencia de las “habilidades blandas” con la “habilidad de emprendimiento”, en alumnos universitarios de licenciatura que se encuentran en etapa terminal. Para los fines del presente estudio se consideraron las “habilidades de pensamiento y planificación”, “habilidades interpersonales”, “habilidad de inteligencia emocional” y la “habilidad de establecimiento de metas”, todas ellas consideradas como “habilidades blandas”.

La elección de las “habilidades blandas” se debe a que diferentes autores mencionan la relación que existe entre estas y el emprendimiento. Cuando un individuo tiene la habilidad de planear, fijarse metas, saber controlar sus emociones, entre otras, estas ayudan a tener éxito en sus emprendimientos. Por tanto mediremos la correlación que existe entre estas “habilidades blandas” y la “habilidad de emprendimiento”.

Tabla 2

Tipos de variables

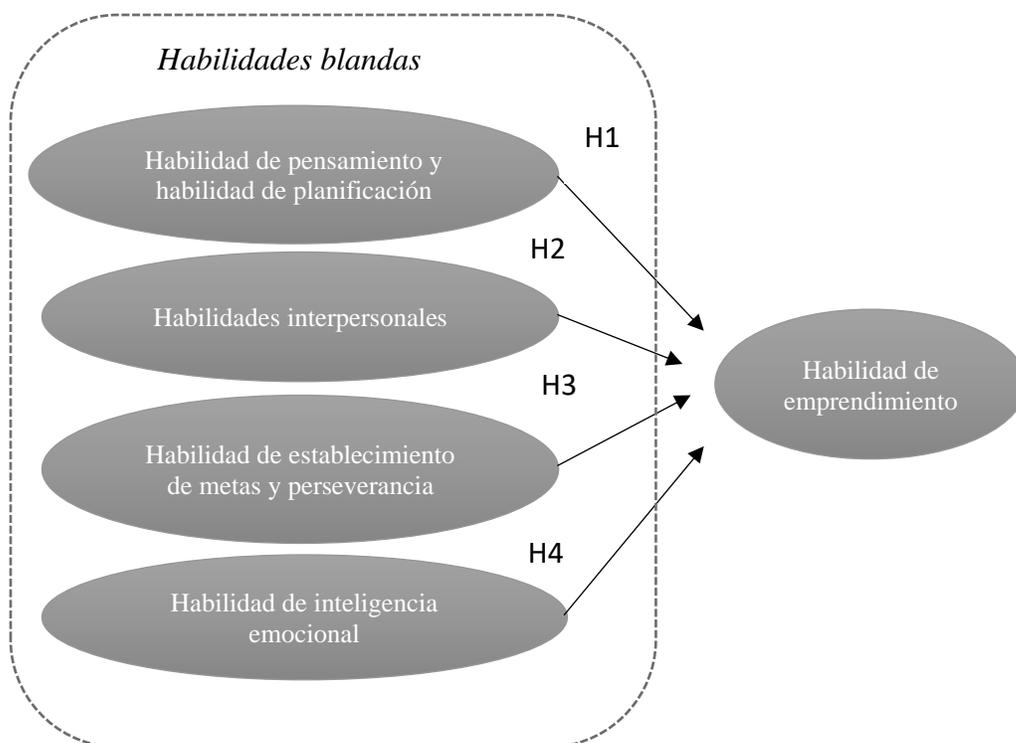
Constructo	Ítems	Variables exógenas	Ítems	Variable endógena
1	8	Habilidad de Pensamiento y de planificación		
2	5	Habilidades interpersonales		
3	5	Habilidad de Inteligencia emocional	5	Habilidad de emprendimiento
4	3	Habilidad Establecimiento de metas y perseverancia		

Nota. Elaboración propia.

Debido a que los estudiantes de licenciatura de etapa terminal están concluyendo con su formación profesional y se supondría que durante su vida académica ya han desarrollado dichas habilidades y al tratar de insertarse al mercado laboral, algunos de ellos se mirarán en la necesidad de emprender, es importante reconocer si cuentan con dichas habilidades y si estas inciden en la “habilidad de emprendimiento”. Finalmente, nuestro modelo es controlado por variables que, de acuerdo con la literatura existente, pueden influenciar nuestro modelo. La figura 1 muestra el modelo de investigación, el cual es un modelo de antecedentes (las variables independientes son constructos que se consideran antecedentes plausibles de la variable dependiente).

Figura 1

Modelo de investigación hipotético



Nota. Elaboración propia.

Capítulo 5. Metodología

5.1. Tipo de investigación

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en dicha investigación se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa en donde se combina el enfoque descriptivo y correlacional. Como parte de la realización del enfoque descriptivo se llevó a cabo el marco teórico y contextual dando a conocer las habilidades blandas y de emprendimiento. Desde la parte correlacional, se mide la relación entre las variables independientes, respecto a la dependiente.

Para esto es necesario primeramente llevar a cabo la comprobación de la validez de los constructos a través del coeficiente Alfa de Cronbach, una vez medida la confiabilidad del instrumento, se prosigue a realizar el análisis factorial, el cual es una de las técnicas de análisis multivariable más utilizada en las investigaciones en ciencias sociales. Este análisis se divide en dos partes primeramente el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y posteriormente el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas.

5.2. Objeto de estudio

El fenómeno de interés que se intenta medir y analizar en dicha investigación, es conocer si existe una correlación entre las habilidades blandas tales como: Habilidad de pensamiento y planificación, habilidad de autoeficacia, habilidades interpersonales, habilidad de inteligencia emocional y habilidad de establecimiento de metas y perseverancia en la habilidad de emprendimiento.

5.3. Sujeto de estudio

Para la presente investigación se estudiarán directamente a los alumnos universitarios que se encuentren cursando los semestres correspondientes a su etapa terminal de licenciatura, pues son los sujetos que están inmersos dentro del objeto de estudio. Debido a que actualmente no se cuenta con estudios sobre las habilidades blandas y de emprendimiento con las que cuentan dichos estudiantes de la UABC, se tiene la finalidad de recabar información con un instrumento de recolección de datos, el cual será descrito más adelante. A continuación, se puntualiza sobre la determinación del tamaño de muestra con la que interactúa el siguiente trabajo, así como el diseño, validación y aplicación del cuestionario para recabar datos.

5.4. Población muestra y métodos de muestreo

Para la selección de la muestra se utilizó la fórmula de la muestra probabilística estratificada para poblaciones finitas citada por López y Fachelli (2015). Una vez seleccionadas las carreras a estudiar y conociendo el número de estudiantes en etapa terminal, resultó una población de 4,669 estudiantes, pertenecientes a dichas carreras, por lo que la muestra quedó determinada de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra=

N = tamaño de la población= 4,669

$Z = 1.96$ al cuadrado (si el nivel de confianza es de 95%)

$p =$ probabilidad a favor/ éxito= 0.50

$q =$ probabilidad en contra/fracaso= 0.50

$E =$ error esperado= 5%

Para la obtención de la información se considerará un nivel de confianza del 95% al que corresponde $Z = 1.96$, admitiendo un margen de error del 5% y $p \cdot q = 0.25$ que al sustituir los datos en la ecuación nos da como resultado la aplicación de 355 cuestionarios. La recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial y en línea, durante el periodo junio a agosto de 2022.

5.5. Validez y fiabilidad

Para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis, primeramente, fue necesario buscar e identificar un instrumento de recolección de datos el cual ya estuviera validado para medir las habilidades blandas y de emprendimiento. Posteriormente de dicho instrumento se tomaron aquellas preguntas que se consideraron que son aptas para medir tanto las variables independientes como la variable dependiente. Una vez identificadas dichas preguntas el instrumento se sometió a una validación a través de un análisis de fiabilidad estadístico, donde el Alfa de Cronbach constituye una herramienta viable para corroborar la validez del instrumento.

Es importante señalar que el valor mínimo aceptable para el coeficiente es de 0.70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala se considera baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación (Oviedo y Campo, 2005). Una vez medida la confiabilidad del instrumento se prosigue a realizar el análisis factorial el cual es una de las técnicas de

análisis multivariable más utilizada en las investigaciones en ciencias sociales. Su objetivo es el de reducir un conjunto de variables cuantitativas aleatorias (interrelacionadas) en un grupo de factores latentes (independientes), de tal manera que los factores siempre serán, en número, inferiores a las variables iniciales.

El análisis factorial puede ser de dos tipos; el exploratorio, en el que no se conoce de inicio el número de factores y es en la aplicación empírica donde se determina este número. En el análisis confirmatorio, los factores se conocen de entrada, utilizando las hipótesis para su corroboración (Jöreskog, 1966). El análisis factorial exploratorio (AFE) permite determinar cuáles variables observadas comparten características de varianza-covarianza que definen teóricamente a los factores o constructos (variables latentes).

Mediante el AFE se busca encontrar un modelo que se ajuste a los datos, por lo que se especifican diferentes modelos alternativos con el objetivo de encontrar uno que se adapte a los datos y que, además, tenga sustento teórico. Lo anterior se recomienda como precursor del análisis factorial confirmatorio cuando el investigador no tiene especificaciones previas del modelo (Samperio, 2019). Una vez medida la confiabilidad del instrumento se prosiguió a realizar un análisis factorial exploratorio (AFE).

En el AFE se trabajó el método de rotación factorial varimax el cual es un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen cargas en cada factor y simplifica la interpretación de los factores (IBM,2022). Posteriormente se llevó a cabo la prueba estadística de *Kaise Meyer Olkin* (KMO), la cual es un índice que puede alcanzar valores entre 0 y 1 y se utiliza para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación observados con las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial.

De esta forma cuando el valor del índice se acerca a 0, mayor es el valor de los coeficientes de correlación parciales y, por lo tanto, menos deseable es realizar un Análisis Factorial (Hernández-Escobar, Bohorquez-Moreno, & Mondragón-Bohorquez, 2020). El análisis de las correlaciones permitió eliminar del modelo los ítems que no aportaban a los componentes. En la tabla 3 se puede observar como quedaron establecidos los constructos con sus respectivas variables observadas y su abreviación.

Tabla 3

Variables del modelo

<i>Constructo</i>	<i>Abreviación</i>	<i>Tipo de variable</i>	<i>Variables observadas</i>
Habilidad de pensamiento y planificación	HPYHP (ξ1)	Exógena	-Si me fijo metas, actúo para alcanzarlas. -Desarrollo planes paso a paso para alcanzar mis metas. -Sé cómo desarrollar planes para lograr mis objetivos. -Tengo mis objetivos claros en esta etapa de mi vida. -Tomo acciones concretas para implementar mis planes. -Desarrollo nuevas herramientas y métodos para resolver problemas. -Sé administrar mi tiempo. -Sé cómo identificar las causas y soluciones a un problema.
Habilidades interpersonales	HINTEPER (ξ2)	Exógena	-Escucho atentamente lo que dicen los demás y compruebo que les he entendido. -Puedo comunicarme de manera calmada y cooperativa. -Puedo identificar las diferentes habilidades, de las personas para ayudar a lograr una tarea. -En mi relación con los demás, escucho y respeto las opiniones. -Puedo describir mis ideas a otros.
Habilidad de inteligencia emocional	HCE (ξ3)	Exógena	-Cuando tengo un conflicto con los demás, puedo manejar mis emociones sin dejar que la ira o la tristeza me controle. -Mantengo la calma cuando me enfrento a nuevas situaciones en las que tengo que tomar decisiones. -Me sobrepongo de los fracasos fácilmente. -Pienso antes de actuar.

Habilidad de establecimiento de metas y perseverancia	HESTABLEC (ξ_4)	Exógena	-Cuando estoy infeliz, puedo mostrar mis emociones apropiadamente y pedir ayuda. -Para mí es importante lograr mis metas. -Estoy dispuesto (a) a trabajar duro para lograr mis sueños. -Me gusta esforzarme mucho y hacer mi trabajo bien, incluso cuando nadie más está supervisando lo que hago.
Habilidad de emprendimiento	EMPRENDIMIENTO (η_1)	Endógena	-A menudo visualizo posibilidades u oportunidades que otros no ven. -A menudo noto cosas que podrían mejorarse o crearse. -Con mis ideas puedo ofrecer productos y servicios que ya existen en el mercado para mejorarlos. -Si tengo una idea es mejor llevarla a cabo cuanto antes, porque otra persona podría ganarme. -Investigo para reducir los riesgos que enfrente al implementar una nueva idea, mientras que al mismo tiempo estoy dispuesto (a) a asumir ciertos riesgos.

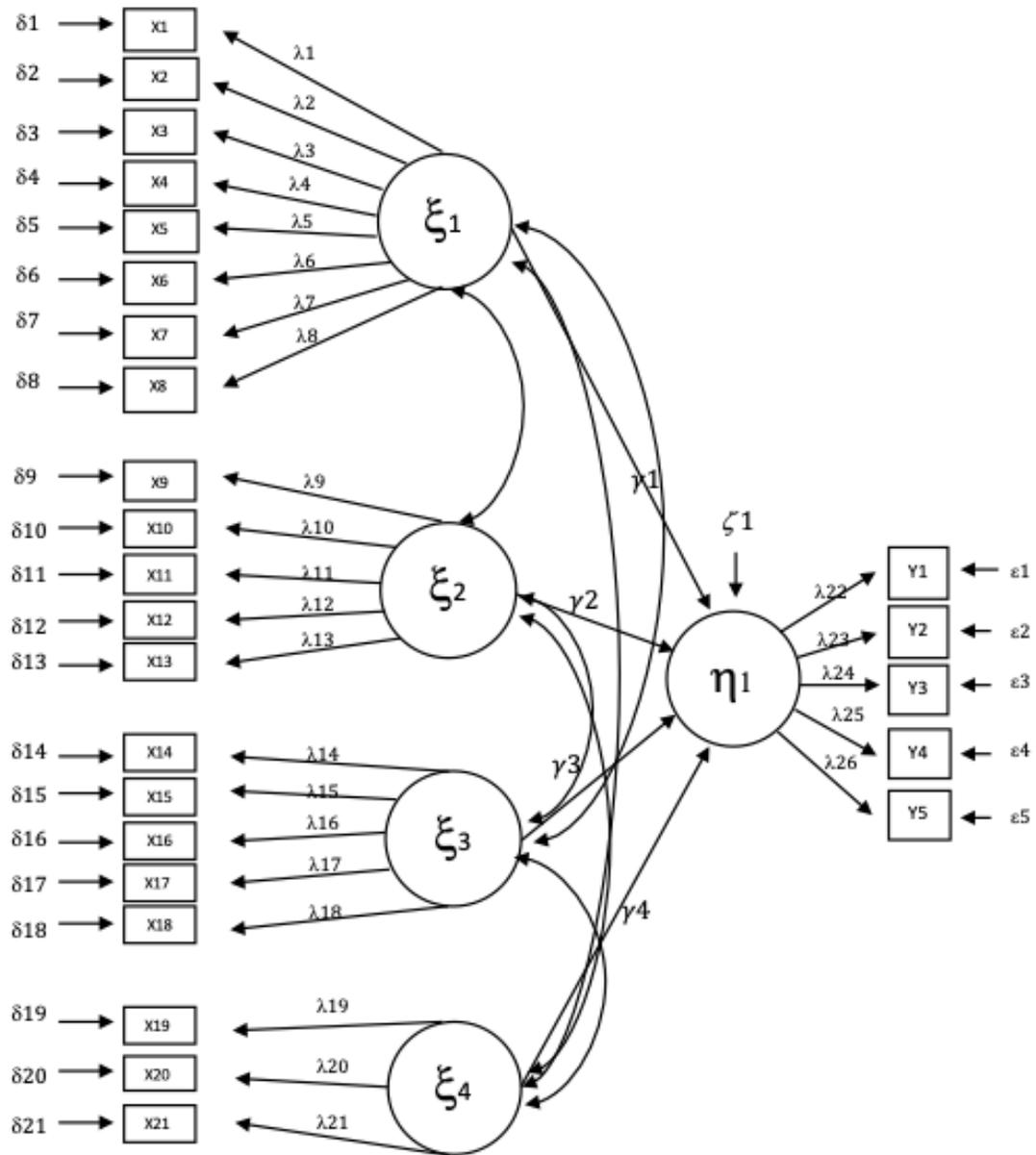
Nota. Elaboración propia

Una vez realizado el análisis factorial exploratorio, se procede en realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC). Este análisis permite contrastar un modelo construido con antelación, en el que el investigador establece *a priori* el conjunto total de las relaciones entre los elementos que lo configuran. Es importante mencionar que los modelos de ecuaciones estructurales (Structural Equation Modeling, SEM) son una rama de los modelos estadísticos multivariantes y permiten estimar las relaciones entre múltiples variables (Ruiz, Pardo & San Martín, 2010).

Los modelos de ecuaciones estructurales, incluyen dos componentes básicos: (1), el modelo estructural y (2), el modelo de medición. El modelo estructural es la “vía” que relaciona variables dependientes e independientes. Es la parte del modelo general que permite describir relaciones causales entre variables latentes. En la figura 2 se puede observar la propuesta del modelo estructural y el modelo de medición para la presente tesis.

Figura 2

Modelo de medida y estructural



Nota. Elaboración propia.

García (2011) menciona que la estructura que sigue este tipo de ecuaciones de los sub-modelos estructurales se puede expresar de la siguiente forma:

donde:

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

“ η ” (eta) es un vector “ $p \times 1$ ” de variables endógenas latentes.

“ ξ ” (xi) es un vector “ $q \times 1$ ” de variables exógenas latentes.

“ Γ ” (gamma) es una matriz “ $p \times q$ ” de coeficientes (γ_{ij}) que relacionan las variables latentes exógenas (ξ) con las endógenas (η).

“ β ” (beta) es una matriz “ $q \times q$ ” de coeficientes que relacionan las variables latentes endógenas entre sí.

“ ζ ” (zeta) es un vector “ $q \times 1$ ” de errores o términos de perturbación.

La tabla 4 muestra las medidas de ajuste que son adecuadas para el modelo inicial. (Samperio, 2019) menciona que el CFI (*Comparative Fit Index*) es el criterio más utilizado para decidir el ajuste del modelo, pues no se ve afectado por el tamaño de la muestra. Valores menores de 0.9 indican buen ajuste en el modelo. A su vez describe que después del criterio índice de ajuste comparativo (CFI), la raíz del error cuadrático medio (RMSEA) es el más utilizado para indicar el ajuste del modelo, no se recomienda para muestras pequeñas. Para el ajuste del modelo no se utilizó el valor de chi cuadrado, debido a que es una medida sensible al tamaño de muestra (~500).

Tabla 4*Medidas de adecuación del modelo*

Prueba	Tipo de índice	Valor óptimo de ajuste	Autor que sustenta la medida de ajuste
	Ajuste		
CMIN/DF	absoluto	< 3	Hu y Blenter (1995)
RMSEA	Ajuste		
robusto	absoluto	≈ 0.06	Hu y Blenter (1998)
	Ajuste		
CFI robusto	incremental	≈ 1	Hu y Blenter (1998)
NFI (Índice de ajuste normado)	Ajuste incremental	≈ 1	Tanaka (1993)

Nota. Elaboración propia.

5.6. Definición de variables

5.6.1 Variables independientes

Habilidad de pensamiento y planificación

La “habilidad de pensamiento” está ligada con el lenguaje y se articula a los actos de comprender, opinar, tener conciencia, deducir y juzgar, además resalta que está acompañado con elementos como humildad, entereza, empatía, autonomía, integridad, perseverancia, confianza, imparcialidad, de modo que se obtiene estándares intelectuales como claridad, exactitud, precisión, pertinencia, profundidad, amplitud y lógica (Villamizar, 2021).

Mientras que la habilidad de planificación se describe como la capacidad de determinar eficazmente las metas de una tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos, y los recursos requeridos. Incluye la implementación de mecanismos de seguimiento de la información. Determina hacia donde ir y establece los requisitos para llegar a ese punto de manera más eficiente y eficaz posible (Borrego y Cordón, 2020).

Habilidades interpersonales

Hacer referencia a un conjunto de habilidades necesarias para llevarse bien con otros. Las habilidades sociales también incluyen respetar a los demás, usando un comportamiento apropiado al contexto y resolviendo conflictos (Lippman *et al.*, 2015). Entendidas como las habilidades que permiten lograr metas personales en el ámbito de las interacciones sociales (López Rivas y Calero García, 2018).

Habilidad de inteligencia emocional

Se puede definir como la capacidad de dominar las emociones y configurar rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión y el altruismo. Consiste en saber reconocer lo que se siente, controlar las respuestas emocionales, aprender a auto motivarse y a entusiasmarse con lo que se quiere. Definir y conseguir metas, afrontar la vida con confianza y optimismo, comprender los sentimientos de los demás y relacionarse armoniosamente con ellos (Cano Murcia y Zea Jiménez, 2012).

Habilidad de establecimiento de metas y perseverancia

Las “habilidades de establecimiento de metas y perseverancia” tienen que ver con la expresión efectiva, transmisión, comprensión, e interpretación de conocimientos e ideas (Lippman *et al.*, 2015). Estas habilidades se refieren a la constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso (Duckworth *et al.*, 2007).

5.6.2 Variable dependiente

Habilidad de emprendimiento

Son los conocimientos, actitudes y habilidades que permiten a alguien tener éxito en el desarrollo de proyectos, productos o servicios originales y valiosos, basados en las necesidades de una población objetivo de la empresa y, como resultado, el cumplimiento de objetivos funcionales, sociales o emocionales (Jardim, 2021).

5.7. Instrumento de recolección de datos

Es importante mencionar que, para la presente investigación, se tomaron preguntas de la herramienta de “Worklinks Skills and Values Assessment” (WLSVA), este instrumento fue creado por la Dra. Catherine Honeyman y Dra. Meri Ghorkhmazyan en 2020. El cuestionario fue diseñado exclusivamente para medir el cambio a nivel individual y grupal a largo del tiempo entre jóvenes en habilidades blandas, habilidades para ganar dinero y ciertos valores cívicos.

La herramienta se ha utilizado posteriormente en otros países y actualmente está disponible en inglés, francés, árabe argelino, árabe iraquí y kurdo. Para poder tener acceso al *WLSVA* se debe solicitar ante la institución “World Learning” mediante el llenado de un formulario en línea en donde se solicita nombre completo, organización a la que pertenece, correo electrónico, país, nombre del proyecto, etc.

Una vez que se valida la información, el instrumento llega de forma gratuita al correo electrónico proporcionado. Este instrumento está compuesto por 56 preguntas medidas en una escala de *Likert* en donde las respuestas van: completamente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y completamente en desacuerdo (1).

Para la presente tesis se eligieron 35 preguntas del cuestionario, al mismo tiempo de ser traducidas al español, ya que la versión que es proporcionada por *World Learning*, se encuentra en inglés. Para un mejor entendimiento por parte del encuestado se tuvieron que hacer algunas adecuaciones a las preguntas. El instrumento final se puede consultar en el anexo 1 del presente trabajo.

Capítulo 6. Análisis y resultados

6.1 Recolección de datos y muestra

Se tomó como marco muestral los estudiantes avanzados e inscritos en las facultades de derecho, ciencias químicas e ingeniería, turismo y mercadotecnia, contaduría y administración, medicina y psicología, economía y relaciones internacionales y odontología, campus Tijuana, de la Universidad Autónoma de Baja California. Con la finalidad de conocer la muestra representativa para realizar el estudio, se investigó el número de estudiantes que cursan actualmente la etapa terminal de su licenciatura y se aplicó la fórmula para cálculo de muestra de poblaciones finitas dándonos como resultado una $n= 355$.

El instrumento de recolección de datos fue aplicado de manera presencial y virtual, a través de la plataforma de *Google Forms*, durante los meses de junio a septiembre del 2022. Logrando una muestra de 418 alumnos. El cuestionario consta de 34 ítems, con respuestas en escala de *Likert*, considerando la opción uno como totalmente en desacuerdo, posteriormente la opción dos como de acuerdo, tercera como ni de acuerdo ni en desacuerdo, cuarta como de acuerdo y quinta totalmente de acuerdo. Partiendo del modelo inicial definido a partir del estudio de la literatura, se prosiguió a realizar primeramente una limpieza de los datos, ya que es conveniente que no exista ningún ítem sin responder.

De los 418 instrumentos recolectados, 13 fueron eliminados debido a la ausencia en la respuesta de algunas preguntas. Quedando 405 cuestionarios, utilizando el método de muestreo aleatorio se eliminaron 51 instrumentos con la finalidad de obtener el número de cuestionarios que nos arrojaba la muestra estratificada por facultad. La muestra final se

conformó con 354 alumnos (56% mujeres y 44% hombres). La distribución de los participantes en función de la variable facultad se observa en la tabla 5.

Tabla 5

Representatividad de cada facultad en la muestra

Facultad	f	%
Derecho	85	24.0
Ciencias químicas e ingeniería	47	13.3
Turismo y mercadotecnia	40	11.3
Contaduría y administración	105	29.6
Medicina y psicología	32	9.0
Economía y relaciones internacionales	30	8.5
Odontología	15	4.2
Total	354	100.0

Nota. Elaboración propia.

6.1.1 Comprobación de la validez de los constructos: coeficiente de Alfa de Cronbach

La primera comprobación que se realizó fue conocer hasta qué punto los ítems seleccionados para explicar cada constructo, son realmente representativos. El método que se seleccionó fue el coeficiente Alfa de Cronbach, en el cual, el valor mínimo aceptable para el coeficiente es de 0.70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación (Oviedo y Campo, 2005).

La tabla 6 muestra los valores del indicador Alpha de Cronbach en donde nos arroja un resultado $>.70$, podemos concluir que el instrumento tiene una consistencia alta.

Tabla 6

Coefficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.894	34

Nota. Elaboración propia.

6.2 Análisis factorial exploratorio

Para el análisis factorial exploratorio, se capturaron los datos en el software estadístico *IBM SPSS Statistic 23*, en el AFE se trabajó el método de rotación factorial varimax el cual es un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen cargas altas en cada factor y simplifica la interpretación de los factores (IBM, 2022). En la prueba estadística de *Kaise Meyer Olkin* (KMO) se encontró $0.913 > 0.05$, lo que indica que los enunciados tienen capacidad de agrupación y poseen consistencia interna (véase tabla 7).

Tabla 7

Prueba de KMO y Bartlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.904
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	4461.574
Sphericity	df	300
	Sig.	0.000

Nota. Elaboración propia.

El análisis de las correlaciones permitió eliminar del modelo los ítems que no aportaban a las componentes. La matriz de componentes rotados se expone en la tabla 8. En total se obtuvieron cinco dimensiones. De los cuales los resultados fueron los siguientes. De los 34 ítems originales, ocho no se hallan dentro de los niveles indicados, descartándolos del total de ítems.

El componente uno conforma el constructo que constituye la “habilidad de pensamiento y planificación”, para este constructo no fue necesario eliminar ningún ítem, con respecto al componente dos que representa las “habilidades interpersonales” no se eliminó ninguna pregunta. El componente tres nos indica la “habilidad de emprendimiento” la cual de un inicio estaba conformada por once ítems, de los cuales se tuvieron que eliminar seis, debido a que se formaban en dos componentes y se decidió eliminar el componente con menor carga factorial.

Asimismo, el componente cuatro “habilidad de inteligencia emocional”, se le incorporó el ítem 53 el cual pertenecía a la “habilidad de autoeficacia”, dicha habilidad tuvo que ser eliminada debido a que no se vio su conformación en un componente definido y con valores menores al .49. Por otra parte, el componente cinco hace mención a la “habilidad de establecimiento de metas y perseverancia” la cual en un inicio contaba con 4 ítems de los cuales solo se seleccionaron el 45 y 46 y se añadió el 52 de la “habilidad de autoeficacia”, para conformar el constructo (véase tabla 8).

Tabla 8

Matriz de componentes rotados

Constructos	Ítems	Componentes				
		1	2	3	4	5
Habilidad de pensamiento y de planificación	HBEP2-Si me fijo metas, actúo para alcanzarlas.	0.766				
	HBPHP2-Desarrollo planes paso a paso para alcanzar mis metas	0.762				
	HBPHP1-Sé cómo desarrollar planes para lograr mis objetivos.	0.757				
	HBEP1-Tengo mis objetivos claros en esta etapa de mi vida.	0.729				
	HBPHP6-Tomo acciones concretas para implementar mis planes.	0.712				
	HBPHP4-Desarrollo nuevas herramientas y métodos para resolver problemas.	0.665				
	HBPHP5-Sé administrar mi tiempo.	0.616				
	HBPHP3-Sé cómo identificar las causas y soluciones a un problema.	0.546				
Habilidades interpersonales	HBHI4-Escucho atentamente lo que dicen los demás y compruebo que les he entendido.		0.812			

	HBHI2-Puedo comunicarme de manera calmada y cooperativa.	0.774
	HBHI3-Puedo identificar las diferentes habilidades, de las personas para ayudar a lograr una tarea.	0.732
	HBHI1-En mi relación con los demás, escucho y respeto las opiniones.	0.654
	HBHI5-Puedo describir mis ideas a otros.	0.543
Habilidad de emprendimiento	HE1-A menudo visualizo posibilidades u oportunidades que otros no ven.	0.733
	HE2-A menudo noto cosas que podrían mejorarse o crearse.	0.694
	HE5-Con mis ideas puedo ofrecer productos y servicios que ya existen en el mercado para mejorarlos.	0.678
	HE3-Si tengo una idea es mejor llevarla a cabo cuanto antes, porque otra persona podría ganarme.	0.644
	HE4-Investigó para reducir los riesgos que enfrento al implementar una nueva idea, mientras que al mismo tiempo estoy dispuesto (a) a asumir ciertos riesgos.	0.616
Habilidad de inteligencia emocional	HBCE3-Cuando tengo un conflicto con los demás, puedo manejar mis emociones sin dejar que la ira o la tristeza me controle.	0.701
	HBCE1-Mantengo la calma cuando me enfrento a nuevas situaciones en las que tengo que tomar decisiones.	0.689
	HBEA4-Me sobrepongo de los fracasos fácilmente.	0.655
	HBCE2-Pienso antes de actuar.	0.619
	HBCE4-Cuando estoy infeliz, puedo mostrar mis emociones apropiadamente y pedir ayuda.	0.539

Habilidad de establecimiento de metas y perseverancia	HBEP4-Para mí es importante lograr mis metas.	0.828
	HBEP3-Estoy dispuesto (a) a trabajar duro para lograr mis sueños.	0.796
	HBEA2-Me gusta esforzarme mucho y hacer mi trabajo bien, incluso cuando nadie más está supervisando lo que hago.	0.521

Nota. Elaboración propia.

6.3 Análisis de datos descriptivos

Con la finalidad de aproximarnos a cuantificar las habilidades que cuentan los jóvenes universitarios de etapa terminal de la UABC, se decidió generar gráficos por cada una de las habilidades medidas. El instrumento se interpreta de la siguiente manera; si el alumno contesta estar de acuerdo o completamente de acuerdo con las preguntas que miden la habilidad, significa que en gran medida cuenta con dicha habilidad, de lo contrario si sus respuestas van en la escala de en desacuerdo o totalmente en desacuerdo se puede concluir que dicho alumno carece de la habilidad.

Iniciaremos nuestro análisis de datos descriptivos con la “habilidad de emprendimiento” la cual se conoce como los conocimientos, actitudes y habilidades que permiten a alguien tener éxito en el desarrollo de proyectos, productos o servicios originales y valiosos, basados en las necesidades de una población objetivo de la empresa y, como resultado, el cumplimiento de objetivos funcionales, sociales o emocionales (Jardim, 2021).

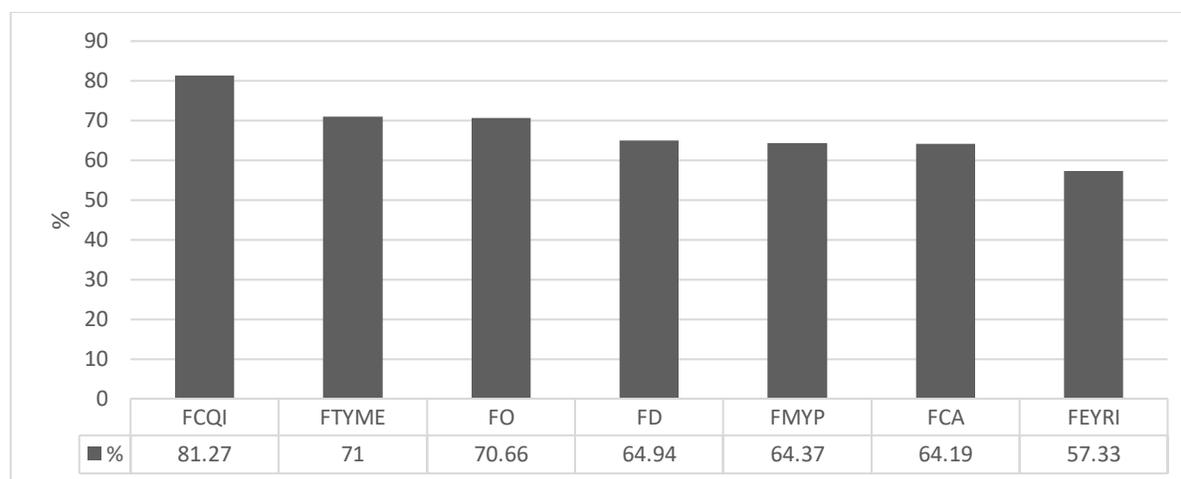
Podemos observar en el gráfico 1, las facultades de la UABC que fueron encuestadas, en donde los resultados nos muestran el porcentaje de alumnos que contestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas planteadas para medir

la habilidad. Del total de los 334 alumnos encuestados el 67% mencionó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en poseer la “habilidad de emprendimiento”.

La facultad con una mayor proporción de alumnos que cuenta con la “habilidad de emprendimiento” fue la facultad de ciencias químicas e ingeniería, en donde el 81% de los 47 alumnos encuestados, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a los ítems planteados. La facultad donde se vio una menor proporción de alumnos que posee dicha habilidad fue la facultad de economía y relaciones internacionales, en donde el 57% de los 30 alumnos encuestados, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas (véase gráfico 1).

Gráfico 1

Habilidad de emprendimiento



Nota. Elaboración propia.

Con respecto a las “habilidades blandas” las cuales se definen como un amplio conjunto de habilidades, competencias, conductas, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas navegar eficazmente por su entorno, trabajar bien con los demás, desempeñarse bien y cumplir sus metas, se consideraron cuatro habilidades para poder

medir las “habilidades blandas” en los estudiantes, las cuales son: “habilidad de pensamiento y planificación”, “habilidades interpersonales”, “habilidad de inteligencia emocional” y “habilidad de establecimiento de metas” ya que se tiene la hipótesis de que estas habilidades pueden incidir en la “habilidad de emprendimiento”. Es por esto que en las proximas graficas se observara y analizara la “habilidad blanda” y la “habilidad de emprendimiento”.

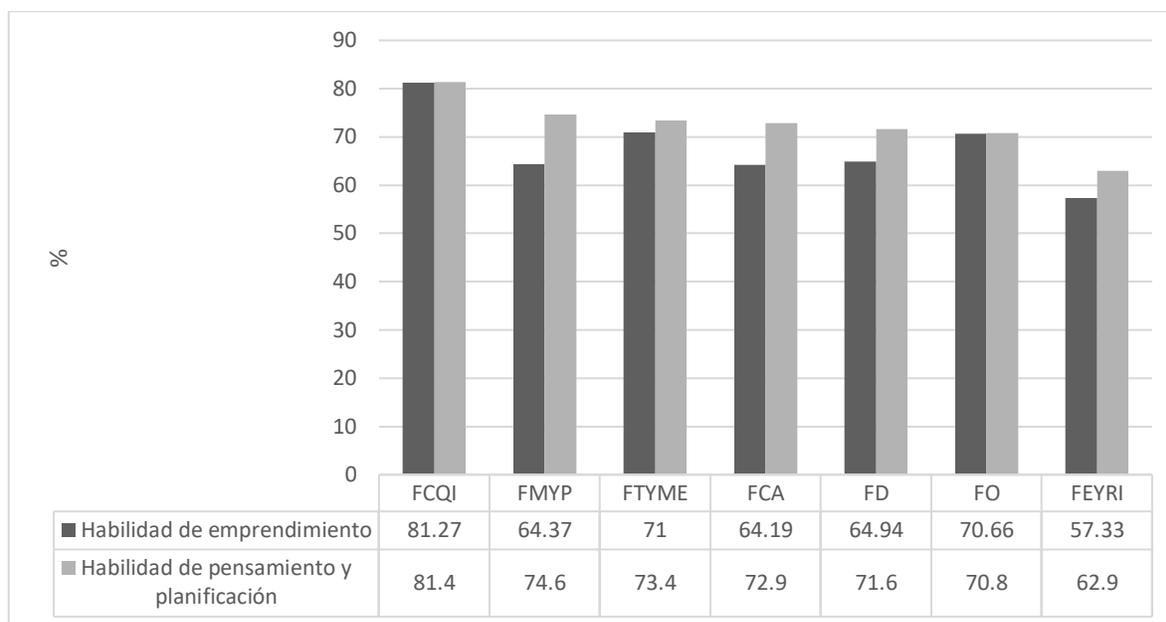
Iniciando con el análisis descriptivo de las “habilidades blandas” la cuales son consideras las variables independientes del estudio, se obtuvo que del total de los 334 alumnos encuestados el 72% mencionó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en poseer la “habilidad de pensamiento y planificación”.

Los alumnos de etapa terminal de la facultad de ciencias químicas e ingeniería en comparación con las facultades estudiadas, fue la facultad en donde se concentra un mayor número de alumnos que dice poseer la “habilidad de pensamiento y planificación”, ya que de los 47 alumnos encuestados el 81% mencionó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas que se le plantearon. A su vez, esta facultad tambien cuenta con la mayor proporción de alumnos que dice poseer la “habilidad de emprendimiento” en un 81.27% del total.

La facultad donde se vio con menor proporción de alumnos que cuenta tanto con la “habilidad de pensamiento y planificación” así como la “habilidad de emprendimiento” fue la facultad de economía y relaciones internacionales, en donde de los 30 alumnos encuestados alrededor del 60%, menciono estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas que miden dichas habilidades (vease gráfico 2).

Gráfico 2

Habilidad de pensamiento y planificación

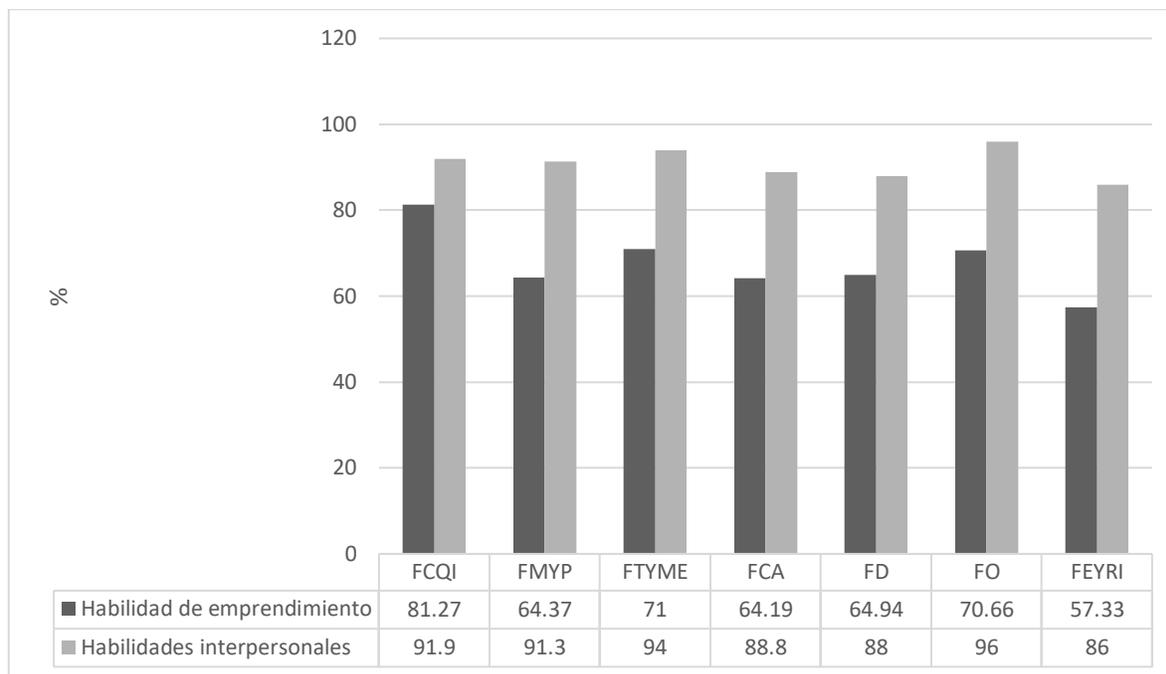


Nota. Elaboración propia.

Siguiendo con el análisis de las habilidades, a continuación, se muestran los resultados obtenidos de la medición de las “habilidades interpersonales” en donde se observa (véase gráfico 3) que en promedio de los 334 alumnos encuestados el 90% mencionó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas planteadas para medir las “habilidades interpersonales”. La facultad en donde se observa una mayor proporción de alumnos que cuentan con las “habilidades interpersonales” fue la facultad de odontología, en donde el 96% de los 15 alumnos encuestados, mencionó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a los ítems planteados. Seguida de la facultad de turismo y mercadotecnia con un 94% de los 40 alumnos encuestados.

Gráfico 3

Habilidades interpersonales



Nota. Elaboración propia.

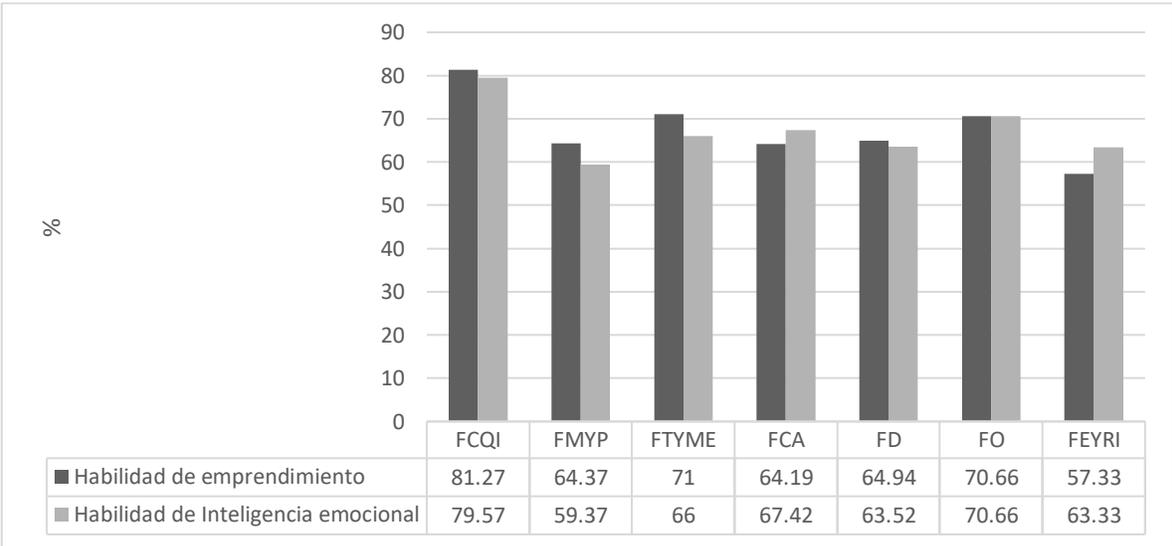
La facultad donde se vio una menor proporción de alumnos que mencionan poseer dicha habilidad fue la facultad de economía y relaciones internacionales, en donde de los 30 alumnos encuestados el 86%, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas. Es relevante mencionar que la facultad de economía y relaciones internacional también fue la facultad con el porcentaje más bajo de alumnos que menciona tener la “habilidad de emprendimiento”, ya que de los 30 alumnos estudiados el 57.33% menciona poseer la habilidad (vease gráfico 3) . Con lo que respecta a la “habilidad de inteligencia emocional” considerada la nueva habilidad que se incorpora al listado de las diez competencias más requeridas por el mercado laboral según datos del foro económico

mundial a partir del 2020. Se muestra que en promedio de los 334 alumnos encuestados el 67% aproximadamente cuentan con la “habilidad de inteligencia emocional”.

La facultad con una mayor proporción de alumnos que cuentan con la habilidad fue la facultad de ciencias químicas e ingeniera, en donde el 79% de un total de 47 alumnos, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a los ítems planteados, se observa que a su vez, que es la facultad con una mayor proporción de alumnos que menciona poseer la “habilidad de emprendimiento” con un 81.27% del total de alumnos. La facultad donde se vio una menor proporción de alumnos que cuenta con la “habilidad de inteligencia emocional” fue la facultad de medicina y psicología, en donde el 59% de sus alumnos del total, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas (véase gráfico 4).

Gráfico 4

Habilidad de inteligencia emocional

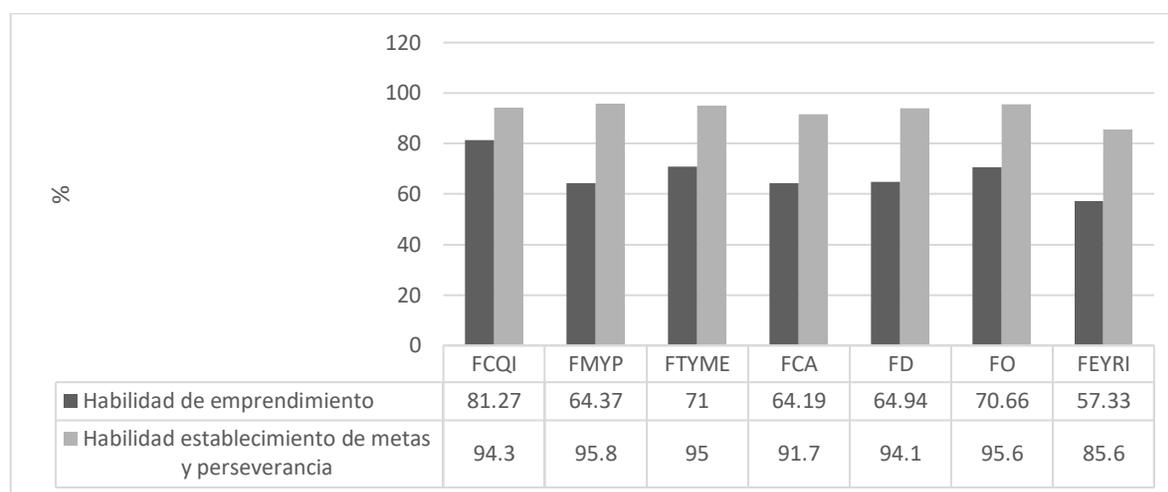


Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la “*habilidad de establecimiento de metas*” las facultades en donde se observa una mayor proporción de alumnos que mencionan poseer la habilidad, fue la facultad de medicina y psicología en donde el 95.8% de los 34 alumnos encuestados mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a los ítems planteados. La facultad donde se observa una menor proporción de alumnos que cuenta con dicha habilidad fue la facultad de economía y relaciones internacionales, en donde el 85.6% de sus alumnos, mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo a las preguntas (véase gráfico 5).

Gráfico 5

Habilidad de establecimiento de metas



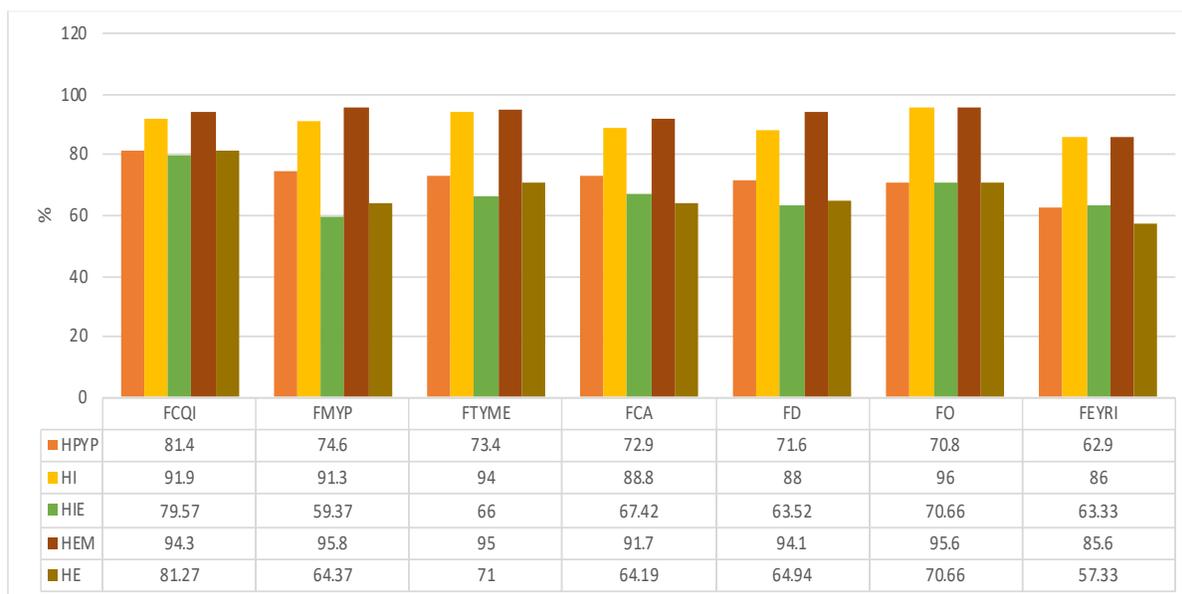
Nota. Elaboración propia.

Para concluir con el análisis de los datos descriptivos, se puede decir que, de la muestra representativa de los 334 alumnos encuestados, la “*habilidad de establecimiento de metas y perseverancia*” tiene la posición número uno, como la habilidad con la que más cuentan los estudiantes, seguida de las “*habilidades interpersonales*”, posteriormente se encuentra la “*habilidad de pensamiento y planificación*” y por último la “*habilidad de inteligencia emocional*”. Con respecto a la “*habilidad de emprendimiento*” la facultad que

cuenta con la mayor proporción de alumnos que dice poseer la habilidad es la facultad ciencias químicas e ingeniería, seguida de la facultad de turismo y mercadotecnia, cada una con un porcentaje de 81.27% y 71% respectivamente (vease gráfico 6).

Gráfico 6

Habilidades blandas y habilidad de emprendimiento por facultad



Nota. Elaboración propia.

6.3 Análisis factorial confirmatorio

Revisado, depurado y formado en componentes el instrumento de recolección de datos, se procede a aplicar el modelo estructural para validar las hipótesis formuladas en forma de relaciones entre los constructos. Para fines del presente estudio se utilizó el software estadístico *Amos* para el análisis factorial confirmatorio (AFC). No sin antes corroborar que los constructos están correctamente y significativamente definidos a partir de los ítems. La tabla 9 muestra las medidas de ajuste que son adecuadas para el modelo inicial. (Samperio,

2019) menciona que el CFI (*Comparative Fit Index*) es el criterio más utilizado para decidir el ajuste del modelo, pues no se ve afectado por el tamaño de la muestra.

Tabla 9

Medidas de adecuación del modelo

Prueba	Tipo de índice	Valor	Valor óptimo de ajuste	Autor que sustenta la medida de ajuste	Resultado
CMIN/DF	Ajuste absoluto	2.659	< 3	Hu y Blenter (1995)	Buen ajuste
RMSEA	Ajuste absoluto	0.041	≈ 0.06	Hu y Blenter (1998)	Óptimo ajuste
CFI	Ajuste incremental	0.89	≈ 1	Hu y Blenter (1998)	Buen ajuste
NFI (Índice de ajuste normado)	Ajuste incremental	0.837	≈ 1	Tanaka (1993)	Ajuste moderado

Nota. Elaboración propia.

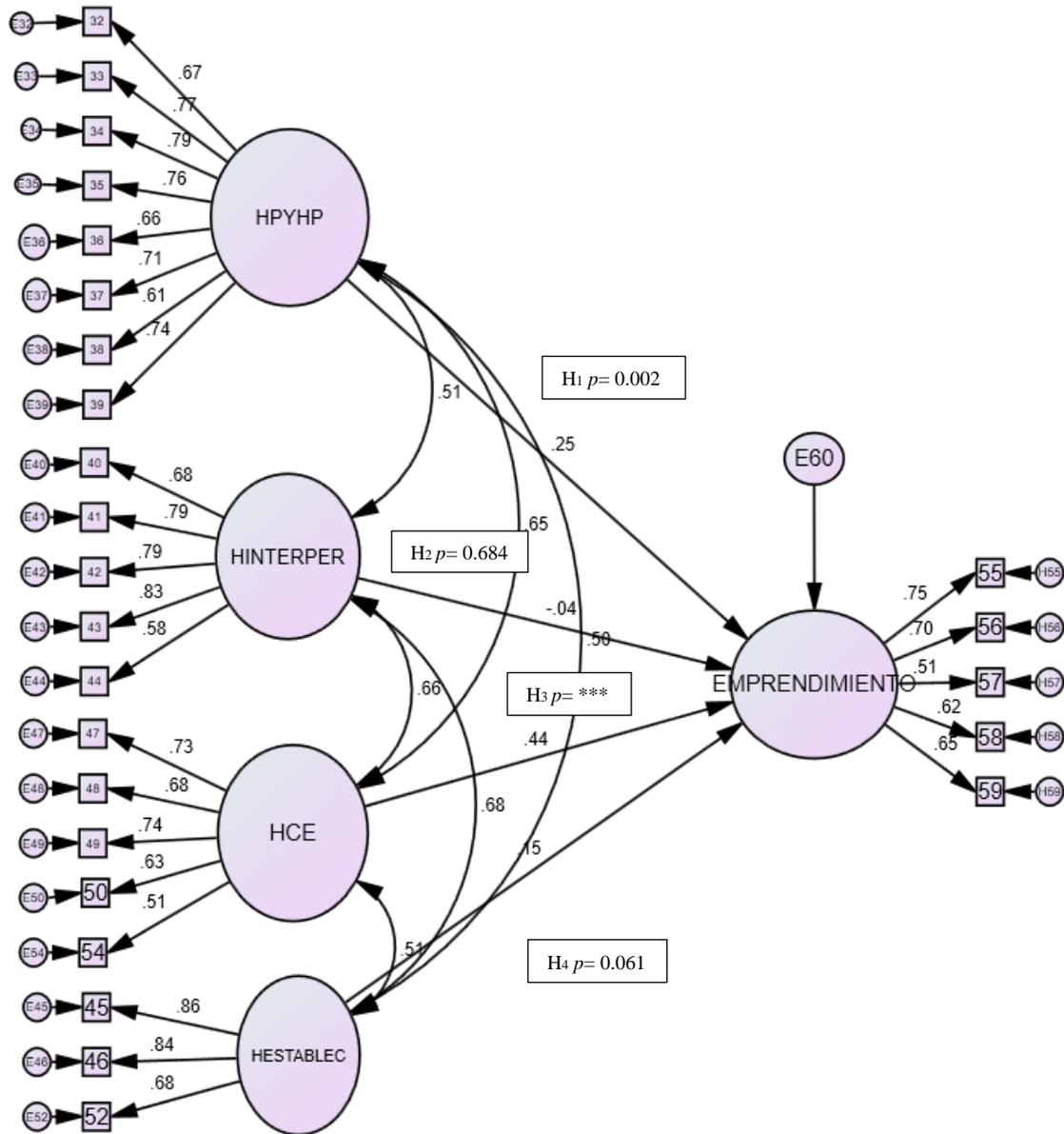
Valores menores de 0.9 indican buen ajuste en el modelo. A su vez describe que después del criterio índice de ajuste comparativo (CFI), la raíz del error cuadrático medio (RMSEA) es el más utilizado para indicar el ajuste del modelo, no se recomienda para muestras pequeñas. Para el ajuste del modelo no se utilizó el valor de chi cuadrado, debido a que es una medida sensible al tamaño de muestra (~500).

Basándonos en estos índices, podemos afirmar que el modelo es bueno y se ajusta bien a los datos empíricos. Así, los resultados confirman la validez del constructo y nos permite afirmar que el modelo es pertinente para constatar los objetivos propuestos en este trabajo. El modelo de ecuaciones estructurales que se propuso para el estudio se presenta en la figura 3. En donde HPYHP representa la “habilidad de pensamiento y planificación”, HINTERPER las “habilidades Interpersonales”, HCE la “habilidad de inteligencia

emocional”, HESTABLEC la “habilidad de establecimiento de metas” y emprendimiento la “habilidad de emprendimiento”.

Figura 3

Modelo de ecuaciones estructurales



Nota. Elaboración propia.

6.3 Resultados

La tabla 10 resume los resultados de la investigación. En donde se puede observar que se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa (H1) por tanto, la “habilidad de pensamiento y de planificación” incide en la “habilidad de emprendimiento” de los estudiantes de etapa terminal de licenciatura de la Universidad Autónoma de Baja California. Mientras que, en la H2, se acepta la hipótesis nula, por tanto, se concluye que las “habilidades interpersonales” no se relacionan con la “habilidad de emprendimiento” de los estudiantes de etapa terminal de licenciatura de la Universidad Autónoma de Baja California.

Tabla 10

Resultados del modelo

	Relaciones	P
H. EMPRENDIMIENTO	<-- HPYHP	0.002
H. EMPRENDIMIENTO	<-- HINTERPER	0.684
H. EMPRENDIMIENTO	<-- HIE	***
H. EMPRENDIMIENTO	<-- HESTABLEC	0.061

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la H3 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, la “habilidad de inteligencia emocional” incide en la “habilidad de emprendimiento” de los estudiantes de etapa terminal de licenciatura de la Universidad Autónoma de Baja California. Y por último en la H4, se acepta la hipótesis nula, por tanto, se concluye que las “habilidades interpersonales” no se relacionan con la “habilidad de emprendimiento” de los estudiantes de etapa terminal de licenciatura de la Universidad Autónoma de Baja California, a pesar de que si existe una relación positiva.

6.4 Conclusiones

Las empresas son el motor de las economías en el mundo. El emprendimiento juega un papel importante en dichas economías ya que genera el 68.4% del empleo y aporta el 68% del Producto Interno Bruto del país (INEGI, 2022). El emprendimiento es una de las salidas del desempleo. El 21% de las personas que se ve en la necesidad de emprender lo hace ya que no logra colocarse en el mercado laboral. En lo que respecta a los egresados de carreras universitarias, alrededor del 12% de ellos deciden iniciar un negocio por cuenta propia (ENE, 2018).

Esta situación se da, debido a que actualmente el mercado laboral está exigiendo “habilidades blandas” en sus empleados. Cuatro de cada cinco empleadores mexicanos declaran tener dificultades para cubrir vacantes derivado de la falta de “habilidades blandas” en ellos (OCDE, 2019). Dentro de las “habilidades blandas” que exige actualmente el mercado laboral se encuentran la comunicación efectiva, planificación, inteligencia emocional, autoeficacia, trabajo en equipo, liderazgo, entre otras.

Algunos autores hablan sobre la relación que existe entre las “habilidades blandas” y el emprendimiento. Como lo menciona Rey Romero y Peña Lapeira, 2022, el emprendimiento exitoso deberá de estar dotado de habilidades como la comunicación, creatividad, colaboración, trabajo en equipo, negociación y solución del conflicto. Por su parte Villamizar Cáceres, 2021, comenta que el 60% de los emprendedores no logra consolidarse como empresario a causa de no alcanzar un desarrollo de habilidades y competencias interpersonales.

En ese sentido las instituciones de educación superior las cuales tienen como objetivo contribuir al crecimiento inclusivo mediante el fortalecimiento del capital humano,

la I+D y la innovación, así como, aportar egresados con las competencias necesarias para lograr el éxito en el mercado laboral (OECD, 2019) deberán de incluir en sus planes de estudio, independientemente de la carrera, el fomento, estudio y entendimiento de las “habilidades blandas”.

6.4.1 Hallazgos de la investigación

La presente tesis, contribuyó a medir diferentes habilidades, iniciando por la “habilidad de emprendimiento” en los estudiantes universitarios en etapa terminal, en donde se destacó que la facultad que cuenta con una mayor proporción de estudiantes que mencionan poseer la “habilidad de emprendimiento” es la facultad de ciencias químicas e ingeniería y la facultad con una menor proporción fue la facultad de economía y relaciones internacionales.

Esto se puede deber a que las preguntas que miden la “habilidad de emprendimiento” se basan en conocer que tan de acuerdo o en desacuerdo, está el estudiante, en relación a poder detectar oportunidades, si tiene la seguridad de mejorar una idea para poder llevarla a cabo, si se considera innovador y si asume riesgos. Los resultados se pueden dar ya que los planes de estudio de la facultad de ciencias químicas e ingeniería para sus distintas carreras a diferencias de la facultad de economía y relaciones internacionales se enfocan en dotar de materias a los estudiantes, que tienen que ver con su desarrollo de habilidades como individuo, tal es el caso de las materias como: desarrollo de habilidades de pensamiento, desarrollo humano, analítico, comunicación oral y escrita, liderazgo y emprendimiento.

Sin dejar de mencionar aquellas materias que potencializan la motivación y el entendimiento del desarrollo de proyectos económicos como las materias de evaluación de

proyectos, evaluación y factibilidad de proyectos, administración, contabilidad y costos, formulación de proyectos, ingeniería económica, entre otras.

Con lo que respecta a los hallazgos en la medición de las “habilidades blandas”, se concluye que la facultad de ciencias químicas e ingeniería destaca en dos “habilidades blandas” tales como la “habilidad de pensamiento y planificación” y la “habilidad de inteligencia emocional” ya que cuenta con una mayor proporción de estudiantes a diferencia de las otras facultades analizadas, que mencionan poseer dichas habilidades. Esto resultados se puedan dar, como se comentó con anterioridad a las materias que se imparten en la facultad de ciencias químicas e ingeniería en donde se le dota al estudiante de materias que coadyuvan al fomento de las “habilidades blandas”.

La facultad que se destaca por contar con una mayor proporción de alumnos que menciona estar de acuerdo en poseer las “habilidades interpersonales” es la facultad de odontología, las preguntas iban en sentido de sí, el alumno tiene la capacidad de escuchar atentamente a los demás, sí puede comunicarse de una manera calmada y cooperativa, así como saber identificar las diferentes habilidades de las personas para ayudar a lograr una tarea. Esto se puede dar ya que los alumnos de odontología en su etapa terminal realizan clínicas como parte de su aprendizaje y práctica, en donde brindan a la comunidad en general los distintos servicios de odontología. Esto los hace tener una relación directa con sus pacientes en donde la experiencia los dota de habilidades de comunicación, empatía y cooperación.

Con respecto a la “habilidad de establecimiento de metas y perseverancia”, la facultad que se distingue por contar con una mayor proporción de alumnos que menciona estar de acuerdo en poseer dicha habilidad es la facultad de medicina y psicología. Las

preguntas que miden la habilidad tienen que ver con el logro de metas, disposición que tiene el estudiante para lograr sus sueños, en el esfuerzo y dedicación en hacer bien su trabajo, incluso cuando nadie más lo está supervisando. Probablemente estos alumnos se destacan es esta habilidad ya que su carrera por el grado de dificultad los lleva a lo largo de su vida académica a ser más resilientes. En sus prácticas e internados fomentan la habilidad de fijarse metas y cumplirlas ya que la vida o salud mental de un paciente, depende de ellos.

En relación a la incidencia de las “habilidades blandas” en la “habilidad de emprendimiento” se destaca que la habilidad que incide en mayor proporción a la “habilidad de emprendimiento” es la “habilidad de inteligencia emocional”. Algunos autores como Zampetakis, Beldekos y Moustakis (2009), los cuales estudiaron la incidencia de la inteligencia emocional en el comportamiento emprendedor, afirman que esta relación se produce a través de dos formas fundamentales: en primer lugar, los individuos que manifiestan una elevada autoevaluación sobre su eficacia emocional demuestran una mayor asimilación a situaciones de estrés y, en segundo lugar, los individuos con una elevada inteligencia emocional manifiestan una notable afectividad y amplias capacidades para la proactividad, todo lo cual propicia el comportamiento emprendedor.

Por su parte Rhee y White (2007) sustentan que los emprendedores con mayores resultados son vinculados con individuos que poseen un alto nivel de inteligencia emocional. Esta relación puede establecerse por la naturaleza social del emprendimiento, debido a las relaciones que debe establecer el emprendedor sobre todo con proveedores y distribuidores. Por tanto, la habilidad para consolidar relaciones con otras personas y conformar redes es una de las características de gran importancia vinculada a la inteligencia emocional. Cabe resaltar que a pesar que la “habilidad de inteligencia emocional” es la

habilidad que menos poseen los alumnos en la presente tesis, es la habilidad que más incide en la “habilidad de emprendimiento”.

6.4.2 Recomendaciones

Esto nos lleva a reflexionar que como parte de las recomendaciones de la investigación, se invita a las distintas facultades que forman parte de la Universidad Autónoma de Baja California a reflexionar sobre la reestructuración de los planes de estudio, en donde las “habilidades blandas” tales como la “habilidad de pensamiento y planificación”, “habilidades interpersonales”, “habilidades de establecimiento de metas y perseverancia” y la “habilidad de inteligencia emocional” serán cruciales para incrementar los índices de inserción al mercado laboral así como dotar de habilidades a nuestros estudiantes en donde de la mano de las materias de emprendimiento, evaluación de proyectos, proyectos de inversión, administración, entre otras, formen un conjunto de capacidades para que nuestros estudiantes se vean motivados y cualificados para desarrollar emprendimientos exitosos.

No queda duda que la universidad es pionera en México en incorporar en sus planes de estudio la materia de habilidades socioemocionales, pero una sola materia no es suficiente para que el alumno se dote de todas las “habilidades blandas” necesarias, es importante que una vez que se incorporen estas habilidades a los planes de estudio, se analice y contraten docentes capacitados para poder impartir de una manera correcta dichas materias con la finalidad de ver realmente un cambio de “habilidades blandas” y de emprendimiento en los estudiantes.

6.4.3 Limitaciones del estudio

Por último, es importante señalar algunas limitaciones de nuestro estudio. La investigación se basó solamente en estudiantes que pertenecen a carreras que por lo regular al no poderse incorporar al mercado laboral emprenden, se sugiere realizar un estudio en donde se contemplen todas las facultades y campus de la universidad para analizar a profundidad las “habilidades blandas” con las que cuentan los universitarios y medir su incidencia en la “habilidad de emprendimiento” tanto por carrera como por facultad. Se recomienda, realizar una investigación sobre los nuevos planes de estudio, con la finalidad de identificar y proponer nuevas materias enfocadas a la enseñanza y desarrollo de las “habilidades blandas” y “habilidad de emprendimiento”.

6.4.4 Futuras líneas de investigación

Las limitaciones anteriores dan lugar a mencionar algunas de las áreas de investigación futuras con las que es posible ofrecer continuidad investigativa con respecto a las “habilidades blandas” y la “habilidad de emprendimiento”. A partir de este estudio, es posible ampliar la investigación analizando la “habilidad de emprendimiento” y su relación con la intención emprendedora en los estudiantes de etapa terminal de la UABC, ya que es posible que tengan la intención de emprender pero carecen de la “habilidad de emprendimiento”, otra posible investigación estaría encaminada a medir y analizar en distintos periodos de tiempo si existe un cambio de “habilidades blandas” en los estudiantes que entran a la universidad y los que egresan, ya que esto nos ayudaría a identificar si la universidad forma parte del desarrollo de dichas habilidades.

Referencias

Agencia de Calidad de la Educación. (2019). *Factores asociados a mejores Resultados Educativos 2018*. Agencia de Calidad de la Educación. <http://archivos.agenciaeducacion.cl/Perseverancia.pdf>

BID. (2021). *¿Qué competencias y habilidades son las más demandadas en América Latina y el Caribe?* <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/demanda-de-competencias-en-lac/>

Borrego, J. O. A., & Córdón, G. V. Z. (2020). La planificación del entrenamiento deportivo en la formación del modo de actuación profesional (Original). *Revista científica Olimpia*, 17, 1086-1098.

Bosma, N. (2018). *Global entrepreneurship monitor: 2018/2019 Global report*. Universidad del Desarrollo. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>

Cano Murcia, S. R., & Zea Jiménez, M. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 4(1), 58-67.

COGNIFIT. (2022). *Planning Neuropsychology of the executive functions*. <https://www.cognifit.com/science/cognitive-skills/planning>

Contreras Velásquez, J. C., Wilches Duran, S. Y., Graterol Rivas, M. E., & Bautista Sandoval, M. J. (2017). Educación Superior y la Formación en Emprendimiento Interdisciplinario: Un Caso de Estudio. *Formación universitaria*, 10(3), 11-20. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000300003>

Cultura Emprendedora universidad. (2022). Marco vigente. *Cultura Emprendedora Universidad*. <https://culturaemprendedora.extremaduraempresarial.es/ce-marco/marco-legal-vigente-2/>

Dias-Furtado, J. (2015). *Instituciones y percepciones institucionales como antecedentes del emprendimiento en economías en desarrollo: una aplicación al sector turístico*. Tesis doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

Duque, J. L., García, M., & Hurtado, A. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005)

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>

Euroinnova Business School. (s. f.). *¿Qué son las habilidades emprendedoras? / Euroinnova*. Euroinnova Business School. Recuperado 27 de junio de 2022, de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-las-habilidades-emprendedoras>

European Commission, & Directorate-General for Employment, S. A. and I. (2018). *EntreComp: The European Entrepreneurship Competence Framework*. http://publications.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_KE0418688ENN

Furman, M., Larsen, M. E., & Buscaglia, A. (2020). *¿Cómo desarrollar la perseverancia de los estudiantes en la escuela?*”. CIAESA. <http://fediap.com.ar/wp-content/uploads/2020/05/Como-desarrollar-la-perseverancia-de-los-estudiantes-en-la-escuela-Furman-M.-Larsen-M.-E.-y-Buscaglia.pdf>

Gaceta UABC. (2022). *Refuerza UABC las habilidades socioemocionales de sus estudiantes*. <http://gaceta.uabc.mx/notas/academia/refuerza-uabc-las-habilidades-socioemocionales-de-sus-estudiantes>

García del Junco, J., Álvarez Martínez, P., & Reyna Zaballa, R. (2007). Características del Emprendedor de Éxito en la Creación de PYMES españolas. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(3), 951-974.

García, M. (2011). Análisis causal con ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios municipales. Universidad de Santiago de Compostela.

García Pacheco, A. F., Landa Duran, P., & Serrano Alvarado, K. (2018). *El entrenamiento online de habilidades interpersonales: Comparación de dos grupos de estudiantes de psicología clínica*. 21, 166.

HAYS. (2019). *Reporte laboral México 2019* (pp. 3-75). Hays: Recruiting experts worldwide. <https://www.hays.com.br/documents/63221/3035622/Mexico+SG+2019.pdf>

IBM. (2022, septiembre 13). *Análisis factorial: Rotación*. <https://prod.ibmdocs-production-dal-6099123ce774e592a519d7c33db8265e-0000.us-south.containers.appdomain.cloud/docs/es/spss-statistics/saas?topic=analysis-factor-rotation>

INEE. (2019). *La Educación Obligatoria en México*. https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_02/index.html#section-intro

INEGI. (2020). *Número de habitantes. Baja California*. <https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/>

Jardim, J. (2021). *Entrepreneurial Skills to Be Successful In the Global and Digital World: Proposal for a Frame of Reference for Entrepreneurial Education* [Preprint]. SOCIAL

SCIENCES. <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0417.v1>

Jöreskog, K. G. (1966). *Some Contributions to maximum likelihood factor analysis*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.2333-8504.1966.tb00539.x>

Karimi, P., Kloshani, M., & Bakhshizadeh, A. (2012). A comparative study on emotional intelligence and cognitive between successful and unsuccessful entrepreneurs. *Management Science Letters*, 2(6), 2071-2076.

Kuratko, D. F. (2007). Entrepreneurial leadership in the 21st century: Guest editor's perspective. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (4), 1-11.

Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). *Key Soft Skills That Foster Youth Workforce Success* (Research and Evidence N.º 2015-24; pp. 3-46). Child Trends. <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24AWFCSoftSkillsExecSum.pdf>

López Rivas, L., & Calero García, M. D. (2018). *Sobredotación, talento e inteligencia normal: Diferencias en funciones ejecutivas, potencial de aprendizaje, estilo cognitivo y habilidades interpersonales*. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/332/334>

López-Roldán, P., & Fachelli, S., (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Manpower Group. (2013). *Estudio ManpowerGroup Escasez Talento 2013*. <https://www.manpowergroup.es/Estudio-ManpowerGroup-Escasez-Talento-2013>

Mckinsey Global Institute. (2018). *Skill shift automation and the future of the workforce* [Discussion]. https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf

Mendoza García, C. I. (2018). *Educación superior en la cuarta revolución industrial*. Observatorio | Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/educacion-superior-en-la-cuarta-revolucion-industrial>

Merchant, W. R., Li, J., Karpinski, A. C., & Rumrill, Jr., Phillip D. (2013). A conceptual overview of Structural Equation Modeling (SEM) in rehabilitation research. *Work*, 45(3), 407-415. <https://doi.org/10.3233/WOR-131633>

Murnane, R. J., & Levy, F. (1996). *Teaching the new basic skills: Principles for educating children to thrive in a changing economy*. New York: Free Press. <http://archive.org/details/teachingnewbasic00murn>

NU. CEPAL & OEI. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias*

necesarias en un contexto cambiante. CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>

OECD. (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>

OECD. (2019). *Higher Education in Mexico Labour Market Relevance and Outcomes: Labour Market Relevance and Outcomes*. OECD Publishing.
https://books.google.com.mx/books?id=pFyDDwAAQBAJ&pg=PA210&lpg=PA210&dq=Higher+Education+in+Mexico:+Labour+Market+Relevance+and+Outcomes&source=bl&ots=ISnf88M5o4&sig=ACfU3U1kFDBhXxG5tbNqBIroaQzkPBcSjA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0_sy1pcL4AhVPIkQIHXFtDbs4MhDoAXoECAMQAw#v=onepage&q=Higher%20Education%20in%20Mexico%3A%20Labour%20Market%20Relevance%20and%20Outcomes&f=false

OECD. (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD. <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
Olivares Urbina, Miguel Ángel, Silva Guerra, H., Ovalles-Toledo, Luiz Vicente, & Moreno Freites, Z. (2018, enero 22). Habilidades y capacidades del emprendimiento: Un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 217-234.

OIT. (2017, diciembre 18). *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe* [Informe].
http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm

Olivares Urbina, Miguel Ángel, Silva Guerra, H., Ovalles-Toledo, Luiz Vicente, & Moreno Freites, Z. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: Un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 217-234.

Oviedo, H. C., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. XXXIV (4). <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>

Palomeque, M., Plaza, J., & Tapia, N. (2020). La inteligencia emocional y el emprendimiento: breve acercamiento para su comprensión. *Universidad y Sociedad*.

Pihie, A.Z.L., and Bagheri, A. (2010). Entrepreneurial attitude and entrepreneurial efficacy of technical secondary school students. *Journal of Vocational Education & Training*, 62 (3), 351-366.

Rhee, K. S., & White, R. J. (2007). The Emotional Intelligence of Entrepreneurs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20 (4), 409-426.

Pulla, E. V., Gonzalez, E. X., & Macias, B. C. (2020). Competencias personales. Análisis de las habilidades y capacidades de los emprendedores. *Revista Espacios*, 41, 248-263.

- Rey Romero, M. R., & Peña Lapeira, C. J. (2022). *Las competencias blandas en el emprendimiento*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/14350>
- UVM. (2019). *Encuesta nacional de egresados 2019*. <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/ENE-2019digital.pdf>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Ruíz Díaz, M. Á., Pardo Merino, A., & San Martín Castellanos, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, Vol. 31 Núm 1, 34-45.
- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Saldarriaga Salazar, M. E., & Guzmán González, M. F. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo? *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 85, Art. 85. <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2054>
- Samperio, V. (2019). Ecuaciones estructurales en los modelos educativos: Características y fases en su construcción. *Apertura*, 11(1), 90-103. <https://doi.org/10.32870/Ap.v11n1.1402>
- Salvador, C. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80. Recuperado de: <http://www.territoriochile>.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed). Routledge.
- Sosa Palacios, S. S. (2020). *Resiliencia y habilidades sociales en estudiantes secundarios de San Luis de Shuaro, La Merced*. 11. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.394>
- Tinoco Gómez, O. (2014). Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Industrial Data*, 11(2), 018. <https://doi.org/10.15381/idata.v11i2.6046>
- UNESCO. (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: Tendencias internacionales*. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- Universidades de México. (2020). *60 licenciaturas que puedes estudiar en la UABC*. Universidades de México. <https://universidadesdemexico.mx/>
- UVM. (2019). *Encuesta nacional de egresados 2019*.

<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/ENE-2019digital.pdf>

Vásquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D. A., & Tuesta-Vila, J. A. (2021). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1488>

Vázquez-González, L., Clara-Zafra, M., Céspedes-Gallegos, S., Ceja-Romay, S., & 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. <https://doi.org/10.25214/27114406.1311>

Vera, F. (2021). *Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI*. 02, 20-29.

Vera Millalén, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Universidad Gabriela Mistral*, 15, Núm 1, 53-73.

Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314300983_perfil_emprendedor_de_los_graduados_de_administracion_de_empresas_de_la_universidad_del_magdalena_2010-2014

Villamizar, L. H. (2021). *Las Competencias Blandas para Pasar de Emprendedor a Empresario* [Emprendimiento, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43452>

World Economic Forum. (2020). *The future of Jobs Report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

World University Rankings. (2021, agosto 25). Times Higher Education (THE). <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022>

Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). Day-to-day entrepreneurship within organizations: The role of Trait Emotional Intelligence and perceived organizational support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175.

Zepeda Hurtado, M. E., Cardoso Espinosa, E. O., & Cortés Ruiz, J. A. (2019). El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10, 19. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.530>

Anexo 1

Instrumento de recolección de datos

Universidad Autónoma de Baja California

Facultad de Contaduría y Administración

Sección I: Datos sociodemográficos

Sexo: Femenino () Masculino ()
 Edad: _____
 Facultad: _____
 Carrera: _____
 Semestre: _____
 Estado civil: Soltero(a) () Casado(a) () Viudo (a) () Divorciado(a) () Otro()

Instrucciones: De las siguientes opciones, seleccione la que de acuerdo a su percepción, se adapte mejor a su situación actual. En donde la opción 1 se refiere a que está completamente en desacuerdo con la oración presentada, y el 5 cuando considere estar completamente de acuerdo .

		Completamente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
Sección I. Habilidades blandas						
1	Tengo mis objetivos claros en esta etapa de mi vida.					
2	Si me fijo metas, actúo para alcanzarlas.					
3	Sé cómo desarrollar planes para lograr mis objetivos.					
4	Desarrollo planes paso a paso para alcanzar mis metas					
5	Sé cómo identificar las causas y soluciones a un problema.					
6	Desarrollo nuevas herramientas y métodos para resolver problemas.					
7	Sé administrar mi tiempo.					
8	Tomo acciones concretas para implementar mis planes.					

9	En mi relación con los demás, escucho y respeto las opiniones.					
10	Puedo comunicarme de manera calmada y cooperativa.					
11	Puedo identificar las diferentes habilidades, de las personas para ayudar a lograr una tarea.					
12	Escucho atentamente lo que dicen los demás y compruebo que les he entendido.					
13	Puedo describir mis ideas a otros.					
14	Estoy dispuesto (a) a trabajar duro para lograr mis sueños.					
15	Para mí es importante lograr mis metas.					
16	Mantengo la calma cuando me enfrento a nuevas situaciones en las que tengo que tomar decisiones.					
17	Pienso antes de actuar.					
18	Cuando tengo un conflicto con los demás, puedo manejar mis emociones sin dejar que la ira o la tristeza me controle.					
19	Cuando estoy infeliz, puedo mostrar mis emociones apropiadamente y pedir ayuda.					
20	Puedo hacer la mayoría de las cosas si lo intento.					
21	Me gusta esforzarme mucho y hacer mi trabajo bien, incluso cuando nadie más está supervisando lo que hago.					
22	La gente puede contar conmigo para realizar sus proyectos.					
23	Me sobrepongo de los fracasos fácilmente.					
24	Sección II. Emprendimiento					
25	A menudo visualizo posibilidades u oportunidades que otros no ven.					

26	A menudo noto cosas que podrían mejorarse o crearse.					
27	Si tengo una idea es mejor llevarla a cabo cuanto antes, porque otra persona podría ganarme.					
28	Investigo para reducir los riesgos que enfrento al implementar una nueva idea, mientras que al mismo tiempo estoy dispuesto (a) a asumir ciertos riesgos.					
29	Con mis ideas puedo ofrecer productos y servicios que ya existen en el mercado para mejorarlos.					
30	Necesito aprender a hablar con la gente y obtener apoyo para mis ideas.					
31	Necesito aprender a reunir recursos, incluyendo dinero o personas con las habilidades adecuadas, para hacer equipo y poner mis ideas en práctica.					
32	Necesito aprender a detectar si a los clientes les gusta mi producto o servicio y como mejorarlo con base en sus comentarios.					
33	Necesito aprender a manejar mis finanzas y planificar mis gastos futuros.					
34	Necesito aprender a comercializar mis productos o servicios para que la gente quiera comprarlos.					
35	Necesito aprender a crear un plan de negocios y cómo revisarlo a medida que aprendo de la experiencia.					

¡Muchas gracias por su participación!