

COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DEL  
PROGRAMA DE DERECHO DE LA FUNDACIÓN DE LA FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

*SOFT SKILLS AND EMPLOYABILITY OF GRADUATES OF THE LAW PROGRAM OF  
THE FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA*

*Izury Orozco Bustos*

*Valery Ortega*

*Miguel Villalobos*

*Tutora: Miladys Paola Redondo Marin*

**Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo central describir los niveles de competencias blandas y las características de empleabilidad de los egresados graduados del programa de derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina en sus sedes Valledupar y Pereira. Se trató de un estudio de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y diseño no experimental transversal, la muestra estuvo constituida por 50 abogados registrados por la oficina de egresados de la institución en mención, a los cuales se les aplicó Escala de Habilidades Blandas de Morocho (2017) para determinar el nivel de sus habilidades blandas, para lograr la información acerca de las condiciones laborales se asumió la información otorgada por la ficha de registro y seguimiento al egresado. Se obtuvo como resultado que el un 52% muestra niveles alto de competencias blandas, sin embargo, un porcentaje significativo de estos profesionales el 34% presenta un nivel bajo. Finalmente, en relación a las características de empleabilidad se destaca que más del 50% se encuentran empleados, aunque no en ocupaciones relacionadas con su profesión y en la mayoría de los casos con tipos de contratos de prestación de servicios y otras modalidades no formales.

**Palabras clave:** *Competencias blandas; Empleabilidad; Derecho; Graduados.*

## **Abstract**

The main objective of this research was to describe the levels of soft skills and the employability characteristics of the graduates who graduated from the law program of the Andean Area University Foundation at its Valledupar and Pereira campuses. It was a quantitative study with a descriptive scope and non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 50 lawyers registered by the alumni office of the institution in question, to which Morochos Soft Skills Scale was applied (2017) to determine the level of their soft skills, to obtain the information about the working conditions, the information provided by the registration and follow-up card to the graduate was assumed. It was obtained as a result that 52% show high levels of soft skills, however, a significant percentage of these professionals 34% show a low level. Finally, in relation to the characteristics of employability, it is highlighted that more than 50% are employed, although not in occupations related to their profession and in most cases with types of contracts for the provision of services and other non-formal modalities.

**Keywords:** *Soft skills; Employability; Right; Graduates.*

## **INTRODUCCIÓN**

El termino habilidades blandas no es reciente en el contexto de la psicología, ya desde la concepción de las inteligencias interpersonal e intrapersonal de Garnerd (1985) y la inteligencia emocional de Solovey y Mayer (1990) se hacía referencia a las hoy

conocidas como “Soft skills”. Diferentes autores explican que las habilidades blandas son aspectos de la personalidad adquiridas a medida que la persona interactúa y las evidencia en su contexto.

Es importante para todo individuo desarrollar las habilidades necesarias, fundamentadas en la confianza y la adaptación, ya que fomentan el desempeño adecuado en un nivel óptimo en lo personal, académico, laboral y social en general. Así mismo no solo la capacidad de la persona en hacer bien su trabajo desde las competencias duras, será suficiente, debe mostrar actitudes y características de personalidad como liderazgo y demás, para lograr sus metas a nivel profesional; tener en cuenta las destrezas adquiridas sumadas a las competencias blandas, permiten desempeñar en cualquier ámbito que requiera el quehacer profesional. (Alles, y otros, 2019)

Según (Vera, 2018) las habilidades blandas propician el logro de una mejora en el desempeño laboral, facilitan el éxito a futuro de todo profesional que combina siempre las habilidades genéricas, socioemocionales y las no cognitivas, sin dejar a un lado la capacidad de aprendizaje y la transferencia de ello. Por otro lado, y no menos importante (Guevara, 2011) cita a Goleman (1995) quien define las habilidades blandas como el reconocimiento de las emociones, sentimientos, motivaciones, la capacidad de interpretación de las situaciones y la resolución de conflictos; todas estas características que dan base a la inteligencia emocional y son propias también de las habilidades blandas.

(Goleman & Collins, 2005), dicen que las también llamadas competencias blandas se pueden aprender, y las clasifica en cuatro capacidades fundamentales, como lo son la autoconciencia, autogestión, conciencia y habilidades sociales, dando paso a la eficacia en el desarrollo del trabajo o aprendizaje. Cabe señalar que la parte cognoscitiva no ha sido

mencionada como relevante o esencial para aprender y desempeñarse en el trabajo, por el contrario las posturas actuales señalan que son más relevantes las capacidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, flexibilidad, iniciativa y capacidad de trabajo en equipo(Singer, Guzman, & Donoso, 2009).

Las competencias blandas son importantes en los profesionales del área de las ciencias sociales ya que precisan de la interacción con el otro, profesionales de la psicología, sociología y el derecho requieren en su formación perfilar estas “Soft skills”. Precisamente el Derecho es una de las carreras universitarias con mayor número de graduados en Colombia, donde existen alrededor de 194 programas universitarios con resolución vigente para formar abogados en el país. También se encuentran cifras de los abogados activos hasta el 2020, contando con 334.508 profesionales en derecho. En la revisión sobre la tasa de desempleo en Colombia en el área ya mencionada, se presentan resultados del 15% de desempleo, se hace la aclaración que en su mayoría los desempleados son los estudiantes recién graduados (DANE, 2021).

Entre los factores relacionados con las cifras de desempleo en los profesionales del derecho, se tienen la sobrepoblación profesional, la modalidad de algunas empresas o entidades legales, que muchas veces solo los contratan cuando es necesario, lo que da paso a no mantener de planta un abogado. De igual forma se plantea como factor de desempleo el desconocimiento que se tiene de las diversas funciones de un abogado en el contexto laboral más allá de solo manejar situaciones netamente graves en lo legal.

Algo que puede hacer la diferencia en un contexto tan competitivo como el derecho, es definitivamente la capacidad de aprendizaje en relación a las competencias blandas que tenga el abogado, tener la capacidad de entender la emociones, ser habilidoso en las

relaciones interpersonales y mostrar empatía, dara ventaja en el campo laboral. De manera que es un llamado a las instituciones de educación superior, resaltando el compromiso de también formar a sus profesionales en estas actitudes. Las competencias personales y las relaciones que se generen en la formación del ser integral fundamentados en los valores y el humanismo, de esta manera surgen la vocación y las fortalezas en el derecho profesional; eso mismo hace parte de la identificación de la conciencia de las habilidades y debilidades del abogado. (Moreno & Quintero, 2021)

En relación a las competencias blandas y el nivel de empleabilidad de los profesionales del derecho se han realizado diversos estudios que evidencian una incidencia entre ambas, es así como (Fuentes, Moreno, Rincón, & Silva, 2021) señalaron en su investigación que los niveles de empatía, valores y comportamientos que tienen con el contexto y sociedad los profesionales del derecho, son aceptables en la relación de la formación académica y el desarrollo de las habilidades blandas; y que los programas orientados a enseñar sobre estas mismas generan mayor y mejor oportunidad laboral para sus egresados.

Otros estudios también señalan que la formación desde un contexto humanista, en valores, habilidades sociales y ética, facilitan la adaptabilidad de pasar de ser estudiante a ser profesional. Del conocimiento a la práctica se concluye que no siempre la dificultad se presenta en el aprendizaje de los conceptos, sino en la formación básica de la empatía y competencias desde factores simples como el trabajo en equipo o ser compañero. (Sotelo & Espíritu, 2018).

De las competencias blandas en la enseñanza del derecho se aborda y encuentra que las demandas en el profesional se relacionan desde la parte no cognitiva y más

actitudinales, así lo concluye (Manuel, 2016), quien hace referencia acerca de los cambios y lo que requiere el profesional, sobre la satisfacción en la tradición del empleo como abogado, señalando también que las universidades están llamadas a forjar y proyectar nuevas expectativas sobre el perfil no solo como profesional sino la calidad de enseñanza integral que recibe el estudiante. En ese orden de ideas, se asigna que las competencias que hoy mantienen un valor grande para los propios profesionales del derecho y las identifican como las más importantes son la capacidad de resolución de problemas y comunicación asertiva.

(Fuentes, Murcia, Rincón, & Silva, 2021), plantean desde una perspectiva la identificación de las habilidades blandas, que se requieren en los distintos sectores de la demanda laboral, para así orientar las instituciones educativas superiores y empresariales como lo adecuado para explorar el liderazgo, empatía y la inteligencia emocional como el reflejo de ese perfil que solicita la empresa; esto mismo muestra el efecto de resultados óptimos o no óptimos donde el cliente mencionará que tan satisfecho se encuentra luego de haber sido parte del proceso de atención con algún empleado.

Por último (Moreno & Quintero, 2021), señalan el impacto en el desarrollar o no las habilidades blandas en los estudiantes para el proceso profesional, en este caso se presentan bajos niveles de adquisición, poca relación y aplicación de estos; se cuestiona sobre el proceso formativo y calidad, las necesidades que presentan las universidades y si es posible suplirlas. Los programas universitarios de esta manera buscan incorporar la promoción de las competencias y habilidades integrales para el profesional.

Este estudio se realizó con el fin de describir el nivel de las competencias blandas y la empleabilidad de los graduados del programa de derecho de la Fundación Universitaria

del Área Andina en las sedes de Pereira y Valledupar, para ello se logró identificar las características personales de los graduados; también se determinó las competencias blandas de los graduados y el grado de empleabilidad de estos profesionales del derecho.

## **Metodología**

*Diseño:* el diseño de la investigación es no experimental transversal, se observó el fenómeno en su contexto natural sin manipular variables y en un tiempo determinado.

*Tipo de investigación y enfoque:* la investigación responde al paradigma positivista, de tipo cuantitativo y alcance descriptivo, el objetivo del estudio se centró en describir las competencias blandas y la empleabilidad de los graduados del programa de derecho de la Fundación Universitaria del área Andina.

*Técnicas e instrumentos:* inicialmente para la recolección de datos de empleabilidad se elaboró un cuestionario que indaga los datos personales y la historia laboral de los participantes. para la recolección de datos se utilizó la Escala de Habilidades Blandas de Morocho (2017), la cual está constituida por cinco (5) dimensiones que son 1) Proactividad o tendencia voluntaria a generar cambios en el trabajo en vez de tener una actitud pasiva, caracterizado por dinamismo y eficacia; 2) Trabajo bajo presión, que se refiere a la eficacia en situaciones exigentes, de oposición o presión de tiempo; 3) Responsabilidad social y personal, que se refiere a tener una actitud de cumplimiento ante los compromisos con el grupo social, las reglas y ética, así como asumir las consecuencias de la conducta individual; 4) Trabajo en equipo, que se refiere a la capacidad de trabajar con otros para la consecución de objetivos comunes, con actitud positiva y responsabilidad compartida; y 5) Comunicación, que es la tendencia a usar técnicas y estrategias adecuadas para la

trasmisión y escucha de mensajes y compartir de información en la empresa. El instrumento fue validado en población adulta y sus dimensiones presentan un 62.11% de varianza en validez de estructura mediante Análisis Factorial Exploratorio, y un Alpha de Cronbach de .84.

*Población y muestra:* participaron del estudio una muestra de 50 graduados del programa de derecho de las sedes de la universidad Pereira y Valledupar, de los cuales 26 son mujeres y 24 son hombres en rango de edad de los 25 a 50 años, contactados gracias a la gestión de la oficina de egresados universitarios.

*Procedimientos:* los instrumentos se digitalizaron en formulario google y se compartieron a los correos de los graduados; los datos se analizaron a la luz del protocolo de calificación del instrumento Escala de Habilidades Blandas de Morocho (2017), que presenta las competencias en niveles alto, medio y bajo, los resultados se presentan a continuación en graficas con sus respectivos porcentajes.

## **Resultados**

En relación a los datos personales de los graduados del programa de derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina se indago respecto a su género, sede de estudio, rango de tiempo de graduación y estudios complementarios tal y como se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1. *Datos sociodemográficos*

Características	Categorías	Frecuencia	%
Género	Masculino	24	48%
	Femenino	26	52%
Sede de estudio	Pereira	23	46%
	Valledupar	27	54%

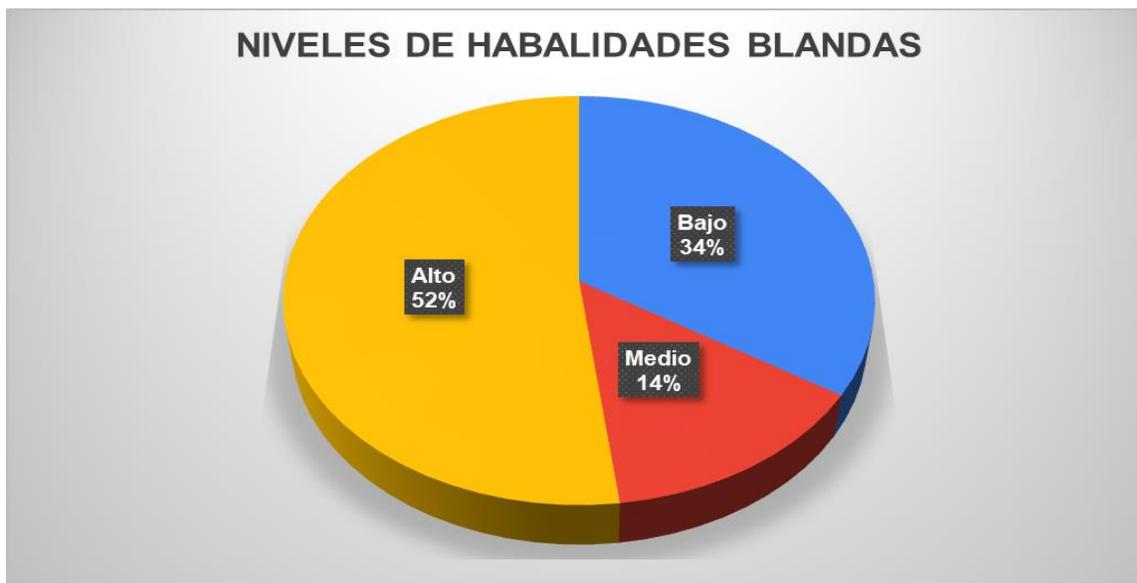
Tiempo de graduación	1 a 3 años	26	52%
	4 a 6 años	15	30%
	7 a 9 años	9	18%
Estudios complementarios	Diplomado	12	25%
	Especialización	13	25%
	Ninguna	25	50%

Fuente: propia

Según los resultados que evidencia la tabla 1, los participantes del estudio en su mayoría fueron mujeres, con un 52% de participación y el 48% son de género masculino, de los cuales son graduados en la sede Valledupar el 54% y en la sede Pereira el 46%; en relación al tiempo de graduación el 52% tiene entre 1 a 3 años de haber recibido su título profesional, el 30% señala haberse titulado entre 4 a 6 años atrás y el 18% restante se graduaron hace 7 a 9 años antes. Finalmente, en relación con el ítem estudio complementario el 25% señala haber realizado diplomados, un 25% especialización y 50% de los integrantes de la muestra indican que aún no realizan ninguna otra actividad de formación académica luego de su graduación.

Un segundo alcance de esta investigación fue la identificación de los niveles de las competencias blandas de los graduados del programa de derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina

Grafica 1. *Niveles de habilidades blandas*



Fuente: propia

Se evidencia en la gráfica 1, la generalidad de los resultados en los niveles de las habilidades blandas, la cual indica que un 52% puntúa en niveles alto, el 14% obtiene el nivel medio y por último el 34% un nivel bajo de habilidades blandas. Se observa entonces que más de la mitad de los evaluados si presentan dichas habilidades y sin embargo se destaca que un porcentaje considerable de participantes (34%) tienen un nivel bajo de estas habilidades.

La sumatoria total de las habilidades blandas parte de los resultados obtenidos en la valoración de cada una de las dimensiones que la constituyen. Las grafica 2 y 3 muestran los resultados obtenidos en la valoración de las dimensiones proactividad y trabajo bajo presión.

Grafica 2. *Proactividad*



Grafica 3. *Trabajo bajo presión*



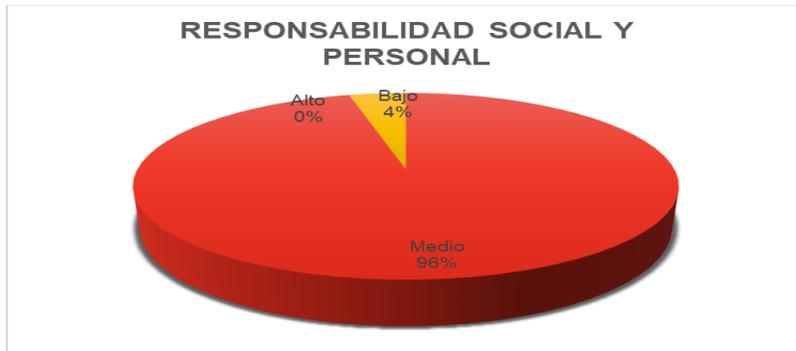
Fuente: propia

En la gráfica 2 se observan los resultados de la dimensión proactividad, la cual se entiende como la tendencia a iniciar cambios y fomentar la actividad óptima en los acontecimientos; un 34% de los participantes presenta un nivel alto en esta dimensión, el 64% un nivel medio, siendo el porcentaje más alto y el 2% restante un nivel bajo; esto hace referencia a que los evaluados tienden a no reaccionar o voluntariamente dar estrategias de cambios, así mismo dar paso a la eficiencia y capacidad de proporcionarlas.

Por otro lado, en la gráfica 3, se presentan los resultados de la dimensión trabajo bajo presión, que evidencia unos porcentajes relevantes, si se tiene en cuenta que el 80% de la muestra tiene un nivel alto en la capacidad de trabajar bajo estas condiciones, un 18% muestra un nivel medio y el 2% de los participantes evidencia una puntuación bajo; se refleja que la efectividad y capacidad de responder bajo tensión de tiempo límite y adversidades resulta en un buen desempeño.

Las gráficas 4, 5 y 6 muestran los resultados obtenidos al evaluar las dimensiones de las habilidades blandas: Responsabilidad social y personal, Trabajo en equipo y Comunicación respectivamente.

Grafica 4. Responsabilidad social y personal



Fuente: propia

La responsabilidad social y personal, muestra que el 96% de los evaluados puntúan en nivel medio, esto quiere decir que mantienen la obligación y deber medianamente definido, lo que implica la importancia ética y el valor de cómo ser o comportarse para dañar o beneficiar al entorno, al igual que las relaciones interpersonales; sin dejar a un lado que el 4% en bajo y ninguno de los participantes demostró tener un nivel alto de responsabilidad y personal.

Grafica 5. *Trabajo en equipo*



Grafica 6. *Comunicación*



Fuente: propia

La grafica 5 muestra los porcentajes de trabajo en equipo resalta que se realiza en vinculación y con objetivos compartidos de manera eficaz, con el 82% de los participantes en nivel alto, un 16% en nivel medio y el 2% en nivel bajo frente a la capacidad de trabajo grupal. La grafica 6 muestra los resultados de la última dimensión de las habilidades blandas, la comunicación donde un 90% de los participantes presentaron un alto nivel, el 8% un nivel medio y el 2% puntuó un nivel bajo en esta competencia, esto quiere decir que más de la mitad muestra herramientas y buen entendimiento de las ideas, interpretaciones e información que de intercambia en los procesos de relacionarse.

Finalmente, en relación con los resultados se establece el grado de empleabilidad de estos profesionales del derecho.

Tabla 2. *Grado de empleabilidad*

Características	Categorías	Frecuencia	%	
Situación laboral	Desempleado	24	48%	
	Empleado	24	48%	
	Independiente	2	4%	
Sector en que labora	Activista inmobiliario	2	4%	
	Administración y finanzas	9	18%	
	Agricultura	2	4%	
	Ciencias sociales y educación	7	14%	
	Actividad Mixta	1	2%	
	Transporte	1	2%	
	Ventas y servicios	2	4%	
	Privado	1	2%	
	Ninguno	24	48%	
	Cargo que ocupa en la empresa	Analista	3	6%
		Auxiliar	1	2%
Coordinador		2	4%	
Gerente		2	4%	
Profesional		11	22%	
Operario		7	14%	
Ninguno		24	48%	
Tipo de contrato	Obra labor	3	6%	
	Prestación de servicio	6	12%	
	Término fijo	1	2%	
	Término indefinido	5	10%	
	No responde	11	22%	
	Ninguno	22	44%	
	Salario	\$1.001.000 a \$2.000.000	7	14%
\$2.001.000 a \$3.000.000		2	4%	
\$3.001.000 a \$4.000.000		2	4%	
\$4.001.000 a \$5.000.000		1	2%	
Entre 1SMLV y \$1.000.000		8	16%	
No responde		6	12%	
Ninguno		24	48%	
Tiempo que tardo en trabajar	de 1 a 6 meses	7	14%	
	de 6 a 12 meses	6	12%	
	de 18 a 24 meses	1	2%	
	ya venía laborando	7	14%	
	No responde	5	10%	
	Ninguno	24	48%	
Está relacionado su trabajo con su profesión	Directamente relacionado	16	32%	
	Indirectamente relacionado	8	16%	
	Nada relacionado	26	52%	

Fuente: propia

La tabla 2 evidencian las condiciones de empleabilidad de los profesionales del derecho egresados de la Fundación Universitaria del Área Andina en sus sedes Pereira y Valledupar, encontrando que en relación con la situación laboral el 48% de los participantes señala estar desempleado, el otro 48% indica que tiene empleo y un 4% trabaja de manera independiente.

Aunque más del 50% de los encuestados señalan que se encuentran laborando, solo un 32% indica que su empleo está directamente relacionado con su profesión, el 52% reporta que su ocupación no se relaciona con su título de derecho. De tal manera que un 18% dice trabajar en el sector de la administración y finanzas, un 14% en el campo de las ciencias sociales y la educación, un 4% a temas relacionados con la agricultura y otras minorías que no superan el 2% actividades de transporte y ventas.

Los tipos de contratos que asumen estos profesionales son en un 12% de prestación de servicios, un 6% obra labor, un 10% a término indefinido y solo 1% tiene contrato laboral a término fijo.

## **Discusión**

Se planteó como objetivo central de este estudio describir el nivel de competencias blandas y las características de empleabilidad de los graduados en derecho, es pertinente dar a entender que el nivel de competencias incide en la empleabilidad, ya que, el 50% de la muestra revisada si presenta estas habilidades, pero un porcentaje significativo 34% un nivel bajo. Autores como (Lujan, 2019) ya habían señalado en sus estudios que el perfil del abogado de hoy día debe estar basado en un complemento de las habilidades duras y las blandas y que en los procesos de selección de abogados en los entornos empresariales se atiende en gran medida a las soft skills del candidato.

En cuanto a los hallazgos relacionados con las dimensiones que constituyen las habilidades blandas, se tiene la competencia proactividad, donde la gran mayoría, el 64% presenta un nivel medio. Esta habilidad según (Tapia & Inga, 2019) citando a (Ibáñez 2011), esta condición se relaciona con la capacidad de innovación que tiene el profesional, la creatividad, las propuestas a tono con la realidad social, marcan la diferencia y más en una profesión tan competitiva en el mercado laboral como el derecho. El profesional actual está siendo impulsado a estar dispuesto a cuestionar, a tener motivación e indicar nuevas formas de resolver y hacer lo que se debe de hacer. Su nivel de innovación tendrá un impacto sobre la organización.

También es relevante señalar que en la dimensión trabajo bajo presión el 80% de la muestra tiene un nivel alto en la capacidad de trabajar bajo estas condiciones, en favor a esta competencia (Zuluaga, 2013) señala que los empleados con habilidades para trabajar bajo presión aportan grandemente al desarrollo de las organizaciones, permitiendo una evolución positiva y permanente que se ve reflejado en un bajo ausentismo por causa del estrés y un personal más motivado y competitivo. Es decir, es una competencia que actúa a favor de la organización.

En relación con las dimensiones específicas de las habilidades blandas en este grupo de abogados se encontró que el 96% de los evaluados puntúan en nivel medio de las capacidades de responsabilidad social y personal, lo que involucra el contexto ético del abogado en su interacción con el entorno y su labor. En relación a ello (Tapia & Inga, 2019) señalan que establecer buenas relaciones con los demás y el entorno en sí, es un arte que implica aprender a manejar las emociones propias y la de los demás, el profesional que domina estas habilidades es capaz de interactuar en forma suave y efectiva con los demás.

En relación a las dimensiones trabajo en equipo y comunicación los participantes mostraron niveles altos en su manejo, la primera en 82% de la muestra y la segunda en un 90% de todos los participantes, este hallazgo se relaciona con lo planteado por (Del Aguila, Fernández, & Zárate, 2016) quienes en su estudio lograron denostar que las habilidades blandas o también denominadas humanas más valoradas que presentan los abogados son el trabajo en equipo y la comunicación afectiva, estableciendo incluso una correlación fuerte y significativa entre ellas y el desempeño organizacional de los profesionales del derecho; es decir que mientras mejor desarrolladas tengan las habilidades humanas mejor será su desempeño laboral.

Finalmente, de las características de empleabilidad de los profesionales del derecho se debe destacar que más del 50% se encuentran empleados, aunque no en ocupaciones relacionadas con su profesión y en la mayoría de los casos con tipos de contratos de prestación de servicios y otras modalidades no formales. Según (Vargas, 2020) El comportamiento exponencial que ha registrado la carrera de derecho en el país de manera anual ha traído como consecuencia una precarización en la contratación de los nuevos abogados y que muchos de ellos opten por dedicarse a otras actividades diferentes a su profesión. Expertos en el contexto como Gaitán (2020) citados por (Vargas, 2020) señalan que “El futuro laboral de los abogados está bien, siempre y cuando los egresados salgan con, por ejemplo, un segundo o tercer idioma, herramientas digitales y habilidades para trabajar en equipo”. (p.2). Reafirmando así que definitivamente se requiere de las habilidades blandas para marcar la diferencia en contexto tan competitivo y limitado a nivel laboral como lo es el derecho en un país como Colombia.

## Conclusiones

- Se concluye que la importancia de la adquisición de las competencias blandas radica en que ha de influir en los aspectos laborales, el aprendizaje y el desarrollo con eficacia de las metas propuestas sin la demostración de estas se puede ver afectado.
- La formación en la actualidad exige que, al paso a lo laboral, tiene en cuenta la presencia de las competencias, ya que la evolución del empleado con la empresa determina la calidad y nivel de profesionalismo.
- La importancia de la ética y valor como profesional, la responsabilidad social puede beneficiar en la adquisición de empleo, esta misma muestra una relevancia bastante cuestionable en los resultados obtenidos.
- Se destaca la comunicación y el trabajo en equipo, es interesante cómo se maneja las relaciones interpersonales, presentan herramientas los graduados para estos procesos, lo cual, puede que en muchos de los que empleen sea de los potenciales a destacar
- Se identifica posible análisis de otros factores de desempleo que influyen a los graduados ya sean externos a estas competencias. La perspectiva sobre liderazgo empatía e inteligencia emocional refleja un perfil para cada empresa y es importante, además esa iniciativa o el trabajo bajo presión sobre la cual los graduados sí presentan, aun así, el ser proactivo sea en un nivel medio, pero es la relevancia en el trabajo bajo presión de esa inteligencia a la eficacia en cualquier actividad presente.

## Referencias bibliográficas

- Alles, Beach, Villar & Quiroga, Wallace, Ortega, Lledó, & Ortega. (2019). Competencias blandas como fundamento para el éxito en la gestión de proyectos en la gerencia del instituto de protección social del sector público de Cartagena. *Revista UTB*, 62. Obtenido de Google academico.
- DANE. (6 de Octubre de 2021). Empleo y desempleo. Información septiembre 2021. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Del Aguila, A., Fernández, I., & Zárata, E. (2016). Las habilidades humanas en el desempeño organizacional: un estudio en un bufete de abogados ubicados en la ciudad de Lima. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 1-52. Obtenido de file:///D:/Desktop/DelAguila\_aa.pdf
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., & Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Scielo*, 49 - 60.
- Quesada, D. (2009). Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid Obtenido de Bitstream handle: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara. (2011). Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid. *Ean repositorio*. Obtenido de Bitstream handle: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Lujan, M. (2019). Las habilidades personales como herramienta para liderar en el herramienta para liderar en el entorno empresarial de la abogacía. *Universidad Pontificia COMILLAS*, 1-52. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/28928/TFG-%20Mata%20LujAn%2c%20Marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manuel, A. (2016). Las competencias blandas en la enseñanza del derecho. En E. Cáceres, *Pasos hacia una revolución del derecho en el sistema romano-germánico, tomo 1* (págs. 35 - 47). Ciudad de México: Biblio jurídica virtual.
- Moreno, L., & Quintero, Y. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Scielo*, 65 - 74.

- Moreno, L., & Quintero, Y. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Scielo*, 65 - 74.
- Quesada, D. (2009). Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid. Obtenido de Bitstream handle:  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Sotelo, R., & Espíritu, J. (2018). La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios. *SociaLium*, 5 - 10.
- Tapia, J., & Inga, L. (2019). Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones y servicios generales TONGOD S.R.L. *Universidad Privada del Norte- Cajamarca - Perú*, 1-89. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23066/Tapia%20Broncales%20Jhon%20Edwin%20-%20Inga%20Pereda%20Laura%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, P. (17 de febrero de 2020). En tan solo una década se duplicó el número de abogados egresados en el país. *Asuntos legales*, págs. 1-2. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/en-tan-solo-una-decada-se-duplico-el-numero-de-abogados-egresados-en-el-territorio-nacional-2965433>
- Vera. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Ecociencia*, 11.
- Zuluaga, S. (2013). Competencias en un trabajo bajo presión. *Institución Universitaria de Envigado*, 1-142. Obtenido de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/700/1/CD2590.pdf>