

Habilidades sociales, habilidades blandas e indicadores de empleabilidad en egresados de derecho



Cómo citar el artículo

Villalobos-Tovar José del Carmen; Ochoa-Arrieta Carlos Andrés; Redondo-Marín Miladys Paola; Jiménez-Ruiz Luz Karine (2023). Habilidades sociales, habilidades blandas e indicadores de empleabilidad en egresados de derecho. Revista Encuentros, vol. 21-02 de julio-dic. Universidad Autónoma del Caribe.

Doi: 10.15665/encuen.v22i02-Julio-Dic..2859

José del Carmen Villalobos-Tovar. Fundación Universitaria del Área Andina. jvillalobos13@areandina.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-6459-4974>

Carlos Andrés Ochoa-Arrieta. Fundación Universitaria del Área Andina. Cochoa20@estudiantes.areandina.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-4941-2992>

Miladys Paola Redondo-Marín, Docente. Fundación Universitaria del Área Andina. miredondo@areandina.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-1486-5676>

Luz Karine Jiménez-Ruiz. Fundación Universitaria del Área Andina. Ljimenez43@areandina.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-9187-1693>

Recibido: 10 de febrero de 2022 / Aceptado: 5 de mayo de 2023

RESUMEN

Se llevó a cabo un estudio¹ de alcance correlacional para identificar la relación entre las habilidades sociales y blandas con la empleabilidad de los egresados de un programa de derecho. Se tomó una muestra de 48 egresados a quienes se aplicó la Escala de Habilidades Blandas y la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales, y se caracterizó su empleabilidad. Se llevó a cabo un análisis y los resultados solo apoyan de manera parcial la hipótesis de la relación entre habilidades sociales y empleabilidad, en particular con la relación del contenido del trabajo; respecto a habilidades blandas, no se encuentra diferencias asociadas a la situación de empleo, salario, contratación o relación entre trabajo y carrera estudiada.

Palabras clave: Habilidades blandas, habilidades sociales, empleabilidad, egresados.

Social skills, soft skills and indicators of employability in law graduates

ABSTRACT

A correlational scope study was carried out to identify the relationship between soft and social skills and employability of graduates of a law program. A sample of 48 graduates was taken to whom the Soft Skills Scale and the Social Skills Check List were applied, and their employability was characterized. An analysis was carried out and the results only partially support the hypothesis of the relationship between social skills and employability, in particular with the relationship of job content; Regarding soft skills, there are no differences associated with the employment situation, salary, hiring or relationship between work and career studied.

Keywords: Soft skills, social skills, employability, graduates.

¹ Artículo de investigación derivado del proyecto de investigación de convocatoria interna 2021 denominado: Habilidades sociales, competencias blandas y su influencia en la empleabilidad de graduados de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y la Facultad de Derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina.

Competências sociais, soft skills e indicadores de empregabilidade em licenciados em Direito

RESUMO

Um estudo de escopo correlacional foi realizado para identificar a relação entre habilidades sociais e empregabilidade de egressos de um curso de direito. Recolheu-se uma amostra de 48 licenciados a quem se aplicou a Soft Skills Scale e o Social Skills Check List, e caracterizou-se a sua empregabilidade. Foi realizada uma análise e os resultados corroboram apenas parcialmente a hipótese da relação entre competências sociais e empregabilidade, em particular com a relação do conteúdo do trabalho; No que diz respeito às soft skills, não existem diferenças associadas à situação laboral, salário, contratação ou relação entre trabalho e carreira estudada.

Palavras-chave: Soft skills, habilidades sociais, empregabilidade, graduados.

1. Introducción

Las habilidades blandas se definen como habilidades para la vida, de tipo socioafectivo, las cuales favorecen la interacción con las demás personas, así como facilitar toma de decisiones de forma creativa y crítica, construyendo relaciones saludables y adecuadas (Guerra-Báez, 2019). Estas habilidades blandas complementan a las habilidades duras o competencias técnicas específicas, y son también muy necesarias en el logro de adaptarse laboralmente, por lo que para las instituciones de educación superior el tema de la enseñanza de las habilidades blandas se ha convertido en un enorme reto en la formación integral de sus estudiantes (Romero et al., 2021)

De otro lado, las habilidades sociales son un tipo específico de habilidades blandas (Guerra-Báez, 2019; Vera, 2017). Son definidas como destrezas psicosociales aprendidas y culturalmente aceptables, que se dan en la interacción con otras personas y que facilitan la consecución de objetivos individuales, así como en la adaptación al medio laboral (Naranjo, 2019).

La literatura científica apunta a revelar la importancia que tienen las habilidades blandas y sociales en la empleabilidad de los egresados de estudios superiores, dados los cambios que ha traído la globalización al mercado laboral (Remedos, 2012). De igual manera, hay estudios de gran envergadura como el reportado por Liu & Fernandez (2018) y Fernandez & Liu (2019), hecho en Estados Unidos con más de 1200 graduados entre 30 y 60 años, por medio de los datos de una base nacional llamada PIAAC, donde se miden las habilidades fundamentales para el trabajo y el estado ocupacional actual. Mediante un análisis de regresión, los investigadores pudieron comprobar que las habilidades blandas fueron predictoras de mejor estatus ocupacional, en particular, disposición para aprender, capacidad de influencia, planificación y discreción con las tareas.

De igual manera, en un estudio francés hecho por Albandea & Giret (2018) estudió si las habilidades blandas predecían mejores salarios; contaron con los datos de más de 2 mil jóvenes graduados que empezaron su vida laboral, obtenidos de un programa llamado *Generación 2010*. Mediante un análisis de regresión, se pudo comprobar que varias habilidades blandas como la perseverancia, autoestima y toma de riesgos implicaron mayor probabilidad de estar en los cuartiles más altos en cuanto a salario. De igual manera, un estudio longitudinal hecho en Australia por Forrest & Swanton (2021) con datos

de más de 4 mil personas demostró que a mediano plazo las habilidades blandas predicen tanto mayor rendimiento en la educación superior, como mayor salario por hora y mejor estatus laboral.

En Latinoamérica también hay algunos resultados que demuestran la importancia de las competencias blandas en la empleabilidad. De esta forma, el estudio hecho en Perú por Colorado & Rojas (2021) con 108 egresados demostró que existe una relación positiva significativa y alta entre las competencias blandas y las competencias sociales con respecto a los indicadores de éxito objetivo y subjetivo. No obstante, no todos los resultados han podido corroborar la influencia o relación de las habilidades blandas y sociales en cuanto a la empleabilidad. Por ejemplo, en un estudio hecho en Perú por Capcha & Rodríguez (2020) con egresados de carreras administrativas se evidenció que no hubo correlación significativa entre la inserción laboral y habilidades blandas en general, habilidades sociales, conciencia de sí mismo, autorregulación ni motivación.

Esta necesidad de seguir investigando sobre las habilidades sociales está relacionada con la aplicación en contextos específicos que generen adaptación efectiva a entornos sociales y profesionales (Núñez y Núñez, 2020). La triada Universidad, empresa y Estado acentúa la vinculación de lineamientos fundamentales con el propósito de aunar intereses y oportunidades conjuntas a fin de lograr una vinculación exitosa de graduados al contexto laboral (Barrero y Yara, 2018). Avanzar en aspectos relacionados con la ciencia, el desarrollo y la investigación son base para generar un futuro sustentable en materia de innovación y tecnología denotando exclusivamente los esfuerzos de la triada. Sin embargo, como se ha vislumbrado no es suficiente que los egresados posean competencias técnicas del saber y del saber hacer, es indispensable para una adecuada incorporación al mundo laboral el desarrollo de competencias blandas y habilidades sociales para ser competitivos en el mundo laboral mediante el desarrollo de competencias del ser (Zarta y Trujillo, 2020).

En esta situación, también se suma que existen a nivel de Latinoamérica pocos estudios que hayan tratado de evidenciar los efectos o la relación de las habilidades blandas y sociales respecto a la empleabilidad (León, 2020). De hecho, al revisar bases de datos como Google Académico, Scielo, Dialnet o Redalyc, no se encuentran investigaciones en las cuales se haya comprobado cuantitativamente hablando si las habilidades blandas y habilidades sociales están asociadas con mejores situaciones de empleo en egresados de programas universitarios en general, ni egresados de derecho en particular.

Al hablar de empleabilidad se hace referencia específicamente a la posibilidad de acceder a un trabajo, es un concepto que comprende una relación muy estrecha con la adquisición de capacidades laborales y elementos personales como habilidades y actitudes, estos dos tipos de competencias son esenciales al momento de ingresar al entorno laboral y lograr el éxito esperado (Zulata y Giraldo, 2019).

Por tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre las mediciones de competencias blandas y habilidades sociales con respecto a cuatro indicadores de empleabilidad: situación ocupacional, salario, tipo de contrato y relación de contenido del trabajo actual con la carrera estudiada. Por medio de los posibles resultados se puede abonar a la discusión sobre qué tan necesaria es la formación de habilidades sociales y competencias blandas en universitarios para favorecer mejores condiciones de empleo futuras, y también es posible que se identifiquen competencias concretas que puedan tener mayor repercusión en las posibilidades de empleo de los egresados de derecho.

2. Metodología

Participantes

Participaron 48 egresados del programa de Derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina-FUAA, 45.8% de la ciudad de Pereira y 54.2% de la ciudad de Valledupar. El 47.9% son hombres y el 52.1% mujeres, con promedio de edad de 29.6 años y rango de edad entre 23 y 57 años. Como criterios de inclusión se estableció que solo podrían participar adultos, que ya hubieran culminado sus estudios y graduado del programa de Derecho de la FUAA. Para los criterios de exclusión se estableció que no podrían participar menores de edad, personas que no hubieran culminado sus estudios universitarios en el programa de Derecho de la FUAA y quienes no aceptaran las condiciones éticas de participación y consentimiento informado.

Instrumentos

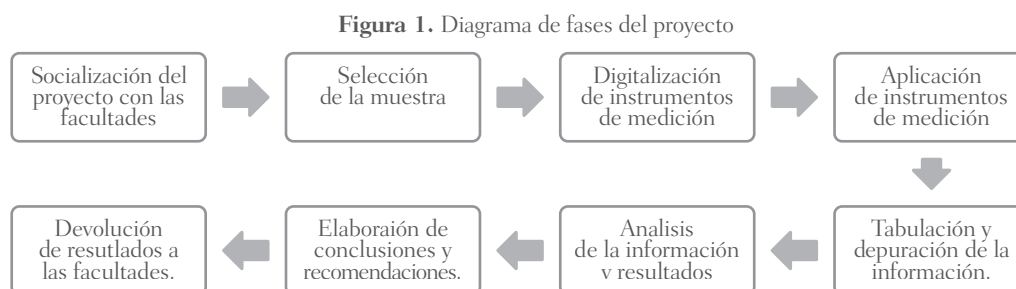
Escala de Habilidades Blandas. Es un instrumento autoaplicado de 30 ítems validado en población adulta por Morocho (2017). Cuenta con una fiabilidad de $\alpha=.84$, así como una estructura pentafactorial que explica el 62.11% de varianza en el AFE. Dichos factores son: proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo y comunicación.

Lista de Chequeo de Habilidades Sociales. Instrumento creado por Goldstein y validado por Rojas (1995), que cuenta con 50 ítems en escala Likert, con $\alpha=.924$ y $r=.613$ en la correlación entre pretest y postest, así como validez de constructo mediante la correlación ítem-test. Mide: primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para hacer frente al estrés y habilidades e planeación.

Empleabilidad. Para esta variable, se aplicaron ítems en una ficha de caracterización, donde se preguntó sobre el estado de ocupación actual, el salario en pesos colombianos, el tipo de contrato y una pregunta sobre si percibía que el contenido de su trabajo actual estaba relacionado directamente o indirectamente con la carrera de derecho, o si no había ninguna relación.

Procedimiento

Se llevó a cabo la toma de datos mediante la oficina de egresados y graduados de la institución de educación superior, filtrando únicamente los datos de los egresados de la carrera de derecho en las sedes de Pereira y Valledupar como una de las fases principales del proyecto como se indica en la figura 1. Se tuvo autorización previa de la institución para llevar a cabo la toma de datos. Se respetó la confidencialidad y el derecho de Habeas Data.



Fuente: Elaboración propia

3. Análisis de datos

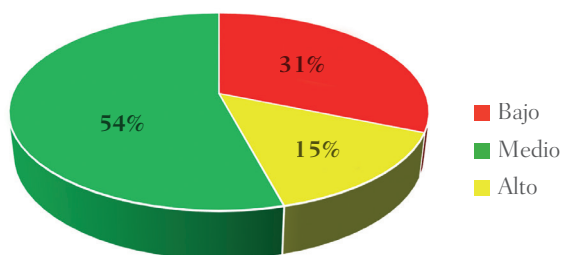
Para llevar a cabo el análisis de datos lo primero que se hizo fue la depuración de datos, asegurándose que la población que respondió el instrumento correspondiera a los criterios de inclusión. Luego,

se procedió a hacer el análisis y clasificación de los sujetos teniendo en cuenta los baremos de los instrumentos, en la descripción de la información se utilizó estadística descriptiva específicamente las medidas de tendencia central y variabilidad. Para el análisis de diferencias entre grupos, los 4 indicadores de empleabilidad fueron usados como variable categórica y se cotejaron las habilidades blandas y sociales mediante pruebas de comparación de medidas de los puntajes en los instrumentos; cuando las variables tuvieron distribución normal en la prueba Shapiro-Wilk, se usó test ANOVA y cuando no hubo normalidad, se usó H de Kruskal-Wallis. Los resultados se presentan mediante gráficas y tablas para facilitar la comprensión de los resultados.

4. Resultados

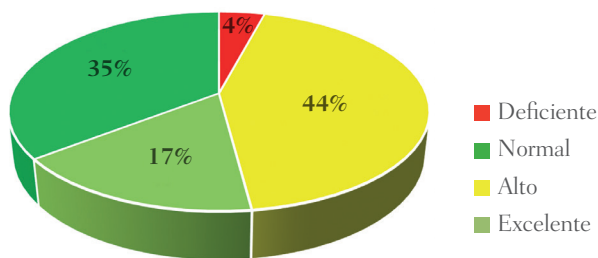
De acuerdo con la Figura 2, el 54% de participantes tiene un nivel alto de habilidades blandas, 15% nivel medio y 31% un nivel bajo. Por su parte, en la Figura 3 se observa que el 44% de participantes tienen un nivel normal de habilidades sociales, 35% nivel excelente, 17% nivel alto y solo 4% presenta un nivel deficiente.

Figura 2. Distribución porcentual del nivel de habilidades blandas



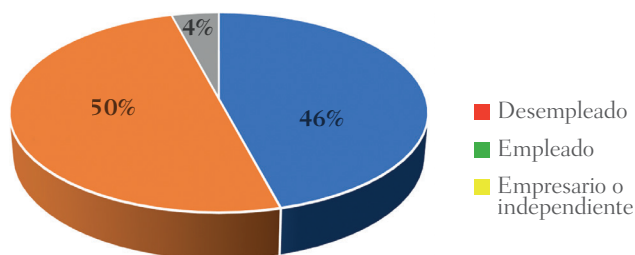
Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual del nivel de habilidades



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual de participantes según situación laboral u ocupacional actual



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la empleabilidad, se encuentra que el 46% de participantes está desempleado, 50% es empleado y 4% es empresario o independiente (Figura 4). En cuanto a tipo de contrato las personas que están empleadas suelen tener prestación de servicios (40%), seguido de término indefinido (33%) y obra labor o término fijo en un 27%. Respecto al salario, el 40% gana entre 1 SMMLV y 1 millón de pesos, 35% con 1 a 2 millones, 10% de 2 a 3 millones y 15% más de 3 millones. Por último, el 62% de participantes consideran que su trabajo está directamente relacionado con su carrera, 27% indirectamente relacionado y 11% nada relacionado.

Las Tabla 1 y 2 muestran los resultados de la comparación en habilidades sociales y en habilidades blandas de los participantes según sus indicadores de empleabilidad. Previo al análisis de comparación, se llevó a cabo un test de normalidad mediante Shapiro-Wilk, evidenciándose que la distribución de datos es normal en las variables *habilidades relacionadas con los sentimientos*, *habilidades frente al estrés*, *habilidades sociales generales* y *habilidades blandas generales*, por lo que se usó test ANOVA para la comparación; las demás tuvieron una distribución asimétrica, y, por ende, se usó el test no paramétrico Kruskal-Wallis.

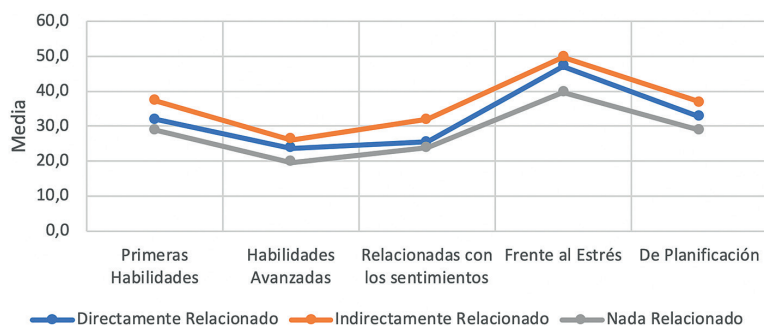
Respecto a los resultados sobre las habilidades sociales, en la Tabla 1 se evidencia que no se presentaron diferencias significativas por situación laboral actual, tipo de contrato ni salario actual en la medición general ni en las dimensiones de esa variable. No obstante, sí se presentaron diferencias significativas en el puntaje global de habilidades sociales, así como en casi todas las dimensiones de esa variable, a excepción de habilidades alternativas a la agresión. En la Figura 5 y Figura 6 se puede evidenciar que las personas que perciben que su trabajo está indirectamente relacionado a su carrera, son quienes presentan mayor puntaje promedio en las dimensiones de habilidades sociales y en el puntaje general de las habilidades sociales. Por otro lado, tanto en cada dimensión como en el puntaje global de habilidades sociales, el grupo que percibe que su trabajo no tiene ninguna relación con su carrera es aquel con menor puntaje.

Tabla 1. Comparación de la calificación en habilidades sociales y sus dimensiones entre los participantes según sus características de empleabilidad

Mediciones	SW	F ANOVA / H KRUSKAL WALLIS			
		Situación Laboral	Tipo de Contrato	Salario mensual	Relación de contenido
Habilidades sociales generales ^(a)	.969	.760	1.667	.909	5.260 ^{*(c)}
Primeras habilidades ^(b)	.936*	.671	2.272	2.562	7.704*
Habilidades avanzadas ^(b)	.935*	3.810	1.442	.661	6.565*
Relacionadas con los sentimientos ^(a)	.961	.368	3.025	.239	7.670 ^{*(c)}
Alternativas a la agresión ^(a)	.949*	1.027	2.907	3.024	4.613
Frente al estrés ^(a)	.972	1.197	.577	2.313	3.271 ^{*(c)}
De planificación ^(b)	.939*	.783	2.678	.769	6.846*

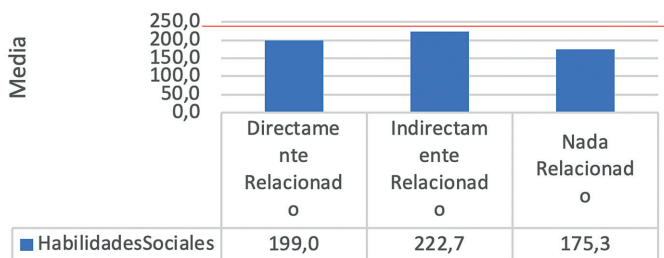
Nota: SW=prueba de normalidad Shapiro-Wilk, (*) significativo con $p < .05$, (**) significativo con $p < .01$, (a) comparación hecha mediante test ANOVA, (b) comparación hecha mediante Kruskal-Wallis (c) se asume homogeneidad de varianzas pues $p > .05$ en prueba de Levene.

Figura 5. Comparación de medias de las dimensiones de habilidades sociales de acuerdo con la relación de contenido del trabajo actual con la carrera estudiada



Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Comparación de la media del puntaje global de habilidades sociales de acuerdo con la relación de contenido del trabajo actual con la carrera estudiada



Fuente: Elaboración propia

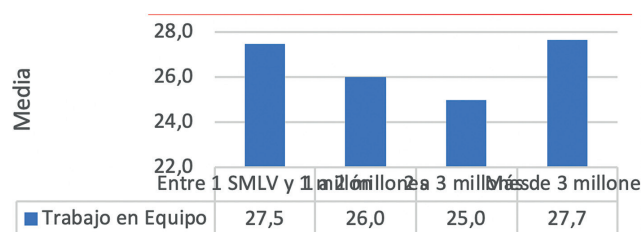
Por su parte, como puede verse en la Tabla 2, la comparación de los grupos según los indicadores de empleabilidad no arroja en la mayoría de casos diferencias significativas en relación a las habilidades blandas. La única excepción fue la comparación del puntaje del trabajo en equipo según el salario, donde los grupos con mayor puntaje fueron aquellos que ganan más de 3 millones mensuales y aquellos que tienen el menor salario con menos de 1 millón (Figura 7).

Tabla 2. Comparación de la calificación en habilidades blandas y sus dimensiones entre los participantes según sus características de empleabilidad

Mediciones	SW	Situación Laboral	F ANOVA / H KRUSKAL WALLIS		
			Tipo de Contrato	Salario mensual	Relación de contenido
Habilidades blandas ^(a)	.956	.379	.525	.596	.235
Proactividad ^(b)	.920**	1.945	1.559	3.926	.544
Trabajo bajo presión ^(b)	.905**	.975	2.154	1.400	5.369
Responsabilidad social y personal ^(b)	.789**	.024	.734	3.659	1.342
Trabajo en equipo ^(b)	.924**	1.915	1.283	5.685*	.943
Comunicación ^(b)	.951*	1.577	3.571	.747	1.609

Nota: SW=prueba de normalidad Shapiro-Wilk, (*) significativo con $p < .05$, (**) significativo con $p < .01$, (a) comparación hecha mediante test ANOVA, (b) comparación hecha mediante Kruskal-Wallis.

Figura 7. Comparación de la media del puntaje global de habilidades sociales de acuerdo con la relación de contenido del trabajo actual con la carrera estudiada



Fuente: Elaboración propia

5. Discusión

Los resultados expuestos solo corroboran de forma muy limitada la hipótesis de que las habilidades sociales presentan diferencias según la situación de empleabilidad, y no apoyan la idea de que las habilidades blandas estén vinculadas con mejor empleabilidad. De esta manera, el puntaje global de las habilidades blandas y de las habilidades sociales no tiene diferencias según si la persona está empleada, desempleada o es independiente, ni según el tipo de contrato o nivel salarial.

El hecho de que el trabajo actual sí tenga relación con la carrera estudiada implicó diferencias en cuanto a las habilidades sociales; aún así, no fue el grupo con un trabajo directamente relacionado a la carrera el que presentó mayores puntuaciones, sino el grupo cuyo trabajo está indirectamente relacionado. El grupo de personas cuyo trabajo actual no guarda ninguna relación con su carrera fue el que presentó menores habilidades sociales según la prueba estadística.

Con respecto a las habilidades blandas, en general no se presenta relación con los indicadores de empleabilidad, por lo que no se puede afirmar que estas competencias hayan estado vinculadas con mayor probabilidad de empleo, mejor salario, mejor tipo de contratación o coherencia del contenido del trabajo con la carrera estudiada por los egresados. La única excepción se dio respecto a la dimensión de trabajo en equipo con relación al salario; pero, de forma paradójica, tanto las personas con menor salario como las personas de mayor salario tuvieron mayor puntaje en la competencia de trabajo en equipo.

Todos estos resultados son inesperados, si se tiene en cuenta que las revisiones de literatura científica (por ejemplo, Remedos, 2012) y los estudios en diversas partes del mundo como Norteamérica (Fernandez & Liu, 2019; Liu & Fernandez, 2018), Europa (Albandea & Giret, 2018), Australia (Forrest & Swanton, 2021) e incluso en algunos países latino-americanos como Perú (Colorado & Rojas, 2021), habían corroborado la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad y éxito profesional de egresados profesionales. Los hallazgos se parecen más a lo encontrado por León (2020) recientemente, donde tampoco hubo apoyo a la hipótesis de la relación entre competencias blandas y empleabilidad.

Es posible que la falta de evidencia de relación entre las variables se deba a una combinación de las circunstancias de desempleo propios de la población abordada, junto con un tamaño insuficiente de muestra. De esta forma, de los 48 participantes, una proporción muy alta (46%) está en situación de desempleo, por lo que en los grupos según los indicadores de empleabilidad había pocas personas, lo que impide que se muestre de mejor manera las posibles vinculaciones de las variables. A esto se suma que los datos tomados corresponden a egresados de una sola institución universitaria y un solo programa académico, lo que limita la generalización. Así, queda abierta la pregunta sobre si en egresados de derecho en el país las habilidades blandas y sociales dan una ventaja en cuanto a empleabilidad.

La situación de desempleo que se refleja en los datos es reflejo de la situación que viven los jóvenes en el país. De acuerdo con los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021), en general la población juvenil tiene una tasa de desempleo de más del 23%, siendo el grupo laboral activo con mayor problemática en cuanto a inserción laboral. Ahora bien, preocupa que el porcentaje de desempleados en la muestra tomada es casi el doble que el nacional, lo que implica que los egresados del programa de derecho de la institución educativa abordada no solo no tienen menor riesgo de desempleo, sino, además, mayor riesgo.

A la situación de desempleo se suma también las condiciones laborales presentadas por los participantes. De esta forma, la mayoría de los egresados tuvieron una contratación no estable, ya sea por prestación de servicios, o por contratos a término fijo o de obra labor. Así mismo, un poco más de 1 de cada 3 participantes (40%) ganan menos de un millón de pesos. Quiere decir que los egresados que sí lograron inserción laboral suelen tener condiciones no óptimas de contratación y salario.

Por último, se evidencia que se requiere mejoramiento, sobre todo, en las habilidades blandas, puesto que un 31% de participantes tienen un bajo nivel de 4 las mismas; en cuanto a habilidades sociales, un poco más del 40% de participantes tuvieron un nivel apenas normal o intermedio. Es decir que existe una necesidad de fortalecer esas habilidades en la formación que se hace en los pregrados de derecho. Se reconoce que en el mundo globalizado actual, presentar unas habilidades y competencias blandas da una ventaja en inserción en el mercado laboral, sobre todo en una circunstancia en la que las empresas ya no tienen un mercado restringido a lo local, y por ende, buscan fuerza de trabajo en diferentes contextos, siendo urgente para el sector empresarial contar con personas que, además de los conocimientos específicos y habilidades duras, estén prestos a relacionarse de forma adecuada, proactiva y generar interacciones positivas y productivas (Sharma & Sharma, 2010).

Se concluye que, pese a las limitaciones metodológicas del presente estudio, este representa un inicio de un tema que no ha sido abordado de forma profusa en Colombia, respecto a la evidencia matemática de la influencia de las habilidades blandas en cuanto a la empleabilidad de egresados de programas universitarios. Sobre todo, porque se establece una posible ruta metodológica, donde se exponen unos indicadores de empleabilidad y una manera de verificar hipótesis objetivas. De igual manera, se recomienda que en estudios ulteriores haya muestras más amplias de una o varias instituciones educativas superiores, así como de diferentes carreras universitarias.

Referencias

- Albadea, I., & Giret, J.-F. (2018). The effect of soft skills on French post-secondary graduates' earnings. *International Journal of Manpower*, 39(6), 782-799. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2017-0014>.
- Barrero, A., & Yara, E. (2018). Articulación del trabajo: la universidad, la investigación y la sociedad. *Indagare*, (6), 11-13.
- Capcha, D. M., & Rodríguez, G. M. (2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016—2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6038>
- Colorado, L. K., & Rojas, M. M. (2021). *Relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4240>
- DANE. (2021). *Mercado laboral. Principales resultados*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_jul_21.pdf

- Fernandez, F., & Liu, H. (2019). Examining relationships between soft skills and occupational outcomes among U.S. adults with—And without—University degrees. *Journal of Education and Work*, 32(8), 650-664. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1697802>
- Forrest, C. J., & Swanton, T. (2021). Longitudinal associations between soft skills, education and labour market outcomes: Evidence from a survey of young Australians. *Education + Training, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ET-10-2020-0325>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- León, A. A. (2020). *Estudio bibliométrico de artículos científicos sobre la empleabilidad juvenil en la base de datos de Alicia Concytec en el periodo de publicación 2010—2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654790>
- Liu, H., & Fernandez, F. (2018). *Examining the Ways that Numeracy Skills and Soft Skills are Related to Occupational Status: The Case of U.S. Workers*. https://www.researchgate.net/profile/Huacong-Liu/publication/326507750_Examining_the_Ways_that_Numeracy_Skills_and_Soft_Skills_are_Related_to_Occupational_Status_The_Case_of_US_Workers/links/5b51a2a345851507a7b25a0b/Examining-the-Ways-that-Numeracy-Skills-and-Soft-Skills-are-Related-to-Occupational-Status-The-Case-of-US-Workers.pdf
- Morocho, A. F. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10665>
- Naranjo, T. C. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Podium*, 36, 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Núñez, N., & Núñez, D. (2020). Las habilidades blandas y el teatro. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(1), 22-27.
- Remedos, R. (2012). The role of soft skills in employability. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(7), 1285-1292.
- Rojas, A. T. (1995). *Manual de calificación y diagnóstico de la lista de lista de chequeo de habilidades sociales*. https://www.academia.edu/36913711/MANUAL_DE_CALIFICACION_Y_DIAGNOSTICO_DE_LA_LISTA_DE_LISTA_DE_CHEQUEO_DE_HABILIDADES_SOCIALES
- Romero, J. A., Granados, I. N., López, S. L., & González, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Sharma, G., & Sharma, P. (2010). Importance of Soft skills development in 21st century Curriculum. *International Journal of Education & Allied Sciences*, 2(2), 39-44.
- Vera, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeia*, 15(1), 53-73.
- Zuleta, E., & Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios de derecho*, 76(168), 273-296.
- Zarta, J. & Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28.