

## Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

### Habilidades sociales y competencias blandas como predictores de empleabilidad de abogados y psicólogos

#### SOCIAL SKILLS AND SOFT SKILLS AS PREDICTORS OF EMPLOYABILITY OF LAWYERS AND PSYCHOLOGISTS

Luz Karine Jiménez-Ruiz<sup>1</sup>, Miladys Paola Redondo-Marín<sup>2</sup>, María Margarita Tirado-Vides<sup>3</sup>, José del Carmen Villalobos-Tovar<sup>4</sup> y Helmer Muñoz-Hernández<sup>5</sup>

**Para citar este artículo:** Jiménez, L. R., Redondo, M. M., Tirado, M. V., Villalobos, J. T. y Muñoz, H. H. (2024). Habilidades sociales y competencias blandas para la empleabilidad de abogados y psicólogos. *Clío América*, 18(36), 129–141. <https://doi.org/10.21676/23897848.6224>

Recibido: septiembre 09 de 2024.

Aceptado: noviembre 05 de 2024.

Publicado en línea: 29 de noviembre de 2024.

#### RESUMEN

Las habilidades sociales y las competencias blandas son importantes en el mundo laboral ya que les permiten a los jóvenes prepararse para el empleo, mejorar las relaciones interpersonales, desarrollarse personalmente y alcanzar éxito profesional. La investigación descrita en este artículo tuvo como fin establecer la influencia de estas destrezas en el desarrollo profesional de abogados y psicólogos egresados de una universidad colombiana. Bajo una metodología cuantitativa de alcance explicativo, se trabajó con una muestra no probabilística de 219 egresados de los programas de Derecho y Psicología. Se aplicaron la Escala de Habilidades Blandas de Morocho, la Lista de Chequeo de Evaluación de Habilidades Sociales de Goldstein y una encuesta de empleabilidad. El análisis de los datos muestra que el 51,0 % de los sujetos de estudio tienen un nivel normal de habilidades sociales, el 26,0 % muestra un nivel excelente y 17,4 % reflejan un nivel alto. Mediante regresión multinomial, se pudo establecer que competencias blandas como la responsabilidad individual y social, así como habilidades sociales primarias, fueron predictores de mayor empleabilidad. De forma no esperada, las habilidades sociales avanzadas predijeron menor empleabilidad.

**Palabras clave:** comportamiento social; empleabilidad; competencia profesional; habilidades sociales; competencias blandas.

**JEL:** I3; M12; M14.

#### ABSTRACT

Social skills and soft skills are important in the job market, helping young people prepare for employment, improve interpersonal relationships, develop personally, and achieve professional success. This research aimed to establish the influence of social skills and soft skills on the professional development of law and psychology graduates from a Colombian university. Under a quantitative methodology with explanatory scope, a non-probabilistic sample of 219 graduates in Law and Psychology was studied. The Morocho Soft Skills Scale, an employability survey and the Goldstein Social Skills Checklist were used. Data analysis showed that 51.0 % of participants had a normal level of social skills, 26.0 % showed an excellent level, and 17.4 % had a high level. Multinomial regression analysis revealed that soft skills such as individual and social responsibility, as well as primary social skills, were predictors of higher employability. Unexpectedly, advanced social skills predicted lower employability.

**Keywords:** social behavior; employability; professional competence; social skills; soft skills.

<sup>1</sup> PhD. Fundación Universitaria del Área Andina. Colombia. **Email:** [ljimenez43@areandina.edu.co](mailto:ljimenez43@areandina.edu.co). **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9187-1693>

<sup>2</sup> Magíster. Fundación Universitaria del Área Andina. Colombia. **Email:** [miredondo@areandina.edu.co](mailto:miredondo@areandina.edu.co). **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1486-5676>

<sup>3</sup> PhD©. Fundación Universitaria del Área Andina. Colombia. **Email:** [mariatirado@areandina.edu.co](mailto:mariatirado@areandina.edu.co). **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7521-0924>

<sup>4</sup> Esp. Fundación Universitaria del Área Andina. Colombia. **Email:** [jvillalobos13@areandina.edu.co](mailto:jvillalobos13@areandina.edu.co). **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2445-6585>

<sup>5</sup> PhD. Corporación Unificada Nacional De Educación Superior. Colombia. **Email:** [helmer\\_munoz@cun.edu.co](mailto:helmer_munoz@cun.edu.co) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6459-4974>

## INTRODUCCIÓN

Los documentos maestros de las instituciones de educación superior expresan públicamente la corresponsabilidad que existe entre los procesos de cualificación integral de los estudiantes y el enganche laboral, evaluando aspectos como salario inicial, correlación del trabajo con el perfil de egreso, tipo de organización, sueldo, entre otros. De este modo, las universidades hoy en día se preocupan más de este indicador y asumen el deber de hacer acompañamiento para garantizar la inserción laboral de sus estudiantes de una manera exitosa (González y Vega, 2020).

Formar en habilidades sociales en las universidades es importante porque así se adquieren destrezas necesarias tanto en el ámbito laboral como en la vida diaria. De tal suerte, los estudiantes pueden contar con herramientas para comunicarse efectivamente con los demás, establecer relaciones interpersonales positivas, trabajar en equipo, resolver conflictos y adaptarse a situaciones sociales complejas. De igual forma, es posible mejorar la capacidad de los jóvenes para liderar y motivar a otros, así como para negociar y tomar decisiones eficaces. En este sentido, Infante-Alcántara et al. (2023) demostraron que el desarrollo de competencias blandas influye en la empleabilidad de las personas.

Ahora bien, el panorama de acreditación de alta calidad de las instituciones de educación superior, combinado con los altos índices de desempleo en Colombia, especialmente entre la población joven, resultan preocupantes para la inserción laboral. Por ejemplo, la organización Quacquarelli Symonds, líder en empleabilidad a nivel mundial, solo incluye a nueve universidades del país en su ranking: la Universidad de los Andes, la Universidad Nacional, la Pontificia Universidad Javeriana, la Universidad de Antioquia, la Universidad de la Sabana, la Universidad del Rosario, la Universidad EAFIT, la Universidad Externado de Colombia y la Universidad ICESI (El Tiempo, 2019). Esta información sugiere que aún hay mucho por hacer en el país para mejorar la empleabilidad de sus egresados.

Actualmente, las demandas que deben atender los graduados de las universidades requieren competencias del saber específico. Sin embargo, estas habilidades no son suficientes para atender las necesidades del mundo del trabajo. De acuerdo con Romero et al. (2021), las destrezas de tipos relacional, estratégico y metacognitivo tienen mayor incidencia en la obtención de empleos en comparación con las capacidades técnicas o los conocimientos específicos, sin que estas últimas no sean trascendentales y exigidas por las empresas.

La problemática de la empleabilidad para recién graduados puede ser compleja y variar según la industria y el campo de estudio. La falta de experiencia, las expectativas salariales, la carencia en cuanto a habilidades blandas, la falta de redes profesionales y cambios en la industria laboral pueden ser algunos de los obstáculos que se deben superar para encontrar empleo después de culminar una carrera. Por esta razón, el ámbito académico ha adoptado en la actualidad el enfoque de competencias, de manera que los próximos profesionales reciban formación no solo en destrezas y conocimientos específicos, sino también en actitudes y habilidades sociales esenciales para desenvolverse en el mundo laboral.

Desde esta perspectiva, es crucial examinar los conceptos y las particularidades de las competencias blandas. Según Marrero et al. (2018), estas son habilidades únicas que mejoran el rendimiento laboral, facilitan la proyección interna, impulsan la trayectoria profesional y pueden pronosticar el éxito en el ámbito laboral. Por su parte, Clavijo et al. (2020) argumentan que las destrezas de este tipo no solo son cruciales para obtener logros profesionales, sino también para alcanzar la felicidad en la vida.

Por su parte, Torres y Caballero (2018) definen las habilidades blandas como capacidades o destrezas específicas necesarias para realizar con competencia tareas interpersonales. Cajas et al. (2020), entretanto, afirman que son comportamientos aprendidos que permiten a las personas interactuar de manera efectiva en sus relaciones interpersonales. Estas habilidades pueden incluir decir “no”, hacer peticiones, responder a saludos, resolver conflictos con amigos, demostrar empatía y consideración hacia los demás, entre otras conductas.

En el ámbito laboral, las habilidades sociales son altamente valoradas por los empleadores y pueden ser determinantes para conseguir un trabajo, así como para progresar en la carrera profesional. Por lo tanto, desarrollar estas competencias en la formación universitaria puede aumentar la empleabilidad y mejorar las perspectivas de los estudiantes al brindarles herramientas valiosas y necesarias para su éxito personal y laboral.

La empleabilidad, de hecho, se ha constituido como una preocupación para las familias, las universidades y el Gobierno nacional a la luz de la alta tasa de graduados en diferentes programas de formación cuyos perfiles no siempre coinciden con las necesidades nacionales y regionales de los territorios. En consecuencia, muchos de los egresados de las instituciones de educación superior no obtienen trabajo de inmediato o pasan a ocupar vacantes que no están relacionadas con los estudios cursados (González y Martínez, 2020).

Es importante precisar que la empleabilidad no es un producto, sino más bien un proceso continuo en el que la formación cumple un papel fundamental. Esta educación se debe considerar como una inversión en capital humano, tanto a nivel personal como al colectivo. En la sociedad actual, es esencial que tanto los individuos como la sociedad en su conjunto inviertan constantemente en factores que aumenten la empleabilidad y faciliten la transición de los individuos en un mercado laboral en constante cambio (Cheng et al., 2022).

La búsqueda de empleo para los abogados en particular puede ser desafiante, especialmente para los recién graduados o aquellos que no tienen experiencia previa. Sin embargo, las habilidades blandas y las digitales y la creación de redes profesionales pueden ser importantes para superar estas dificultades y conseguir un empleo en el sector (Bayas, 2022).

## METODOLOGÍA

### Diseño del estudio

Este estudio se desarrolló mediante una metodología cuantitativa-transversal de alcance explicativo. Dicho enfoque de investigación permitió analizar grandes cantidades de datos provenientes de los instrumentos de medición seleccionados, identificar relaciones causales, generalizar resultados y establecer factores predictivos.

### Población

El instrumento de medición fue enviado a un total de 1092 egresados de las facultades de Ciencias Sociales y Humanas y de Derecho de la Fundación Universitaria del Área Andina, en sus sedes de Bogotá, Valledupar y Pereira, durante el periodo 2020-1. Debido al contexto de pandemia del momento, se empleó un formulario digital. De esta forma, se logró una muestra de 219 graduados; es decir, el 20,0 % de la población abordada participó en el estudio. El 81,3 % de participantes fueron de sexo femenino, con un promedio de edad de 27,43 años.

Como criterios de inclusión se definieron ser egresado de las dos facultades establecidas en cualquiera de las tres sedes nacionales, aceptar las condiciones de participación incluidas en el consentimiento informado, haber contestado por completo los instrumentos diseñados y tener información completa sobre situación laboral actual.

### Instrumentos

Inicialmente, se utilizó la escala de empleabilidad para identificar el estado y la condición de empleabilidad de los graduados. Luego se evaluaron las habilidades sociales de los participantes con la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (HS) de Goldstein, traducida al español y validada con adolescentes y adultos por Tomas (1995), quien obtuvo un alfa de Cronbach de 0,924. Este instrumento contempla seis dimensiones: 1) primeras habilidades sociales, 2) habilidades sociales avanzadas, 3) habilidades relacionadas con los sentimientos, 4) habilidades alternativas a la agresión, 5) habilidades para hacer frente al estrés, y 6) habilidades de planeación.

Para la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales, se estimó fiabilidad por estabilidad de medida. De esta forma se halló una correlación de 0,613 y  $t=3,001$  con  $p<01$  entre la medición pretest y retest. Finalmente, la validez de constructo se calculó mediante la consistencia interna de cada ítem con el instrumento, con lo cual se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas en todos los casos.

Por otra parte, para medir las competencias blandas, se utilizó la Escala de Habilidades Blandas (HB) de Morocho (2017), validada en Perú con población adulta. Este instrumento se compone de cinco dimensiones: 1) proactividad, 2) trabajo bajo presión, 3) responsabilidad social y personal, 4) trabajo en equipo, y 5) comunicación. Todas ellas explican el 62,11 % de la varianza en la estructura, según el análisis factorial

exploratorio, y además se reporta un alfa de Cronbach de 84.

## Análisis de los resultados

Las variables independientes categóricas fueron el sexo, el título profesional obtenido y la ciudad de la que se graduó el participante. Como variables independientes de tipo cuantitativo, se contempló el puntaje directo de la lista HS y de sus seis dimensiones, así como el de la escala HB y sus cinco dimensiones. Por otro lado, se usaron cuatro variables dependientes como indicadores de empleabilidad, todas ellas de tipo categórico: 1) situación laboral actual, 2) relación del trabajo actual con la formación universitaria, 3) salario mensual, y 4) tipo de contrato.

Se realizaron procedimientos estadísticos mediante las frecuencias relativas de las variables independientes y dependientes. De igual manera, se llevó a cabo un análisis de regresión multinomial, un procedimiento derivado del análisis de regresión logística binaria que permite predecir la presencia y la razón de ventajas de una variable dependiente de más de dos categorías, usando variables independientes tanto cuantitativas como categóricas (Aldrich y Cunningham, 2016; Long, 2015). Los parámetros en este modelo se establecieron mediante un algoritmo interactivo de máxima verosimilitud (Quezada, 2017).

Finalmente, para estimar la adecuación de los modelos, se aplicó la prueba de razón de verosimilitud. También se determinaron los indicadores de bondad de ajuste de Pearson y desviación, así como los de Cox-Snell y Nagelkerke de pseudo R-cuadrado, recomendados para este procedimiento (Pérez, 2014).

## Consideraciones éticas

En la investigación se cumplieron los aspectos éticos relacionados con la aplicación de criterios de confidencialidad y consentimientos informados. También se tuvieron en cuenta la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, que establece las normas científicas y técnicas de la investigación en salud, y la Ley 1090 de 2006.

## RESULTADOS

La tabla 1 muestra los datos descriptivos de las variables evaluadas en la población objetivo. Las variables independientes indican que hay un predominio de mujeres y que más de la mitad de los participantes pertenecen a la ciudad de Valledupar o son egresados del programa de Psicología.

En cuanto a la distribución de las habilidades sociales, el 51,0 % tiene un nivel normal, seguido de un 26,0 % con nivel excelente y un 17,4 % con nivel alto. Respecto a las competencias blandas, predominó la clasificación en un nivel alto con 52,5 %, seguida del nivel bajo con 32,4 %.

**Tabla 1.** Análisis de frecuencias de las variables del estudio

| Variables independientes |            |      | Variables dependientes      |                            |      |
|--------------------------|------------|------|-----------------------------|----------------------------|------|
|                          |            | %    |                             |                            | %    |
| Sede de grado            | Bogotá     | 28,0 | Situación laboral           | Desempleado                | 54,5 |
|                          | Pereira    | 13,7 |                             | Empleado                   | 41,2 |
|                          | Valledupar | 57,5 |                             | Empresario o independiente | 4,3  |
| Programa académico       | Derecho    | 21,9 | Tipo de contrato            | Obra-labor o término fijo  | 25,4 |
|                          | Psicología | 78,1 |                             | Prestación de servicios    | 42,9 |
| Sexo                     | Hombre     | 18,7 |                             | Término indefinido         | 31,7 |
|                          | Mujer      | 81,3 | Relación del trabajo actual | Directamente relacionado   | 52,6 |

|                                |            |      |                           |                            |      |
|--------------------------------|------------|------|---------------------------|----------------------------|------|
| Habilidades sociales generales | Deficiente | 4,6  | con estudio universitario | Indirectamente relacionado | 34,0 |
|                                | Bajo       | 0,5  |                           | Nada relacionado           | 13,4 |
|                                | Normal     | 51,6 | Salario                   | Entre 1 SMLV y \$1.000.000 | 22,9 |
|                                | Alto       | 17,4 |                           | \$1.001.000 a \$2.000.000  | 47,1 |
|                                | Excelente  | 26,0 |                           | \$2.001.000 a \$3.000.000  | 22,9 |
| Competencias blandas           | Bajo       | 32,4 |                           | Más de \$3.000.000         | 7,1  |
|                                | Medio      | 15,1 |                           |                            |      |
|                                | Alto       | 52,5 |                           |                            |      |

**Fuente:** elaboración propia.

### Análisis de regresión multinomial con la situación laboral y las variables independientes del estudio

La tabla 2 muestra el análisis de regresión multinomial con la situación laboral actual como variable dependiente, aunque solo se muestran las variables independientes cuyo efecto es estadísticamente significativo. Además, la categoría de comparación fue la situación de desempleo. Los resultados del beta ( $\beta$ ) o valor estimado de la variable dependiente y de la *odd ratio* (OR) o forma de clasificar riesgo o protección ( $-0,4$  y  $0,79$ ) indican que la presencia de habilidades avanzadas se asocia con una mayor probabilidad de desempleo, mientras que el puntaje de responsabilidad social y personal se relaciona con una mayor probabilidad de empleo ( $\beta=0,3$  y  $OR=1,34$ ).

De igual forma, se halló que haberse graduado en Bogotá también se asocia con una mayor probabilidad de ser empleado en lugar de estar desempleado ( $\beta=1,0$  y  $OR=2,72$ ). Por otro lado, el único predictor significativo para ser empresario o independiente en lugar de estar desempleado fue el puntaje de habilidades sociales primarias, con  $\beta=0,31$  y  $OR=1,36$ , lo que sugiere que las personas con dichas destrezas tienen más probabilidades de formar una empresa o trabajar por su cuenta.

**Tabla 2.** Coeficientes del modelo de regresión multinomial de la situación laboral actual

| Situación laboral <sup>(a)</sup> |                                        | $\beta$ (ES) <sup>(b)</sup> | 95 % IC para OR |            |                 |
|----------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------|-----------------|
|                                  |                                        |                             | Límite inferior | Odds ratio | Límite superior |
| Empleado                         | Intersección                           | -2,53(1,5)                  |                 |            |                 |
|                                  | Habilidades avanzadas (HS)             | -0,24(0,09)**               | 0,66            | 0,79       | 0,94            |
|                                  | Responsabilidad social y personal (HB) | 0,3(0,11)**                 | 1,08            | 1,34       | 1,67            |
|                                  | Sede Bogotá                            | 1(0,42)*                    | 1,20            | 2,72       | 6,16            |
| Empresario o independiente       | Intersección                           | -10,16(4,66)*               |                 |            |                 |
|                                  | Primeras habilidades (HS)              | 0,31(0,16)*                 | 1,00            | 1,36       | 1,85            |

**Nota:** (a) Categoría de comparación: desempleado. (b) Solo se incluyeron las variables independientes cuyo  $\beta$  fue significativo en el estadístico de Wald; los datos enteros se muestran en el apéndice 1.  $R^2=0,196$  (Cox y Snell); 0,242 (Nagelkerke). Razón de verosimilitud del modelo chi cuadrado=45,9,  $p=0,031$ . Bondad de ajuste de Pearson  $p=0,219$ . Desviación  $p=0,987$ . (\*) Wald significativo:  $p<0,05$ ; (\*\*) Wald significativo  $p<0,01$ ,  $n=211$ . (HS) Variable perteneciente a la medición de habilidades sociales; (HB) variable perteneciente a la medición de capacidades blandas.

**Fuente:** elaboración propia.

Debido a que más de la mitad de participantes se encuentran desempleados, el modelo predictivo de qué tan relacionado está el trabajo actual con el título universitario de pregrado obtenido se construyó con un  $n=97$ . De estos sujetos, el 52,6 % consideran que sí hay relación directa, 33,0 % señalan una relación indirecta y 13,4 % no contemplan ninguna asociación (la categoría de comparación fue percibir “nada de relación”).

En la tabla 3 se muestran los únicos factores que evidencian influencia significativa entre el empleo y el título universitario. De esta manera, mayores puntajes en habilidades sociales ( $\beta=0,68$  y  $0,57$ ;  $OR=1,98$  y  $1,77$ ) y en responsabilidad social y personal ( $\beta=0,66$  y  $0,59$ ;  $OR=1,94$  y  $1,80$ ) fueron predictores de mayor probabilidad de que el trabajo se perciba directa o al menos indirectamente relacionado con el grado obtenido, en comparación con considerar que no hay ninguna asociación. Al contrastar entre “nada relacionado” e “indirectamente relacionado”, se encuentra que haber sido egresado de la sede de Pereira predice mayor probabilidad de no identificar ninguna influencia entre el trabajo actual y el título de pregrado.

**Tabla 3.** Coeficientes del modelo de regresión multinomial del trabajo actual relacionado con el título universitario

| Relación entre formación y trabajo <sup>(a)</sup> |                                        | B(ES) <sup>(b)</sup> | 95 % IC para OR |            |                 |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------|-----------------|------------|-----------------|
|                                                   |                                        |                      | Límite inferior | Odds ratio | Límite superior |
| Directamente relacionado (52,6 %)                 | Intersección                           | -5,14(3,79)          |                 |            |                 |
|                                                   | Habilidades avanzadas (HS)             | 0,68(0,33)**         | 1,03            | 1,98       | 3,80            |
|                                                   | Responsabilidad social y personal (HB) | 0,66(0,34)*          | 1,00            | 1,94       | 3,76            |
| Indirectamente relacionado (33 %)                 | Intersección                           | -1,25(3,99)          |                 |            |                 |
|                                                   | Habilidades avanzadas (HS)             | 0,57(0,34)*          | 0,92            | 1,77       | 3,42            |
|                                                   | Responsabilidad social y personal (HB) | 0,59(0,35)*          | 0,90            | 1,80       | 3,56            |
|                                                   | Sede Pereira                           | -3,4(1,97)*          | 0,00            | 0,03       | 1,58            |

**Nota:** (a) Categoría de comparación: nada relacionado. (b) Solo se incluyeron las variables independientes cuyo  $\beta$  fue significativo en el estadístico de Wald; los datos enteros se muestran en el apéndice 2.  $R^2=0,387$  (Cox y Snell); 0,451 (Nagelkerke). Razón de verosimilitud del modelo chi cuadrado=47,4,  $p=0,023$ . Bondad de ajuste de Pearson  $p=0,000$ . Desviación  $p=0,400$ . (\*) Wald significativo  $p<0,05$ ; (\*\*) Wald significativo  $p<0,01$ ,  $n=97$ .

**Fuente:** elaboración propia.

El modelo para la predicción del salario actual se hizo únicamente con 70 participantes, pues solo se tomó en cuenta a quienes no están desempleados y también se restaron las personas que decidieron no reportar su ingreso mensual. De esta forma, se observa que el 22,9 % perciben ingresos de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) hasta un millón de pesos; el 47,1 %, entre uno y dos millones; el 22,9 %, de dos a tres millones; y el 7,1 %, de más de tres millones mensuales.

La tabla 4 muestra el modelo predictivo, donde la categoría de comparación es ganar entre 1 SMMLV hasta un millón de pesos. Así, al contrastar con quienes perciben de uno a dos millones se observa que tener más habilidades alternativas a la agresión ( $\beta=-0,57$  y  $OR=0,57$ ) y, sobre todo, ser egresado de la ciudad de Pereira ( $\beta=-2,88$  y  $OR=0,06$ ) predicen menor ingreso. De igual forma, una mejor ejecución de primeras habilidades ( $\beta=0,44$  y  $OR=1,56$ ) y ser mujer ( $\beta=3,42$  y  $OR=30,57$ ) sugieren una mayor posibilidad de ganar entre uno y dos millones en vez de ganar menos de un millón de pesos, una tendencia que se acentúa en particular con las mujeres.

De otro lado, en la comparación entre el grupo de menos de un millón de ingresos con el de dos y tres millones mensuales, se encontró que tener mayor nivel de habilidades avanzadas ( $\beta=-1,25$  y  $OR=0,29$ ) y de proactividad ( $\beta=-1,0$  y  $OR=0,37$ ), ser egresado del programa de Derecho ( $\beta=-23,92$  y  $OR=0,00$ ) y haberse graduado en Bogotá ( $\beta=-6,37$  y  $OR=0,00$ ) predicen menor probabilidad de ganar más dinero y, por tanto, percibir menos de un millón de pesos. Solamente manifestar más habilidades de planeación ( $\beta=,92$  y  $OR=2,52$ ) se asoció a una mayor probabilidad de ganar de dos a tres millones en vez de menos de un millón de pesos mensuales. Al hacer el contraste con los participantes de mayores ingresos, tres millones o más, no se registraron predictores significativos.

**Tabla 4.** Coeficientes del modelo de regresión multinomial del salario actual

| Salario mensual <sup>(a)</sup> |                                                           | $\beta(ES)^{(b)}$  | 95 % IC para OR |            |                 |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|------------|-----------------|
|                                |                                                           |                    | Límite inferior | Odds ratio | Límite superior |
| 1 a 2 millones                 | Intersección                                              | -0,13(6,87)        |                 |            |                 |
|                                | Primeras habilidades (HS)                                 | 0,44(0,22)*        | 1,01            | 1,56       | 2,42            |
|                                | Habilidades alternativas a la agresión (HS)               | -0,57(0,28)*       | 0,32            | 0,57       | 0,99            |
|                                | Mujer                                                     | 3,42(2,02)*        | 0,58            | 30,57      | 1614,82         |
|                                | Sede Pereira                                              | -2,88(1,65)*       | 0,00            | 0,06       | 1,42            |
| 2 a 3 millones                 | Intersección                                              | 7,76(7,87)         |                 |            |                 |
|                                | Habilidades avanzadas (HS)                                | -1,25(0,53)*       | 0,10            | 0,29       | 0,81            |
|                                | Habilidades de planificación (HS)                         | 0,92(0,42)*        | 1,10            | 2,52       | 5,76            |
|                                | Proactividad (HB)                                         | -1(0,48)*          | 0,14            | 0,37       | 0,95            |
|                                | Programa Derecho                                          | -23,92(2,5)**      | 0,00            | 0,00       | 0,00            |
|                                | Sede Bogotá                                               | -6,37(2,46)**      | 0,00            | 0,00       | 0,21            |
| Más de 3 millones              | Intersección                                              | -2485,23(58967,45) |                 |            |                 |
|                                | Ninguna variable independiente tuvo $\beta$ significativo |                    |                 |            |                 |

**Nota:** (a) Categoría de comparación: 1 SMLV hasta un millón. (b) Solo se incluyeron las variables independientes cuyo  $\beta$  fue significativo en el estadístico de Wald; los datos enteros se muestran en el apéndice 3.  $R^2=0,799$  (Cox y Snell); 0,875 (Nagelkerke). Razón de verosimilitud del modelo chi cuadrado=112,2,  $p=0,000$ . Bondad de ajuste de Pearson  $p=0,000$ . Desviación  $p=1,00$ . (\*) Wald significativo  $p<0,05$ ; (\*\*) Wald significativo  $p<0,01$ ,  $n=70$ .

**Fuente:** elaboración propia.

El último modelo predictivo se hizo respecto al tipo de contrato, donde se tomaron datos de 63 participantes que sí tienen alguna clase de contratación y reportan su situación al respecto. De esta forma, se reporta que el 25,4 % de estos participantes tienen un contrato por obra-labor o término fijo; el 42,9 % trabajan por prestación de servicios; y el 31,7 %, a término indefinido. En este caso, la categoría de comparación es “tener contrato a término indefinido”.

Al comparar entonces a los participantes con contrato a término indefinido con aquellos que trabajan por obra-labor o a término fijo, se encontró mayor probabilidad de tener este segundo tipo de contratación en quienes cuentan con mayores habilidades relacionadas con los sentimientos ( $\beta=0,52$  y  $OR=1,68$ ). De igual manera, se

halló una mayor probabilidad de estar vinculado a término indefinido cuando hay mayor habilidad blanda de comunicación ( $\beta=-0,71$  y  $OR=0,49$ ).

Por otra parte, al contrastar entre los contratados a término indefinido y quienes trabajan en la modalidad de prestación de servicios, el único factor que predice mayor probabilidad de ese segundo tipo de contrato fue haberse graduado en Pereira ( $\beta=3,9$  y  $OR=49,54$ ). Además, en esa misma comparación, se predice mayor probabilidad de tener un contrato a término indefinido en quienes presentan mayor puntaje en primeras habilidades sociales ( $\beta=-0,56$  y  $OR=0,57$ ), son egresados del programa de Derecho ( $\beta=-4,63$  y  $OR=0,00$ ) y se graduaron en Bogotá ( $\beta=-4,33$  y  $OR=0,00$ ).

## DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos muestran dificultades en la empleabilidad de los participantes toda vez que un poco más de la mitad están desempleados. De igual manera, entre los que tienen trabajo, solamente un tercio cuentan con contratación estable mediante contrato indefinido, solo la mitad ejercen labores directamente relacionadas con su carrera y el 70 % tiene ingresos menores a dos millones de pesos. Estos hallazgos, principalmente el relacionado con el de desempleo, refuerzan lo evidenciado por revisiones como la de Castillo-Robayo et al. (2019) en cuanto a que la educación superior en Colombia facilita obtener empleo formal, mas no logra aumentar la probabilidad de estar ocupado o empleado.

Por otro lado, sobresale el hecho de que más del 90 % de participantes tienen un nivel de habilidades sociales adecuado, predominando en la mitad el nivel intermedio. Los resultados en este sentido son similares a lo obtenido por investigaciones como la de Huaman et al. (2019), quienes también hallaron un nivel intermedio de estas destrezas en sus sujetos de estudio. Igualmente, otro trabajo reciente que evaluó a estudiantes practicantes de derecho encontró que la mitad de los integrantes de la muestra (50 %) tenían un nivel medio de competencias sociales, y un 30 % se ubicaban en un nivel alto, lo que implica que desde el mismo contexto de la formación profesional ya se evidencia el desarrollo de estas capacidades (Castillo, 2019).

En relación con los estudiantes de Psicología, el estudio realizado por Ochoa et al. (2020) es más específico en detallar que las habilidades sociales avanzadas son las menos desarrolladas en estos profesionales, en contraste con las de planificación, que están en niveles altos. No obstante, los autores observan, al igual que en la presente investigación, que en términos generales las destrezas sociales se encuentran en un nivel aceptable, condición que, según lo revisado, termina siendo común tanto en psicólogos como en abogados.

Respecto a las competencias blandas, un poco más de la mitad de los participantes tiene un nivel alto. Aun así, casi uno de cada tres participantes muestra déficit en el desarrollo de estas habilidades, y apenas un 15 % tuvo un nivel intermedio. Contrario a estos hallazgos, en la investigación de Huaman et al. (2019) sobre egresados de Psicología predominó un nivel medio en las destrezas de este tipo. Asimismo, en el estudio de Polma (2021) se resaltan, en un nivel que no supera el 40 %, las capacidades de liderazgo y toma de decisiones en profesionales de psicología.

Como resultado más importante de esta investigación está la evidencia de que, efectivamente, las habilidades sociales y las competencias blandas son predictores de los diferentes indicadores de empleabilidad utilizados, aunque no siempre en el sentido esperado. De esta manera, las primeras habilidades sociales y la competencia blanda de responsabilidad social y personal se asocian a una menor probabilidad de estar desempleado. Este hallazgo coincide con los de Romero et al. (2021), quienes afirman que las habilidades blandas facilitan los procesos académicos y además favorecen los espacios de inclusión a la vida laboral ya que la persona es formada con destrezas relacionadas con el éxito y las buenas relaciones interpersonales.

De manera sorpresiva, las habilidades sociales avanzadas predijeron mayor posibilidad de estar desempleado. A esto se suma que esa misma dimensión predice menores ingresos, contradiciendo el supuesto inicial de que ese tipo de competencias influyen en la empleabilidad. También fue inesperado que las habilidades sociales alternativas a la agresión fuesen un predictor de un menor sueldo y que las destrezas relacionadas con los

sentimientos sugieran una menor posibilidad de tener contratación indefinida. Aun así, otras capacidades de este ámbito, en especial las primeras habilidades sociales, proyectan una mayor posibilidad de trabajo, ingresos más altos y estabilidad mediante contratación indefinida.

En la investigación de Linares-Insa et al. (2020) se indica que la empleabilidad queda integrada por las habilidades sociales básicas de comunicación, autonomía, gestión del tiempo y aprender a aprender. Ahora bien, llama la atención que los resultados de este estudio no son afines a estos hallazgos frente a la empleabilidad; más bien se muestran contradictorios. Este resultado amerita ser interpretado teniendo en cuenta que el presente trabajo se desarrolló en confinamiento por pandemia.

Por otro lado, con las competencias blandas sí se obtuvieron resultados según lo esperado. Así, se puede afirmar que algunas de estas capacidades predicen mejores indicadores de empleabilidad. En especial, la responsabilidad social y personal se asoció significativamente a una mayor probabilidad de tener un empleo y de que este se relacione de manera directa con la carrera estudiada. En un sentido similar, la habilidad de planeación predijo mayores ingresos, y la habilidad de comunicación sugirió una mayor probabilidad de tener contratación indefinida. Estos hallazgos coinciden con los de González et al. (2021), que revelan que estas destrezas ahora son imprescindibles tanto para los empleados como para las empresas ya que permiten formar un equipo completo capaz de evolucionar y adaptarse a las exigencias del mercado y de las organizaciones. En esta misma línea se encuentra también lo planteado por Ortega (2016).

Además de las competencias sociales y blandas, se verificó si otras variables independientes como el sexo, el programa académico estudiado y la ciudad tenían influencia en los cuatro indicadores de empleabilidad. En el primer caso, algunos estudios desarrollados en Colombia demuestran que existe una importante brecha salarial en contra del género femenino, condicionado por el prejuicio social respecto a la división del trabajo (Meza-Martínez, 2018). Sin embargo, en el presente trabajo se evidenció que el sexo femenino fue de hecho un predictor de mayores ingresos salariales, al menos en la comparación entre las personas que ganan menos de dos millones de pesos y las que reciben 1 SMMLV. Por lo demás, en otras comparaciones no se encontró de ninguna manera que los hombres tuvieran ventajas en su ingreso salarial.

Respecto a la ciudad, se encontró que haber sido egresado en Bogotá predijo a la vez mayor probabilidad de ser empleado y de tener contratación indefinida, aunque también con un menor ingreso mensual. Por tanto, para los egresados participantes haberse graduado en la capital del país se asoció a más estabilidad laboral, aunque no necesariamente con mejores sueldos, tal como ya lo habían reportado Granados et al. (2022) al señalar las dificultades en los salarios de la capital del país.

Los indicadores son significativamente menos favorables para Pereira, puesto que haberse graduado en dicha ciudad predice que el trabajo actual no se relaciona con la carrera estudiada, se recibe un menor ingreso y la contratación es mediante la modalidad de prestación de servicios, sin derechos laborales. Estos resultados son coherentes con los de la investigación adelantada por Salazar y Torres (2021), donde se asegura que los recién graduados terminan aceptando empleos y procesos que, como se mencionó, no tienen que ver con sus estudios y con un salario no digno.

Al analizar según las carreras estudiadas, se encontró que haberse graduado en Derecho predijo menores ingresos salariales en comparación con Psicología, aunque a su vez es más probable que los egresados de la primera tengan mayor estabilidad mediante contratación laboral indefinida. En este sentido, cabe anotar, en línea con Römogens et al. (2020), que los profesionales de diferentes áreas pueden mejorar su empleabilidad si desarrollan habilidades y competencias complementarias, como el dominio de idiomas, la capacidad de trabajar en equipo, el liderazgo, la resolución de problemas y la adaptabilidad al cambio. Además, es importante que se mantengan actualizados sobre las tendencias y cambios en sus respectivos campos para poder mantenerse competitivos en el mercado laboral.

Finalmente, en términos de limitaciones, esta investigación se reconoce como un estudio de casos, así que se requiere ampliar el análisis a escenarios sociales más amplios para potenciar sus resultados.

## CONCLUSIÓN

Luego del análisis de los resultados, es posible afirmar que potenciar las competencias blandas y las habilidades sociales más básicas y primarias en los estudiantes de pregrado puede facilitar su vinculación al contexto organizacional en mejores condiciones de estabilidad, salario y afinidad de la profesión con el cargo desempeñado. Con esto se refuerza la idea planteada por diversos autores respecto a la necesidad de que las universidades integren en sus procesos de formación destrezas transversales orientadas a la integración laboral.

También se concluye que es necesario verificar cómo se da la relación entre las habilidades sociales y la empleabilidad en grupos más amplios y variados de egresados de universidades a nivel nacional. Es relevante explicar si los hallazgos del presente estudio respecto a la influencia negativa de ciertos tipos de habilidades sociales sería un fenómeno local, o particularmente vinculado a condiciones de la institución educativa donde se tomaron los datos, o si en vez de ello podría estar sucediendo de manera más global.

### Declaración sobre conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses sobre el texto ni la investigación de la cual se origina.

Se agradece a la Fundación Universitaria del Área Andina y a su Coordinación de Graduados, quienes facilitaron el desarrollo de este estudio.

### Contribución de los autores

**Luz Karine Jiménez-Ruiz:** definición metodológica y análisis de resultados.

**Miladys Paola Redondo-Marín:** análisis de resultados.

**María Margarita Tirado-Vides:** revisión teórica.

**José del Carmen Villalobos-Tovar:** análisis de resultados y discusión.

**Helmer Muñoz-Hernández:** análisis de resultados y edición.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrich, J. O. y Cunningham, J. B. (2016). *Using IBMS SPSS Statics. An Interactive Hands-on Approach* (Second). SAGE Publications Inc.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tS5cDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Using+IBMS+SPSS+Statics.+An+Interactive+Hands-on+Approach+&ots=rs9unPWrbD&sig=QbsUpjGZZIDcbS7zksHvvgm4XN4#v=onepage&q=Using%20IBMS%20SPSS%20Statics.%20An%20Interactive%20Hands-on%20Approach&f=false>
- Bayas, S. (2022). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *Journal Business Science*, 3(1), 94-109. [https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business\\_science/article/view/212](https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/212)
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L. y Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comuni@cción*, 11(1), 77-88. <https://dx.doi.org/10.33595/2226->

1478.11.1.405

- Castillo, V. (2019). Habilidades sociales y desempeño en prácticas pre profesionales de los estudiantes de la carrera de derecho de una universidad privada, Trujillo, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Programa de maestría en docencia universitaria. Tesis para obtener título de maestría en docencia universitaria. 1-77. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37428/castillo%20\\_bv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37428/castillo%20_bv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo-Robayo, C. D., García-Estévez, J., Castillo-Robayo, C. D. y García-Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J. y Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Clavijo, A., Tobar, N., Sarmiento, M. y Jumbo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(5), 41-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- El tiempo. (2019). Estas son las universidades del país con mayores salidas de empleo. In Educación/vida. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/ranking-de-las-mejores-universidades-con-mayor-empleabilidad-en-colombia-414504>
- González, O. y Vega, L. (2020). Diseño de un plan de acción para la empleabilidad de los universitarios. *Education Policy Analysis Archives*, 28, 88-88. [file:///C:/Users/pc/Downloads/pkpadmin,+4555-Gonzales+Morales+FNL%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/pkpadmin,+4555-Gonzales+Morales+FNL%20(2).pdf)
- González, C. y Martínez, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47-66. [https://doi.org/10.22529/dp.2020.18\(35\)04](https://doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04)
- González, J., Granados, I., Clavijo, L. y Ruiz, G. (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>
- Granados, N., Romero, P. y Cabrera, M. (2022). Incidencia del covid-19 en los niveles de empleabilidad de jóvenes universitarios en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Societas*, 24(2), 128-146. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/3005>
- Huaman Verastein, E. y Quispe Mamani, M. (2019). Nivel de competencias blandas en egresados de Psicología de la ciudad de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la comunicación. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9274>
- Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M. D. J. y López-Pérez, J. F. (2023). Competencias blandas que influyen en

- la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México. *Formación universitaria*, 16(2), 1-12.
- Linares-Insa, L., Córdoba-Iñesta, A. I., Zacarés-González, J. J. y González-Navarro, P. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, (36), 365-387. <https://ojs3.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/17016>
- Long, J. S. (2015). Regression models for nominal and ordinal outcomes. En H. Best & C. Wolf (Eds.), *The SAGE Handbook of Regression Analysis and Causal Inference* (pp. 173-204). SAGE Publications Inc. [https://jslsoc.siteshost.iu.edu/files\\_research/cdanor/Long%20-%20Nominal%20Ordinal%20Regression%20Models%20-%202012-05-29.pdf](https://jslsoc.siteshost.iu.edu/files_research/cdanor/Long%20-%20Nominal%20Ordinal%20Regression%20Models%20-%202012-05-29.pdf)
- Marrero, O., Mohamed, R. y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Meza-Martínez, C. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- 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>
- Ochoa, A., Sánchez, M., Puga, W. y Téllez, R. (2020). Análisis de habilidades sociales en estudiantes de psicología, Agosto-Septiembre 2017. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 600-620. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi202h.pdf>
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Informe de Educación, Banco de Desarrollo de América Latina. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>
- Pérez, C. (2014). *Técnicas estadísticas predictivas con IBM SPSS*. Gaceta Grupo Editorial. <https://www.marcialpons.es/libros/tecnicas-estadisticas-predictivas-con-ibm-spss/9788415452874/>
- Polma, D. (2021). Relación de habilidades blandas y rendimiento académico en estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Tecnológica del Perú - Arequipa. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano, 2-81. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16154/Delmy\\_Doris\\_Poma\\_Bonifaz.pdf?sequence=1&sAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16154/Delmy_Doris_Poma_Bonifaz.pdf?sequence=1&sAllowed=y)
- Quezada, N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Editorial Macro. [https://www.elsotano.com/libro/estadistica-con-spss-24\\_10533209](https://www.elsotano.com/libro/estadistica-con-spss-24_10533209)
- Romero, J., Granados, I., López, S. y González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *IyD*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

- Römgers, I., Scoupe, R. y Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Salazar, T. y Torres, J. (2021). Demandas y recursos laborales en el marco de la empleabilidad en jóvenes recién egresados de una Universidad privada de Pereira en 2020. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8267/1/DDMPSI360.pdf>
- Tomas, A. (1995) *Manual de calificación y diagnóstico de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein*. [https://www.academia.edu/36913711/manual\\_de\\_calificaci%C3%93n\\_y\\_diagn%C3%93stico\\_de\\_la\\_lista\\_de\\_lista\\_de\\_chequeo\\_de\\_habilidades\\_sociales](https://www.academia.edu/36913711/manual_de_calificaci%C3%93n_y_diagn%C3%93stico_de_la_lista_de_lista_de_chequeo_de_habilidades_sociales)
- Torres, M. y Caballero, D. (2018). Habilidades Sociales: Detección en alumnos del primer curso de la carrera de Contabilidad en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Este en Ciudad del Este, Paraguay. Universidad Nacional del Este, 1-10. [https://itp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/12500/3-cienciaspoliticas-y-sociales-torres-marcelo-une.pdf](https://itp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12500/3-cienciaspoliticas-y-sociales-torres-marcelo-une.pdf)