

Revista de la Facultad de
DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA



Universidad Veracruzana

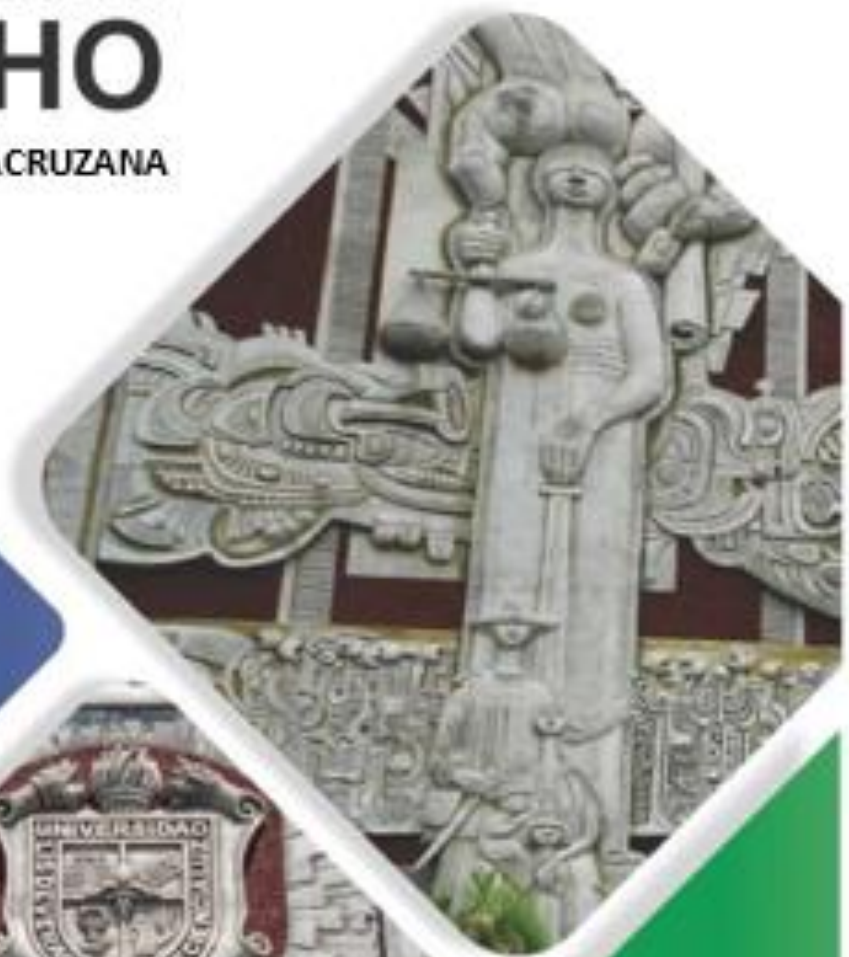
REVISTA VIRTUAL

Renovación de Reserva de Derechos al uso
Exclusivo No. 04-2018-050209552200-203,
otorgado por el Instituto Nacional del
Derecho de Autor. ISSN, con fecha de
vigencia al 2 de mayo de 2022.

Mayo de 2022,

Publicación semestral

Número 6



REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Número 6, Enero - Julio 2022

Coordinador:

Dr. Roberto Monroy García

Consejo editorial:

Dr. Alejandro De La Fuente Alonso

Dr. José Lorenzo Álvarez Montero

Dr. José Luis Cuevas Gayosso

Dra. Erika Verónica Maldonado Méndez

Dra. Miriam de los Ángeles Díaz Córdoba

Dr. Jorge Martínez Martínez

DR © Universidad Veracruzana

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Año 3, Número 6, Enero-Julio 2022, Publicación Semestral de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana. Renovación de Reserva de Derechos al uso Exclusivo No. 04-2018-050209552200-203, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN, con fecha de vigencia al 2 de mayo de 2022.

Publicación arbitrada por pares académicos en doble ciego. Prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin el consentimiento expreso de la Universidad Veracruzana.

De las opiniones sustentadas en cada uno de los trabajos responden exclusivamente sus autores, no es el punto de vista de la revista, entidad académica o la Universidad Veracruzana.

Soft Skills, competencias del Abogado en un mundo pospandemia

Soft Skills, Lawyer Competencies in a Post-pandemic World and the Need for Their Inclusion Within the University.

¹Dr. Emilio Fernández Pérez

Sumario: I. Introducción, II. ¿Qué Son Las Soft Kills?, III. ¿Cuáles Son Las Soft Kills Más Valoradas en Ambito Laboral, IV. La Necesidad De La Incorporación De la Enseñanza De Las Soft Kills Dentro De Las Competencias Profesionales Para El Estudiante En Derecho, V. ¿Cómo se Podría Inculcar La Habilidades Suaves Dentro del Espacio Áulico?, VI. La Emergencia Sanitaria Como Campo De Oportunidad De La Apreciación Axiológica De las Soft Kills, VII. Conclusión, VIII. Bibliografía.

Resumen: En la actualidad y posterior a una epidemia, que se ha vuelto endémica, los estudiosos y prácticos del derecho deberán responder a los retos del mercado laboral hoy existente, y el cual, necesita de manera urgente que los mismos, no solo tengan inmaculadas las competencias genéricas, sino que dentro de la habilidades profesionales, las competencias que se conocen como soft kills, ya que son las habilidades que le darán a este profesionista las armas para ser un profesionista de existo, en un mundo digital y de soluciones rápidas.

Palabras Claves: Soft Kill, Competencias, Habilidades, Mercado de trabajo. Universidad.

Abstract: At present and after an epidemic, which has become endemic, legal scholars and practitioners must respond to the challenges of the labor market that exists today, and which urgently needs that they not only have immaculate the generic competences, but within the professional skills, the competences that are known as soft kills, since they are the abilities that will give this professional the weapons to be a professional of existance, in a digital world and of quick solutions

Introducción.

Anterior a la emergencia sanitaria, se había visualizado la necesidad de fomentar cierto tipo de competencias para la el licenciado en derecho, y sobre manera tomando en cuenta el mercado laboral, en el cual, se da un hipercambio de información, una difusión continua de tecnología, un cambio acelerado en los mercados comerciales y una globalización, ha traído consigo un nuevo panorama dentro de las exigencias de los mercados laborales, cual ha ocasionado la necesidad de perfiles más

¹ Licenciado en Derecho, Universidad Veracruzana, Maestro en Ciencias de la Educación, Instituto de Estudios Superiores de Puebla, Doctor en Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana, desde 1999, Autor de varios Artículos Indexados, al igual que autor y coautor de varios libros en Diferentes Ramas Científicas, Conferencista Nacional e Internacional.

competitivos dentro del terreno de la práctica jurídica; esto por desgracia lo veíamos demasiado lejos solo en ciertos países centralistas industrializados, este requerimiento se ha venido ha venido agudizar, con la emergencia sanitaria global del Covid-19, ya que por la necesidad de la falta de contacto humano para evitar el contagio, se aceleró la adquisición de la utilización de los sistemas digitales, lo cual ha traído consigo la necesidad de ciertos perfiles dentro de los profesionistas de la abogacía, y de los cuales, la mayoría carece, pues todos no habíamos hecho reticentes a la acucia de que dentro de nuestra profesión debíamos tomar en cuenta ciertas competencia que a otros profesionistas de otras disciplinas ya les eran requeridas dentro de un mercado laboral competitivo.

Es de esta manera que debemos entender que es un perfil competitivo, que es el talento humano, es así que como perfil competitivo se entiende como *“una herramienta esencial de gestión para comparar la empresa con los principales actores dentro de un sector o mercado”* (Martínez Palacios, 2019), y dentro de esta herramienta se posiciona el segundo concepto el talento humano, el cual, se comprende *“como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización”* (s/a, s/a), es claro, el perfil laboral no son más que los requerimientos del mercado laboral para cierto tipo de profesionistas y que muestran la sinergia que el mercado de trabajo necesita dependiendo de la ciencia y la tecnología presente hoy en día, al igual el talento es necesario para poder encajar dentro del perfil competitivo, y dicho talento no es más que aquellas competencias que todo ser humano tiene de forma innata o que son adquiridas por el simple hecho de una formación para su adquisición y que generan positividad dentro de una empresa y dentro del mercado laboral y que incrementan su rendimiento y a la vez son piezas claves dentro de ciertas instituciones de carácter laboral.

Es de esta manera que es de imperiosa necesidad retomar la no solo la enseñanza de conocimientos, sino de competencias tanto duras como suaves, o lo que se le conoce como Hard Skills y Soft Skills, siendo que las primeras nos servirán para dar una buena impresión en una entrevista de trabajo, pero nos avocaremos a las segundas, en virtud de que son las que le darán éxito al profesionista en derecho en cualquier ámbito de trabajo público o privado. Competencias que las universidades dentro de la currícula de las licenciaturas en derecho deben incorporar, pues el mercado de trabajo no solo exige el conocimiento de la ciencia jurídica, sino también habilidades que la época actual exigen, producidos por los mismos cambios científicos y tecnológicos.

La necesidad, casi de supervivencia, fue la incorporación de ciertas competencias dentro del perfil del abogado idóneo en el ámbito del litigio, la asesoría, la gestión, etc., no solo la episteme es lo que a un noble abogado lo sacará adelante en el mercado de trabajo, lo que lo hará atractivo para cualquier despacho o dependencia será esas Soft Skills perfectamente definidas y consolidadas como cualidades comunes dentro de su actuar cotidiano como profesionista, y principalmente en estos tiempos de trabajo pospandemia o home office.

II. ¿Qué Son las Soft Skills?

Dentro de la clasificación de todo tipo de competencias, las cuales son permeadas en las diferentes universidades por medio de las diversas asignaturas o experiencias educativas, esta se clasifica como genéricas, que a subes se clasifican en disciplinares y básicas, es de este modo que el acuerdo Número 444, expedido por la SEP señala que se entenderá como competencias genéricas:

“Las que todos los bachilleres deben estar en capacidad de desempeñar; las que les permiten comprender el mundo e influir en él; les capacitan para continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de sus vidas, y para desarrollar relaciones armónicas con quienes les rodean, así como participar eficazmente, dichas competencias se identifican también como competencias clave y constituyen el perfil del egresado del sistema nacional de bachillerato”. (Sev, 2008)

Y se entienden como competencias básicas, “aquellas que debe haber desarrollado un joven al finalizar la enseñanza obligatoria para poder lograr su realización profesional, (...), ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de su vida”. (S/A, 2009); las competencias profesionales son entendidas como las<:

“atribuciones legadas a la figura profesional (tareas y funciones) que <<engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan de titular de una profesión u ocupación determinada>>, es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De una manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite <<ser capaz de>> <<estar capacitado para>>” (Gomez-Rojas, 2015).

Las hard y soft skills, se encuentran dentro de estas competencias profesionales, es muy cierto ya que dentro del entorno laboral se menciona, para la adquisición de talento laboral, que existe una “guerra de talentos”, pero dentro de la misma la competencia que más han ganado terreno son las soft skills o competencias suaves o habilidades suaves.

La realidad es que los profesionales deberán tener ciertas competencias genéricas, y profesionales, pero existe en el mercado laboral cierto requerimiento de competencias que ya eran necesarias para cada una de las empresas y para las propias actividades privadas profesionales, es aquí, donde como universidades hemos dejado de incidir, y por eso el reclamo del sector laboral de que no imbuimos a los nuevos profesionistas con las competencias de mayor atractivo para una empresa y en especial dentro del ámbito de los profesionales del derecho, cuales son esas competencias que tienen mayor demanda y que hace a un profesionista de mayor atractivo para la obtención de un empleo e incluso no solo de permanencia, sino que se establezca como un eje transformador de su lugar de trabajo, estas competencias se mencionan en los currículos, en los programas de estudio, pero de facto dentro del espacio áulico pocas veces se inculcan, normalmente los docentes de universidad se dedican a dar el contenido de su asignatura, experiencia educativas, etc., pero realmente no se inculca al estudiante con las competencias que necesita para el campo laboral, es aquí donde se tiene una gran deuda con las generaciones de profesionistas que quedan sin empleo por no ser atractivos para diferentes centros de trabajo.

Es de esta manera que las llamadas Soft Skills, o habilidades blandas:

“Son las habilidades que van a ser imprescindibles, (...), gana terreno para explicar el por qué no solo las habilidades técnicas son las que determinan a un candidato como apto o no, (...) nuevos roles, nuevas áreas, nuevas formas de trabajo, tecnología nueva, entornos y equipos de trabajo que cambian constantemente que nos obligan a tener una serie de habilidades que van más allá de cumplir nuestra función profesional específica” (School, 2019).

Es claro, que estas competencias serán los ejes rectores que le dan un valor agregado al centro de trabajo, las cuales establecen que quieres sobresalir y además te quieres ganar un lugar en los mismos, pues las competencias nosológicas quedaron en la antigüedad, no se señala que no es necesario el conocimiento, pero este ya no es determinante para un empleo y la supervivencia en el mismo, “*va de habilidades transversales que hablan de nosotros, de nuestra forma de ser, de nuestra manera de relacionarnos*”. (Business School, 2019), es necesario establecer ciertas competencias dentro de tu Curriculum Vitae, que no hagan énfasis exclusivo a los grados, y cuanto empleos has tenido, sino que tanto tienes la habilidad de gestionar dentro de un cierto ámbito laboral, que tanta empatía demuestras dentro de un equipo de trabajo, que

seas un elementos de fácil adaptación a los diferentes cambios de paradigmas laborales, y de sobremanera si eres capaz de tomar decisiones en momentos claves.

Se dice que “las Hart Kills te hacen atractivo para cierta selección de un empleo, pero las Soft Kills son las competencias que verdaderamente te consiguen el trabajo, es de esta manera que las primeras se entienden como *“a todas aquellas competencias que pueden adquirirse durante la formación y experiencia profesional, (...) Podemos decir que son aquellas habilidades concretas que permiten llevar a cabo una determinada tarea o trabajo”* (Startup Guide Ionos, 2020); y por Soft Kills, las cuales son *“aquellas cualidades personales que están relacionadas con la perspectiva emocional y social”*, (Modelocurriculum.net, 2018), ambas competencias son de suma importancias, pero como resultado de la emergencia sanitarias se trajo la necesidad de la prevalencia ciertas habilidades que no tienen que ver con las Hart Kills, sino por las que son más tractivas para un empleador y que se encuentran dentro de las Habilidades blandas.

II. Cuales Son las Soft Kills Más Demandadas Por El Mercado Laboral Jurídico.

Dentro del ámbito laboral del abogado se requiere las siguientes habilidades blandas:

- ✚ Habilidades de Comunicación.
- ✚ Creatividad.
- ✚ Inteligencia Emocional.
- ✚ Pensamiento Crítico.
- ✚ Trabajo en Equipo.
- ✚ Gestión del Tiempo.
- ✚ Adaptabilidad.
- ✚ Comunicación Empática.
- ✚ Improvisación.
- ✚ Mentalidad Ágil.
- ✚ Actitud Colaborativa.
- ✚ Resolución de Problemas Complejos.
- ✚ Gestión de Personas.
- ✚ Coordinación con Otros.
- ✚ Flexibilidad Cognitiva.

Las Habilidades de la comunicación, no solo es comunicación entre personas, es una intercomunicación de mayor intensidad, no solo ser vehemente con los posibles clientes, que utilices el método discursal con efectividad, tanto para las personas con quienes actúas como para los que conforman tu equipo de trabajo, ya que teniendo asertividad con tu mensaje podrás obtener lo que deseas trasmitir.

Es de esta manera que una actitud dialógica tiene ciertos parámetros que a continuación se establecen:

“1). - *Que reconozca a las demás personas como interlocutores válidos, con derecho a expresar sus intereses y a defenderlos con argumentos.*

2).- *Que está dispuesta igualmente a expresar sus intereses y a presentar los argumentos que sean necesarios.*

3).- *Que no cree tener ya toda la verdad clara, de suerte que el interlocutor es un sujeto al que convencer, no alguien sin quien dialogar, un diálogo es bilateral, no unilateral.*

4).- *Qué está preocupado por encontrar una solución correcta y, por tanto, por entenderse con su interlocutor. <<Entenderse>> no significa lograr un acuerdo total, pero sí descubrir lo que ya tenemos en común.*

5).- *Que sabe que la decisión final, para ser correcta, ni tiene que atender intereses individuales o grupales, sino a intereses universales, es decir, a aquello que <<todos podrán querer>>, por decirlo con la célebre fórmula del contrato social. (...)*. (Cortina, 1995)

Una actitud de diálogo es de gran preponderancia pues solo de esa manera podemos encontrar formas efectivas de solución a las diferentes conflictividades sociales, y este tipo de comunicación dialógica es de gran atractivo para el sector laboral jurídico, ya que una persona que habla por solo hablar y nunca convence porque no es claro, no tiene cabida dentro del trabajo colaborativo; en el ámbito del ejercicio de la abogacía postulante dentro de los llamados despachos multigeneracionales, mucho menos, en virtud de que no solo va tenerse que comunicar con gente de su edad, sino también con gente de edad mayor con bastante experiencia, de ahí del atractivo de esta competencia o habilidad suave.

Es una de las habilidades de mayor valor dentro de los despachos corporativos, pues de gran ayuda cuando una persona aporta ideas, colabore y tenga una idea clara del rumbo que la corporación prospecta al futuro, pues como se dijo se al principio, no solo se busca que cumplan con puestos o funciones, por el contrario, se necesitan personas que *“aportan creatividad para resolver conflictos o aportar luz en momentos en los que hay que tomar decisiones”* (Business School, 2019).

Es claro que ese tipo de profesionista en derecho es atractivo y de gran ayuda en cualquier ambiente, ya sea en la postulación de la ciencia jurídica como en los cuadros que conforman los diferentes órganos de impartición de justicia, sean jurisdiccionales o no.

Otra de las competencias que un abogado debe manejar con gran destreza es la Inteligencia Emocional, es necesario gestionar nuestras emociones como abogados, pues debemos equilibrar lo que pensamos, sentimos y actuamos, es necesario que nuestras propias emociones no nos lleven por caminos equivocados de los cuales no se tenga retorno alguno, es decir no tomar decisiones de manera visceral, ya que el resultado, muchas de las veces no es muy satisfactorio, y por desgracia tenemos que hacerle frente a los resultados, razón por la cual, debemos *“comunicarnos y tener empatía y ser asertivos, es imprescindible para relacionarnos”* (School, 2019).

Este tipo de competencia ha sido muy olvidada dentro de la nuestra instrucción universitaria, en virtud de que el alumno de facto recibe como aprendizaje la aprensión del conocimiento, pero nunca se le enseña a lidiar con sus emociones, el solo hecho de que en la actualidad los juicios se vayan decantando a la oralidad, acarrea la necesidad de que el abogado actual tenga que ser un sujeto con un completo equilibrio, ya que su principal papel será argumentar y persuadir a un juez esto lleva a la educación universitaria a una encrucijada, ya que las competencias socioemocionales deben trabajarse dentro del espacio áulico por los docentes, pues es una de las habilidades que hacen atractivo a un universitario recién graduado, dando como algo necesario que las mejores corporaciones y el propio Estado entre en una pugna para obtener los servicios de esa clase de abogado.

Es de esta manera que debemos visualizar a las competencias socioemocionales como:

“la habilidad para percibir y regular nuestras emociones y las de las demás personas, permiten afrontar las presiones del entorno y desempeñarse con éxito de acuerdo con las exigencias de la sociedad actual. Ésta reclama profesionales equipados no solo desde el punto de vista técnico, sino además calificados en relaciones humanas, flexibles en su actuar, y capaces de adaptarse a las situaciones cambiantes del día a día”. (Fernández P, 2009,)

Estas mismas habilidades tienen ciertas dimensiones que tanto para inculcarlas como para la adquisición de las mismas es necesario se tengan en cuenta:

“Las competencias socioemocionales constan a su vez de diferentes dimensiones, como se detalla a continuación.

La dimensión intrapersonal incluye al menos tres aspectos:

- *el autoconocimiento, referido a entender nuestras propias emociones, evaluando y confiando en uno mismo, llamada autopercepción emocional. Permite tener empatía y autocontrol.*
- *el autocontrol implica controlar los impulsos, logrando equilibrio emocional y reorientando las emociones hacia la solución de conflictos.*
- *la automotivación, implica el estímulo para alcanzar objetivos personales, valorando las oportunidades que aparecen.*

La dimensión interpersonal integra:

- *la empatía, que se refiere a la sensibilización frente a los sentimientos de las demás personas. Para dominar esta dimensión es muy importante poseer la capacidad de entender el lenguaje no verbal, y generalmente las personas poco empáticas poseen dificultades en descifrar estas señales o carecen de recursos para responder a las mismas.*
- *manejo de las relaciones interpersonales es otro componente de esta dimensión que implica persuadir durante los conflictos, inspirar, y poseer habilidad para liderar grupos humanos logrando las metas planteadas.*
- *la responsabilidad social, preocupación por el entorno contribuyendo a su mantenimiento y mejoramiento.*

La dimensión adaptación y ajuste comprende:

- *solución de problemas, que incluye la habilidad para identificar, plantear y aplicar soluciones adecuadas a determinada dificultad.*
- *prueba de realidad, asegura que la percepción de los acontecimientos concuerda con lo real, es decir que no se minimizan ni exageran reacciones.*
- *flexibilidad, involucra guiar nuestras emociones en el sentido correcto cuando se presentan cambios repentinos en el entorno cotidiano.*

La dimensión manejo del estrés incluye:

- *tolerancia al estrés, que implica la forma de enfrentar situaciones inevitables de la vida diaria que generan ansiedad, tolerando y afrontando de forma positiva los acontecimientos.*
- *control de impulsos, que se refiere a detener esa imperiosidad de actuar, manejando y redirigiendo las emociones en el buen sentido". (Bello-Dávila Z, 2010)*

La dimensión intrapersonal que cuenta con los subdimensiones de autoconocimiento, autocontrol y automotivación, no son otra cosa que el individuo se tendrá que conocer, es decir, realizar una introspección como ser humano, ya que tendrá que controlarse, para estos deberá saber cuáles son sus límites y hasta donde puede sobre pasar los mismos, sin la obtención de consecuencias contrarias a lo deseado.

Otra de las habilidades suaves de gran valía para el mercado laboral del abogado es la inteligencia emocional que es muy ligada con la habilidad que se acaba de señalar, es la necesidad de que nuestras competencias nos ayuden a gestionar nuestras emociones, sobre todo en momentos de estrés, en los casos de toma de decisiones, y de ser empático.

Esta habilidad tiene tres cualidades: *"Percepción y expresión emocional: ¿Tienes emociones?, ¿las sientes?, ¿sabes que tienes emociones y que estas emociones afectan la mayoría de tus decisiones?, ¿Le haces caso?; La regulación emocional: ¿Tienes miedo de tu propio miedo?, ¿no sabes cómo motivarte?, ¿te vuelves depresivo o muy enojado durante días?, la empatía(...), saber que sienten los demás, que necesitan, y saber que estás comunicando con la comunicación no verbal"* (Reyes, 2020), desde el planteamiento de estas interrogantes podrás saber que son las emociones y darles la connotación que ellas mismas tienen en nuestro actuar cotidiano; tener arrojo es necesario para un profesional de la abogacía pues no debe tener miedo, debe aprender a dominarlo, y tener en todo momento una actitud positiva, es decir, tratar de estar lo más relajado posible, sobre todo para la hora

de toma de decisiones y lo más importante ser receptivo con respecto a las personas que trabajan contigo y con las que se pretende atender o darles un servicio.

Otra de las soft skills de mayor relevancia es lo que se conoce como pensamiento crítico, el cual se entiende como la *“serie de habilidades que se expresan mediante la capacidad para reflexionar y razonar de manera eficiente, hacer juicios de valor; analizar, sintetizar y evaluar información y tomar decisiones y resolver problemas en situaciones críticas o extremas. En este sentido, también está enfocado en la acción, en la capacidad de evaluar y decidir qué hacer en un momento determinado”* (S/A, significados.com., 2018) ; estableciendo que esta habilidad no solo deberá ser aplicada a la información sino también a las personas y situaciones, e pues la misma deberá ser una respuesta casi inmediata para darle una posible solución a cualquier encrucijada que al novel abogado se le presente durante la práctica de su profesión.

La crítica propositiva es una de las competencias que en todo abogado destacado se busca, ya que la misma no solo le favorece a quien la tiene sino también al despacho o corporativo al cual pertenece el mismo; ya que cuestionar es una de las labores de todo abogado, es decir, dudar en todo momento, pues su finalidad es encontrar la verdad, el poder de síntesis o de conjeturar es una cualidad que pocos profesionistas tienen, pero que es una competencia que a todo abogado no le puede faltar, ya que sin ella, no tiene oportunidad dentro de la fogosidad laboral en estos momentos globales de completo consumo.

Tener las habilidades blandas no sirve de nada si no se sabe trabajar de manera colaborativa, es esencial dentro de los requerimientos actuales dentro del ámbito jurídico, *“el trabajo en equipo, (...). Se trata de saber escuchar, delegar, asumir responsabilidad y gestionar los roces que puedan surgir, entendiendo que el objetivo común está por encima”* (Business School, 2019).

El abogado recién egresado de la universidad debe ser capaz de tener un sentido colaborativo, de trabajo en equipo, pues de lo contrario, el ser individualista le reduce su campo de acción de las posibilidades de empleo, pues lo que se busca es que el noble abogado pueda interactuar con otros profesionales de la misma profesión y de otras, y que dentro de los casos que se le toque participar tenga la cualidad de pedir y dar opiniones, de solicitar la ayuda cuando se necesite, en los casos en donde él no sea el especialista, habilidad muy solicitada en los famosos despachos o consorcios multigeneracionales.

Otra habilidad muy valorada en el campo de trabajo dentro del ejercicio de la abogacía es la gestión del tiempo, es claro el joven abogado debe ser capaz de administrar la temporalidad de su acción como profesionista como sus aspectos personales, esto nos habla de organización y planificación, y si somos más estrictos, de prospectiva laboral, como señalan, *“La capacidad de ser resolutivo asumiendo el trabajo y teniendo en cuenta el tiempo que tienes”* (Business School, 2019); es decir, ser eficiente y eficaz en el menor tiempo posible, y esto es muy común en el quehacer de abogado, en virtud de que su labor está plagada de términos, los cuales son de carácter improrrogables y fatales muchos de ellos, razón por la cual la administración del tiempo es una habilidad suave que todo abogado debe tener.

De este manera existe otra competencia, la cual, no es específica del licenciado en derecho, sino que es una prioridad para todo profesionista, la adaptabilidad, los entornos de trabajo son distintos, algunos fáciles y dúctiles y otros difíciles o áridos, es de este modo que el profesional de la ciencia jurídica debe estar en esa posibilidad de acoplamiento al ambiente interno y externo de trabajo, y no solo eso, sino adecuarse a cualquier tipo de labor por dura o insignificante que parezca, ya que el cambio no es algo excepcional, por el contrario es un factor clave en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Es de esta manera que el profesionista que es adaptable debe tener dos aspectos claves la flexibilidad y la aceptabilidad, la primera aceptación de cualquier panorama laboral y la segunda es la recepción voluntaria de cualquier proceso de cambio o ajustes continuos, como lo menciona Thomas Khun, no nos debemos hacer impermeables al cambio, no caer en una parálisis paradigmática, ya que:

“las revoluciones concluyen con una victoria total de una de los campos rivales. ¿Dirá alguna vez ese grupo que el resultado de su victoria ha sido algo inferior al progreso? Eso sería tanto como admitir que estaban equivocados y que sus oponentes estaban en lo cierto. Para ello, al menos, el resultado de la revolución debe ser el progreso y se encuentran en una magnífica posición para asegurarse de que los miembros futuros de su comunidad verán la historia pasada de la misma forma”. (Khun, 2010)

Todo abogado siempre deberá estar abierto a todo tipo de nuevo panorama no solo laboral sino científico de trabajo y tener esa ductilidad necesaria para poder no solo encajar en un grupo trabajo sino de sobre salir como un líder del mismo, no estancarse dentro de una parálisis paradigmática, sino por el contrario apresurarse a cualquier tipo de circunstancias y metodologías de trabajo.

La comunicación siempre ha sido una de las competencias más representativa de los licenciados en derecho, pero mucha de las veces se nos ha tildado de fríos e insensibles, ya que solo tratamos a las personas como un número progresivo más y a los compañeros, como eso compañeros de trabajo, y no como colaboradores; es claro al abogado se le ha olvidado que su objetivo es la solución de las diversas problemáticas humanas, por lo cual, la profesión del derecho es estrictamente humana, esta razón nos lleva a concluir que nuestra comunicación como profesionales del derecho en el ámbito no solo laboral siempre debe ser empática.

Pues no tratar a las personas como algo ajeno, como una isla, la cual no tiene relación con nada, es necesario que como un prestador de servicios profesionales tenga la capacidad de poder ponerse en los zapatos de la persona que acude a él y tiene un sufrimiento provocado por algún menoscabo realizado a su esfera de derechos.

El problema puede surgir, cuando no existe la cercanía, lo se establece en estos momentos de emergencia sanitaria, donde la interrelación humana solo se puede dar por medio de un contacto remoto, razón que establece que cualquier cliente necesita sentir a su asesor legal, como algo cercano; esto acarrea la necesidad de que el profesional la abogacía diseñe una plan de comunicación digital de calidad y calidez humana, creando un ambiente de confianza y cercanía con las personas a la distancia; *“es el momento elevar la competencia comunicativa empática a la categoría de la habilidad esencial en el profesional del derecho”.* (Technolawgist, 2020)

Mucho depende los terrenos donde se labore, será necesarios que el profesionista en derecho sepa improvisar, claro con fundamentos, para poder resolver las dificultades que se le presenten ya que no todo se da como en un guion, es donde ya todo está predeterminado, por el contrario el abogado siempre debe estar preparado para diversos escenarios, pues en el ejercicio de profesión no todo es acartonado y se da de acuerdo a los conocimientos establecidos en el aula, por el contrario, no son condiciones controladas de laboratorio, siempre debe saber que la improvisación es una competencia que deberá tener siempre a la mano; y en esta situación de crisis global, como profesionista deberás ofrecer a los clientes o interlocutores, diversos tipos de alternativas a una sola situación, incluso adelantándose a los acontecimientos procesales o no procesales.

Otra de las habilidades suaves muy apreciada en el mercado laboral para el profesionista en derecho es tener una mente ágil, competencias que va de la mano con otra soft skill, la capacidad de la adaptabilidad, no se puede estar a los modelos anclados del pasado, ya que estos no funcionan en el presente futuro de la sinergia social tan vertiginosa que existe en la actualidad, *“la competencia para ensayar nuevas soluciones y testar su eficiencia sin vocación de permanencia es esencial”*, (Technolawgist, 2020) es muy claro buscar soluciones para el problema presente y con la mentalidad que en un futuro esta solución será inocua para este mismo escenario posteriormente.

Las habilidades de actitud colaborativa y la coordinación con otro, son competencias que van de la mano con la habilidad de trabajo colaborativo, es claro el abogado en tiempo de competitividad laboral debe saber trabajar en equipo, no hay otra forma en estas épocas que pueda trabajar en algún despacho

corporativo, multigeneracional o institución de gobierno, más que siendo un engranaje de una maquinaria perfectamente alineada, razón por la cual, siempre encaja en un equipo de trabajo y tiene la facilidad de coordinarse con los demás miembros de un equipo de trabajo.

Otra de las habilidades blandas muy apreciadas por las corporaciones que buscan talentos en el ámbito jurídico, es la gestión de personas, la cual se comprende como “*el proceso mediante el cual se focaliza en la satisfacción del trabajador como principal motor de la organización*”, (Buljan & Partners, 2020) si es un concepto que parte de la teoría homocéntrica, ya que la institución que ofrece estabilidad laboral tiene un alto grado de productividad y motivación positiva de sus colaboradores.

Normalmente se identifican las siguientes estrategias que incrementan la gestión de personas:

- “La gestión debe ser iniciada por la persona más próxima al problema.
- Identificar los desafíos y problemas para, después, aportar las soluciones que permitan solucionar los contratiempos.
- Potenciar la creatividad y la libertad total a la hora de innovar.
- Realizar consultoría interna más allá de las funciones fijadas” (Buljan & Partners, 2020).

Es claro que, si una corporación trata de manera consciente a su personal, este se sentirá arropado de tal manera que se sentirá bien y en casa, y será un recurso humano fiel y con ganas de aportar día con día.

Y por último tenemos a la flexibilidad cognitiva, la cual, está de la mano de manera imprescindible con la adaptabilidad, pero esta es a nivel cerebral, es la respuesta al medio que se presenta sea blando o sea o hostil, nuestra conducta y pensamiento deberán prever todo tipo de situación y tratar de verlas como un campo de posibilidades y no como un obstáculo.

III. La necesidad de la incorporación de la enseñanza de las soft skills dentro de las competencias profesionales para el estudiante en derecho.

Aun cuando en los diversos ordenamientos técnicos pedagógicos universitarios se encuentran contenidos, dentro del espacio intraaúlico muy pocas veces los docentes se detienen a realizar estrategias para enseñar las competencias suaves, ya que la misma sinergia institucional hace que ellos den mayor importancia al abordaje de los contenidos temáticos del curso, dejando de un lado la enseñanza de competencias que pueden hacer que un profesional tenga éxito laboral o no.

la universidad debe tener como finalidad la de “*formar en las aulas personas que tengan una meta concreta a seguir su vida académica y personal, con una actuación fundada en los valores morales universales, que sean emprendedoras, dispuestas al trabajo colaborativo y al mejoramiento continuo. Es decir, personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos actuales*”. (Alonso Rivaradiana, 2015)

Es de esta manera que las competencias socioformativas permiten una conformación heurística del profesional en derecho, es claro, “*las competencias bajo el enfoque socioformativo son considerados como procesos integrales de actuación, para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto, que involucra n el saber conocer, el saber hacer, el saber ser y convivir*”. (Alonso Rivaradiana, 2015)

Es necesario desarrollar en los estudiantes habilidades más allá de los propios conocimientos básicos de la licenciatura que se refiera, en este caso, de la licenciatura en derecho, una correlación ente lo noseológico aprendido y el conocimiento de la estructura mental del joven abogado, logrando un aprendizaje verdaderamente significativo y perenne, es de este modo que “*el enfoque de competencias pretende un desarrollo integral de los estudiantes basado en la adquisición y desarrolla sus habilidades, actitudes y valores, como*

también un conocimiento que pueda ser transferible a las diversas situaciones laborales, profesionales y sociales en las que puede verse inmerso". (Villa Sánchez, 2007)

Es donde las soft Skills cobran importancia para la formación de un profesionalista en derecho, pues debe ser capaz de poderse desarrollar en cualquier terreno, es decir, volverse un todo terreno, pues eso lo hace atractivo para diferentes corporaciones privadas y del sector público, ya que lo convierten en un profesionalista con liderazgo y es un producto educativo profesional que en cualquier entorno se hará notar por su adaptabilidad y ductilidad para su acoplamiento al trabajo colaborativo, un aspecto necesario en cualquier equipo de trabajo, el individualismo egoísta no genera rendimiento como en antaño, y no solo debe ser una pieza más de un engranaje de la producción sino, una pieza de gran valor y que ayude a la consecución de los principales objetivos de un equipo de trabajo o corporación.

De ahí la acucia de que estas habilidades suaves no solo se queden en los programas técnicos pedagógicos de educación superior, sino que lleguen a aterrizar en el espacio áulico, que los maestros frente a grupo sepan cómo dotar a los estudiantes no solo de los contenidos epistemológicos, sino de las competencias suaves que le permitirán permanecer y sobresalir en el ámbito laboral; *“el foco de las competencias (...) representan un mayor cambio generalizado hacia lo que se denomina progresismo instrumental. Este concepto incluye un énfasis en la accesibilidad, transferencia de competencias, formación competencial y modularización, de modo que perfila el desarrollo de los estudiantes como prácticos reflexivos”;* (Bound, 2000) este panorama obliga a las Universidades a replantear cuál deberá ser la labor de los académicos dentro del aula, ya que deberán dimensionar los alcances que las habilidades de un profesionalista, en referencia en el la Licenciatura en derecho, e inculcarlas dentro del salón de clases; ya que los docentes:

“Deberán emplear estrategias de enseñanza pertinentes con las características actualmente demandadas; siendo primordial que promuevan el trabajo colaborativo, el aprendizaje autónomo, el uso de tecnologías de la información y comunicación, la resolución de problemas reales del contexto, para lograr el desarrollo integral de los alumnos en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, sin dejar de considerar el ámbito sociocultural en el que se encuentran inmersos”. (Alonso Rivaradiana, 2015)

IV. La necesidad de la incorporación de la enseñanza de las soft skills dentro de las competencias profesionales para el estudiante en derecho.

Las competencias profesionales son *“los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para la colaboración en su entorno profesional y en la organización del trabajo”;* (CINTERFOR, 2003) si nos damos cuenta son las habilidades que nos van a permitir tener éxito como profesionalistas del derecho, no solo es el conocimiento del marco jurídico vigente, sino también ciertas actitudes y formas de accionar que nos hacen sobre salir de los demás profesionalistas, como se había mencionado anteriormente, el profesionalista en derecho debe ser versátil, no importa el problema, no debe importar el tiempo, no le debe importar incluso la opinión de los colaboradores de su equipo, deberá dar respuesta con un lenguaje performativo, es decir con un mensaje-acción que permita dilucidar la respuesta a la problemática que tiene en frente y además deberá ser asertiva; no debe convertirse en un simple comodín, por el contrario debe tener cualidades de líder, ese es un profesionalista del derecho en pleno siglo XXI, en épocas de pandemia, de nueva normalidad.

Es menester que las habilidades suaves o soft skills, sean immaculadas dentro de los espacios áulicos de las universidades, no solo se queden en los documentos directrices del quehacer docente, sino que esas orientaciones aterricen de facto, no solo en las planeaciones pedagógicas de cada profesor, sino que se realicen estrategias para su comprensión y aprendizaje en el transcurso de los diferentes cursos establecidos en el plan de estudios de la licenciatura en derecho y lo más importante se evalúen conjuntamente con los conocimientos específicos de cada asignatura.

Es así que las universidades deberán realizar ajustes sobre lo que es el perfil de egreso de la licenciatura en derecho, *“el perfil de egreso, en consecuencia, debe interpretar el conjunto de competencias que el egresado requiere*

para desempeñar en las áreas de dominio profesional que le son exigidas por la sociedad” (Astudillo Astudillo, 2016); la enseñanza del derecho en la actualidad se encuentra sometida a varias presiones que tiende a despresurizar al producto frente a los requerimientos del mercado laboral globalizado y lo que es peor con una emergencia sanitaria la cual, constriñe aún más la actividad laboral, reflejando un panorama poco alentador para la enseñanza del derecho dentro de los claustros universitarios, pues constantemente es bombardeada que sus egresados no responden a los cambios de las sociedades contemporáneas; ya que dicha instrucción se le ha tachado de tener “*anclajes culturales; resistencia al cambio; paso de una enseñanza para un elite a una enseñanza masificada*”; (Astudillo Astudillo, 2016) esa masificación educativa que nuestro sistema educativo nacional se ha obstinado en reproducir, con la justificación de que el Estado debe cumplir con el principio humano de libre acceso a la educación, sin establecer la calidad que dicho aprendizaje debe representar en el mercado laboral, aun cuando en la reforma del artículo 3º Constitucional se mencione una educación de excelencia.

Es así que la educación universitaria se ha quedado anquilosada de forma paquidérmica solo en la trasmisión de conocimientos y de facto han desechado la enseñanza de habilidades necesarias para la actividad de un profesional de calidad; pero debemos tener en claro, que existen ciertos factores en la falta de enseñanza de las competencias requeridas por el mercado de trabajo como son primero la visión de la creación de un profesional de carácter liberal o un profesional que sea netamente corporativizado; los recursos financieros tanto federales y estatales no se canalizan con un enfoque de desarrollo, las presiones de los requerimientos de los mercados laborales, la falta de políticas sobre la selección del perfil del docente; la falta de acciones a la largo y mediano plazo de perfeccionamiento institucional, las condiciones contractuales no adecuadas para la labor que todo docente realiza, la estandarización de procesos; nuevas formas de administración escolar; la falta de la utilización del método dialógico, como forma de comunicación dentro de la institución universitaria, el desdén a los micro ecosistemas culturales existentes dentro de la misma institución, la falta de verdaderos liderazgos dentro de una institución educativa de educación superior; falta de pertenencia institucional de grupo, ya que muchas de la veces es una fuente de trabajo no lo consideramos una institución parte de nosotros, es decir, son pocas las personas que se ponen la camiseta; las imposiciones y exigencias institucionales para la incorporación de ciertos modelos de enseñanza-aprendizaje, muchas de las veces no adecuados a la exigencia de las licenciaturas y mucho menos responde al oferta del mercado de trabajo existente; la falta de democracia en las decisiones interuniversitarias; sometimiento a formas de acreditación, lo cual, certifica que las cosas se están haciendo bien, aunque en realidad esta no responda a una realidad emergente de la misma necesidades del mercado laboral; el propio contexto donde el docente se desarrolla, lleno de tensión complejas, de inestabilidad laboral, de falta de comprensión de su labor dentro del espacio intraúlico.

Estos aspectos han ocasionado la falta de atracción del mercado a los egresados de la licenciaturas en Derecho, de sobre manera de carácter público, pues algunas tendrán plasmado en el papel la obligación de instruir a los alumnos con habilidades blandas y duras de carácter profesional, pero solo se ha quedado en el discurso, ya que dentro de los programas escolares universitarios existen en algunas instituciones de estudios superiores y en otras no se han tomado en cuenta, pero la realidad es que no se toman en cuenta al momento de impartir alguna asignatura o experiencia educativa.

La realidad de la sociedad liquida ha demostrado que las universidades tienen que responder a:

“Un planeta abierto a la libre circulación del capital y de las mercancías, cualquier cosa que ocurra en un lugar repercute sobre el modo en que la gente vive, espera vivir o supone que se vive en otros lugares. Nada puede considerarse de veras que permanezca en un <<afuera>>material. Nada es del todo indiferente, nada puede permanecer por mucho tiempo indiferente a cualquier cosa, nada permanece intacto y sin contacto. El bienestar de un lugar repercute en el sufrimiento de otro”. (Bauman, 2013)

Los egresados de la licenciatura en derecho deberán responder a este tipo de ecosistema social, cambiante tanto a lo económico como en las isomórficas interrelaciones sociales existentes y a las cuales debe dar respuesta la formación universitaria.

Ya como se mencionó las soft skills deberán formar parte de las competencias profesionales, pues son habilidades que le van a permitir al egresado sobresalir de los demás egresados de las demás facultades de derecho del país, competencias que le van a servir en toda su vida profesional.

La propia sinergia social exigía un cambio en respuesta de las universidades, en especial para el licenciado en derecho, pero esto se recrudece con la pandemia del Covid-19, dicho fenómeno pone a prueba la capacidad de adaptabilidad de las instituciones de educación superior de manera súbita, es así que, las instituciones de educación se tienen que cerrar para evitar contagios, y comienza el dilema de cómo estas instituciones dan respuesta a este cambio de 180°, el sistema de educación superior, encabezados por la UNAM, responde con la utilización no al cien por ciento de la educación a distancia o virtual, pero se encuentra con varios inconvenientes, el primero es que no era un programa con mucha incursión como tal, pues la política virtual no se encontraba bien aterrizada como para sustituir a la educación presencial:

“Una de las mutaciones que afectan al lugar y a la naturaleza del trabajo universitario es hoy un día, como bien sabemos, cierta virtualización, deslocalizadora del espacio de comunicación, de discusión, de publicación, de activación. Trastorna su topología, inquieta todo lo organiza sus lugares, a saber, tanto el territorio de sus campos y de sus fronteras disciplinares como sus lugares de discusión, su campo de batalla, (...) ¿Dónde se encuentra hoy el lugar comunicatorio y el vínculo social de un <<campus>> en la época ciberespacial del ordenador, del teletrabajo y de la Word wide web?”. (Derrida, 2001)

Es de esta manera se habla de una educación del futuro, *“para algunos consiste en coadyuvar al desarrollo de las potencialidades humanas en su conjunto; para otros, formar en ciudadanía (ahora en convivencia y aprendizaje socioemocionales), y para unos más, fomentar los aprendizajes que convertirán al sujeto en un ser productivo. Quizá con distintas variantes, en ciertos casos se ponga más énfasis en algún aspecto que en otro”. (Díaz Barriga, 2020)*

IV.¿Cómo se Podría Inculcar La Habilidades Suaves Dentro del Espacio Áulico?.

El papel del docente es trascendental dentro del espacio áulico, ya que él tendrá que diseñar las estrategias mediante las cuales se llegue a la consecución de los objetivos planteados, y cuyos propósitos no es más que el desarrollo de las competencias suaves que son necesarias para el novel licenciado en derecho dentro del mercado de trabajo, teniendo que hacer una diferencia entre las estrategias y los métodos de enseñanza; es de esta manera que se establece de la siguiente manera:



(IBERO, 2012).

Es claro, que las estrategias de enseñanza se deberán aplicar con diferentes métodos y las mismas tienen diferentes objetivos y de ellas dependerá la aplicación de terminado la aplicabilidad del método que mejor decida el docente, de acuerdo al tipo de alumnos que tenga en el aula de clases.

En la guía para el docente de la Ibero clasifican las estrategias de aprendizaje de tres maneras: Estrategias básicas de comprensión, técnicas de estudio y estrategias de aprendizaje, dentro de las primeras establecen diferentes tipos de estrategias dentro de las cuales, se establecen las de atención, de elaboración y organización de información las cuales se amalgaman creando las estrategias de estudio y de procesos de pensamiento, dentro de las cuales se establecen: las formas de resolución de problemas, análisis crítico y el pensamiento creativo.

Es de esta forma que las estrategias de atención se conceptualizan como:

“Las actividades orientadas a seleccionar el flujo de información que se desea que entre el aparato cognitivo. La tarea perceptiva, con la que comienza la estrategia de atención, consiste en aislar una parte de la información del entorno. Por medio de este proceso se fija el interés en algunos de los estímulos informativos que se reciben del medio ambiente y se separan lo que es relevante de los que no lo es. Este proceso puede realizarse de manera consciente, por lo tanto, es importante orientar al estudiante para que fije su atención y seleccione la información que es relevante para el aprendizaje. A este respecto es recomendable enseñar a los estudiantes algunas técnicas para encontrar las ideas principales de una comunicación, estimularlos con algunas preguntas pertinentes para que centren su atención en el tema de estudio y darles indicaciones precisas sobre los que han de buscar al realizar una lectura o una observación.” (IBERO, 2012)

Siempre el docente frente a grupo deberá establecer actividades que permitan al estudiante de la licenciatura en derecho, centrar la atención en el objeto de estudio, en virtud de que dicha actividad no solo servirá como una forma de aprensión del conocimiento, no solo tiene un aspecto nosológico, sino como una forma de que el joven se acostumbre a aislarse del medio que lo rodea y que solo tenga en la mente un solo objetivo, ya sea en las ideas principales de la comunicación o de un texto, o de una situación en particular, esto conlleva a no divagarse en cuestiones, que por el momento no tienen importancia, teniendo solo la mirada sobre los aspectos de importancia para tener una información concisa y clara de una situación en particular, lo cual nos permite, posteriormente dar una decisión más adecuada a un problemática planteada, simplemente, se utilizará la técnica del cazador, el cual, solo tiene

un objeto su presa, aun cuando el símil sea un poco burdo, guarda todas las características de la atención como habilidad.

Otro aspecto que no se debe olvidar dentro de la enseñanza de competencias suaves es la escucha efectiva, ya que sin ella nunca se podrá dar una resolución efectiva a las diferentes problemáticas sociales que se nos presenten; es de esta manera que se tiene que establecer una escucha:

“Escucha atenta: Es aquella suscitada por la motivación; la persona presta atención al mensaje porque lo considera útil, interesante o divertido.

Escucha dirigida: Es aquella que presupone no sólo la motivación, sino también la finalidad por la cual es necesario prestar atención.

Escucha creativa: Es aquella que, además de contar con la motivación y la percepción de la finalidad, incluye una participación mental activa que vincula lo escuchado con los conocimientos y las experiencias previas del oyente; lo que se escucha pasa a formar parte de las vivencias y de la estructura mental del que escucha, enriqueciendo los conocimientos que ya tienen.

Escucha crítica: Es aquella que además de implicarse creativamente en la situación supone un conocimiento concreto del tema que se está tratando, de manera que el oyente puede valorar lo que escucha para aceptarlo o refutarlo.” (IBERO, 2012)

La escucha es una de las habilidades que todo egresado de la licenciatura en derecho debe tener, ya que, si no, se tiene esa apertura para con los clientes, la escucha no es simplemente ser un receptor de un mensaje, sino un intérprete del mismo, establecer un verdadero sentido de los signos que se ocupan en un mensaje, y en base a ello, poder dar solución a una problemática que se le presente no solo en el terreno jurídico, sino también social.

A demás podemos mencionar la necesidad de la elaboración y la organización, es claro, habilidades necesarias para que la persona pueda recordar los puntos nodales sobre una problemática o temática en particular, pues en una toma de decisiones este no podrá improvisar sobre algo incierto, tampoco señalar soluciones cuando no se recuerda los puntos trascendentales de un hecho que necesita solución es necesario establecer técnicas o estrategias, como *“la paráfrasis, la síntesis, la toma de notas, la elaboración de analogías, las respuestas a preguntas, la relación de la información presentada con el conocimiento previo”, (IBERO, 2012)* esto establece una forma de estructuración profunda y estableciendo su asimilación y comprensión.

Otra soft skills que al abogado no le puede faltar es las técnicas de estudio, de gran prevalencia dentro de la labor de la praxis cotidiana de este profesionalista.

Es así que se tiene que enseñar a leer para aprender, *“para ello es necesario analizar y sintetizar, por lo que primero hay que descomponer un texto en partes, para encontrar sus funciones, estructuras y la manera en que cada una de ellas da sentido a lo que se lee.” (IBERO, 2012)*

El otro aspecto de las técnicas de estudio es el escribir para aprender, el cual se puede realizar con diferentes cuestionamientos durante la clase, el realizar resúmenes de clase pasadas, la integración de las notas de clase con otras lecturas, e laborar RAE, etc.





En este mismo tenor las técnicas de aprendizaje para procesos del pensamiento; dentro de lo que mayormente se debe fomentar es las estrategias de pensamiento crítico, dentro del cual se deberá fomentar un *“razonamiento que nos ayuda a identificar lo que tiene fundamento y lo que no lo tiene. Ello requiere una actividad mental sistemática por medio de la cual se comprenden y evalúan información, ideas o argumentos propios y ajenos para emitir juicios basados en criterios fundamentales y sensibles al contexto”.* (IBERO, 2012).

Aunado a este aspecto de del proceso de pensamiento se encuentran las estrategias de planteamiento y resolución de problemas, donde según Doria se necesita para resolver un problema los siguientes aspectos:

- *“Conocimientos previos.*
- *Estrategia.*
- *Capacidad de análisis.*
- *Capacidad de comunicación.*
- *Motivación.*
- *Habilidad para el trabajo interpersonal.*
- *Madurez mental.*
- *Conocimiento de una mismo”.* (Doria, 2011)

Es claro, que en la necesidad de hacer al estudiante en derecho en cuanto la resolución de problemas, metódico y selectivo, deberá quitarse todo prejuicios como lo menciona la propia hermenéutica jurídica, y ser crítico, incluso consigo mismo, para poder establecer la mejor resolución a una problemática factual que se les presente.

Es de esta manera la necesidad de las estrategias para el desarrollo del pensamiento creativo y autónomo, dentro de las primeras encontraremos las siguientes características:

-  *“Sensibilidad.*
-  *Fluidez.*
-  *Originalidad*
-  *Flexibilidad.”* (Guilford, 1950)

En el primer aspecto de la sensibilidad tendrá que ser capaz de realizar los cuestionamientos debidos y poder visualizar con prospectiva las consecuencias de un facto a tratar, establecer una fluidez de ideas, las cuales sobrevienen de las mismas preguntas que se realizaron, y como subsecuente ofrecer soluciones diferentes a las que ofrecerían los demás profesionales de la abogacía, y atacar las problemáticas socio jurídicas que se les presenten desde un punto de vista híbrido, observando desde diferentes trincheras del conocimiento no solo la jurídica.

Y en cuanto al pensamiento autónomo en donde el profesionista en la ciencia jurídica deberá ser capaz de ser un sujeto independiente y auto gestionable, es un recurso con metas y deseo de alcanzarlas.

VI. La emergencia sanitaria como campo de oportunidad de la apreciación axiológica de las soft skills

La pandemia del Covid-19, ha reflejado la fragilidad del ser humano, su calidad de conquistador y adaptarlo todo sobre la faz del planeta, a su conveniencia ha quedado atrás, se nos estableció que somos tan vulnerables como cualquier ser vivió, y que nos pueden poner al borde de la extinción, por nuestra irracionalidad e incomprensión con los demás seres vivos incluso con los de nuestra misma especie, y ese desenfado impúdico del ser humano a dado como consecuencia, una nueva forma de retomar el camino de la vida, realizando una ortodoncia conductual de los que se venía haciendo, un repensar de que se estaba errando y que hay que replantear, al igual, que es completamente obsoleto, y a que hay que apostarle.

Nos volvimos *“un recluso voluntario en su propio paraíso”* (Preciado, 2020); *“La crisis de la Covid-19: Nuestras Máquinas portátiles de telecomunicación son nuestros nuevos carceleros y nuestros interiores domésticos se han convertido en la prisión blanda y ultraconectada del futuro”*; (Preciado, 2020) es como lo mencionaba Foucault, se volvió un panóptico de paro no coercitivo, sino aceptado por nosotros mismos para salvaguardar nuestra salud

y nuestra vida, pero al final de cuentas es un encierro y en el cual somos vigilados, ya no visualmente sino digitalmente.

La letalidad del virus, sobre paso los servicios de salud globales, y el sistema de inoculación no muy certero, ha provocado una vuelta de tuerca en la vida del hombre, a esto se le llama nueva normalidad, esta se contempla del 2021 en adelante, ya que los vetustos modelos vivenciales de los 80's han fenecido en el 2020, y que nunca regresarán.

El periódico el economist (Roa Wendy, 2020) en el artículo hacia una nueva normalidad 2021-2030, establece los puntos de diferentes expertos en diversas disciplinas de lo que nos depara nuestra nueva normalidad u nueva forma de vida a nivel global, señalando que el trabajo seguirá a distancia, lo que ya actualmente conocemos como home office, las juntas de trabajo son digitales, aunado al cierre masivo de empresas, el incremento de la tecnología disruptiva (Los asistentes digitales), las industrias tendrán que invertir un 10 % de producto en tecnología para no desaparecer, y el despido global de trabajadores por la utilización de A.I.; solo los puestos principales serán para universitarios con título, los mandos medios se los disputarán personas que no tienen un título pero que sepan realizar las cosas, y se cambiará de tema del Covid-19 a el tema del cambio climático, y se buscará el emprendimiento social con resultados satisfactorios, un replanteamiento del ser humano, un renacimiento, fuera la era del consumismo.

Es de acuerdo con estas prospectivas, que los egresados en la licenciatura en derecho tendrá que venir impregnados de habilidades suaves cada vez más especializadas y adaptables a los tiempos de cambio, pues la enseñanza de las universidades deberá dar un giro de 180°, en virtud de las necesidades de un mercado completamente digital y tecnológico, donde la mano del ser humano ya no es de necesidad en su conjunto si no de manera individual y especializada, pues como menciona el mismo artículo la selección de personal se vuelve global, ya que por la comunicación común entre regiones se podrá contratar mano de obra incluso extranjera, ya que las labores serán home office, y el requerimiento de los nacionales no será una obligación, exclusivamente por su cercanía

Conclusión.

La nueva normalidad tiene un dash que irrita, pero el cual, no podemos soslayar, trajo consigo una necesidad de una introspección de la vida del ser humano, una necesidad de un reingeniería en el camino del actuar del hombre, la ortodoncia conductual de lo que se venía haciendo y que ha dado nefastos resultados, esto ha dado un panorama en el mercado de trabajo a lo que muchos nos negábamos, una era completamente digital, a una sociedad como lo señala Byung-Chul Han, de la transparencia, pues viviremos por completamente en las vías de la web, ya que la interrelación social no será posible como antes de la pandemia Covid-19, es de esta manera que si ya era de necesidad la enseñanza de las famosas soft skills y hard skills, como herramientas necesarias para cualquier profesionista, ahora tendrán que replantearse las mismas de acuerdo a los requerimientos del mercado digital, el cual exige mayores cualidades, al igual que será un reto el establecimiento de un marco jurídico adecuado tanto desde el punto laboral y comercial pues surgen nuevas actividades no contempladas dentro de los ordenamientos jurídicos actuales y que es necesario regular y salvaguardar en relación a cualquier violación a los derechos fundamentales y humanos.

Bibliografía

Alonso Rivaradiana, D. e. (septiembre de 21 de 2015). Estrategias Para El Desarrollo En El Aula Con Enfoque Socioformativo,. *Boletín Virtual*, 4-9, 77-85.

- Astudillo Astudillo, M. (2016). Las Competencias Blandas En La Enseñanza Del Derecho. En E. C. Cáceres Nietp, *Pasos Hacia Una Revolución En La Enseñanza Del Derecho En El Sistema Romano-Germánico*, (Vol. I, págs. 31-52). México, México: UNAM.
- Bauman, Z. (2013). *Tiempos Líquidos*. México: Tusquets.
- Bello-Dávila Z, R.-S. H.-P. (2010). La inteligencia emocional y su educación. *VARONA*, 36-43. Obtenido de onda-Sánchez H, Rodríguez-Pérez M. La inteligencia emocional <http://www.redalyc.org/pdf/3606/360635569006.pdf>
- Bound, D. S. (2000). Aprende de Verdad. Educación Basada en el Trabajo en las Universidades, *La Sociedad para la investigación dentro de la Educación Superior y la Universidad Abierta*, 14-29.
- Buljan & Partners. (S/D de S/M de 2020). *Gestión de Personas*,. Obtenido de Gestión de Personas; [Htts://buljanandpartners.com/ccm/que-es-gestion-de-personas/](https://buljanandpartners.com/ccm/que-es-gestion-de-personas/)
- Business School. (21 de mayo de 2019). *Blog de Recursos Humanos*. Obtenido de Gestión Por competencias; <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/soft-skills-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- CINTERFOR, O. (s/d de s/m de 2003). *Las 40 Preguntas Más Frecuentes Sobre Competencia Laboral*. Recuperado el 15 de enero de 2020, de Las 40 Preguntas Más Frecuentes Sobre Competencia Laboral; <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complad/index.htm>
- Cortina, A. (1995). La Educación del Hombre y del Ciudadano, *Revista Iberoamericana de Educación*, (7), 58.
- Derrida, J. (2001). *Universidad Sin Condición*. (C. d. Vidarte, Trad.) Madrid: Trotta.
- Díaz Barriga, Á. (2020). La Escuela Ausente, La Necesidad De Replantear Su Significado, . En Á. e. Díaz Barriga, *Educación y Pandemia, "Una Visión Académica"* (págs. 19-20). México, México: UNAM.
- Doria, C. (2011). Resolución de Problemas y Pensamientos Crítico. En M. L. Crispin, *Aprendizaje Autónomo, Orientaciones Para la Docencia*, . México, México: IBERO.
- Fernández P, E. N. (2009,). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 85-108.
- Gomez-Rojas, J. P. (S/d. de enero-marzo de 2015). *mediographiic*. Obtenido de Las Competencias Profesionales; <http://www.mediographiic.com/rma>
- Guilford, J. P. (1950). *Creatividad*, (Vol. 5). s/c, s/e: s/edit.
- IBERO. (2012). *Guía del Docente Para El Desarrollo De Competencias*. México: Ibero.
- Khun, T. S. (2010). *La Estructura de Las Revoluciones Científicas*. Mexico,: F.C.E.
- Martínez Palacios, F. J. (14 de septiembre de 2019). *wikicolaborativa*. Recuperado el 5 de diciembre de 2020, [de wikicolaborativa: http://34.235.205.20/wikicolaborativa/index.php?option=com_easydiscuss&view=post&id=446&Itemid=205#:~:text=El%20perfil%20competitivo%20\(MPC\)%20es,de%20un%20sector%20o%20mercado](http://34.235.205.20/wikicolaborativa/index.php?option=com_easydiscuss&view=post&id=446&Itemid=205#:~:text=El%20perfil%20competitivo%20(MPC)%20es,de%20un%20sector%20o%20mercado).
- Modelocurriculum.net. (20 de junio de 2018). *¿Qué son las Soft Skills o Habilidades Blandas?* Obtenido de ¿Qué son las Soft Skills o Habilidades Blandas?: <https://www.modelocurriculum.net/que-son-las-soft-skills-o-habilidades-blandas.html>
- Preciado, P. B. (2020). Aprendiendo del Virus. En G. C. Agamben, *Sopa de Wuhan*, (P. Amadeo, Trad., pág. 180). Barcelona: ASPO.

Reyes, P. (s/d de diciembre de 2020). *Qué es la inteligencia emocional y cómo puede cambiar tu Vida*. Obtenido de *Qué es la inteligencia emocional y cómo puede cambiar tu Vida*: <https://platzi.com/blog/inteligencia-emocional/>

Roa Wendy. (30 de 01 de 2020). *Hacia una Nueva Normalidad 2021 -2030: The Economist*,. *Excelsior*, pág. s/p. Obtenido de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/hacia-una-nueva-normalidad-2021-2030-economist/1430036>

S/A. (15 de agosto de 2009). *Desarrollo De Las Competencias Básicas en Primaria y Secundaria*,. Obtenido de *Desarrollo De Las Competencias Básicas en Primaria y Secundaria*; <http://m.competenciasbasicas.webnode.es/news/definiciones-de-las-competencias-basicas/#:~:text=%E2%80%90Las%20Competencias%20b%C3%A1sicas%20son%20aquellas,largo%20de%20la%20vida>

S/A. (2 de febrero de 2018). *significados.com*. Obtenido de *significados.com*: <https://www.significados.com/pensamiento-critico/>

s/a. (s/d de s/m de s/a). *Modelo Curriculum. net*. Obtenido de *modelocurriculum.net*: <https://www.modelocurriculum.net/que-es-la-gestion-del-talento-humano.html#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20talento,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.&text=Crear%2C%20actualizar%20y%20aplicar%20diferentes,por%20parte%20de%20la%20e>

School, B. (21 de mayo de 2019). *Glog de Recursos Humanos*,. Obtenido de *Gestión por Competencias*; <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/soft-skills-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>

Sev. (16 de octubre de 2008). *Acuerdo Número 444 Por El Que Se Establece Las Competencias Que Constituyen El Marco Curricular Del Sisitema Nacional de Bachillerato*,. México: sev. Obtenido de *Acuerdo Número 444 Por El Que Se Establece Las Competencias Que Constituyen El Marco Curricular Del Sisitema Nacional de Bachillerato*, .

Startup Guide Ionos. (7 de Abril de 2020). *Hard Kills / ¿Qué son las abbilidades Duras?* Obtenido de *Hard kils: Las Habilidades "duras" En Detalle*: <https://www.ionos.mx/startupguide/productividad/hard-skills/>

Technolawgist, T. (16 de octubre de 2020). *¿Conoces las Soft Kills Imprescindibles Para Los Abogados Del Momento?* Obtenido de *¿Conoces Las Soft Kills Imprescindibles Para Los Abogados el Momento?*: <https://www.thetechnolawgist.com/2020/10/16/conoces-las-soft-skills-imprescindibles-para-los-abogados-del-momento/>

Villa Sánchez, A. y. (2007). *El Aprendizaje Basado en Competencias y el Desarrollo de la Dimensión Social en las Universidades*. *EDUCAR*, 40, 15-48.