

# CIENCIA Y DESCUBRIMIENTO

*Revista Científica Multidisciplinaria*



**ISSN 3073-1232**  
**Año: 2025**  
**Volumen: 3**  
**Número: 2**  
**abr-jun**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:  
RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS  
Y TECNOLOGÍAS BLANDAS**

**RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL:  
RELATIONSHIP BETWEEN SOFT SKILLS AND  
SOFT TECHNOLOGIES**



**Nidia María Bermúdez Marín**

<https://orcid.org/0009-0008-3121-0955>  
[nbermudez@cienciaydescubrimiento.com](mailto:nbermudez@cienciaydescubrimiento.com)

Universidad del Zulia  
Punto Fijo - Venezuela

**Astor Antonio Aguirre Berrios**

<https://orcid.org/0009-0009-7048-4067>  
[astor.psicologia@gmail.com](mailto:astor.psicologia@gmail.com)

Universidad del Zulia  
Punto Fijo - Venezuela

**Recibido:** 20/04/2025

**Aceptado:** 25/05/2025

**Publicado:** 30/06/2025

**Reclutamiento y selección de personal: Relación entre las habilidades  
blandas y tecnologías blandas**

**Recruitment and selection of personnel: Relationship between soft skills  
and soft technologies**

**Autor:**

**Nidia María Bermúdez Marín**

<https://orcid.org/0009-0008-3121-0955>

[nbermudez@cienciaydescubrimiento.com](mailto:nbermudez@cienciaydescubrimiento.com)

Universidad del Zulia

Punto Fijo – Venezuela

**Astor Antonio Aguirre Berrios**

<https://orcid.org/0009-0009-7048-4067>

[astor.psicologia@gmail.com](mailto:astor.psicologia@gmail.com)

Universidad del Zulia

Punto Fijo – Venezuela



## Resumen

En el contexto actual del mercado laboral, caracterizado por la competitividad y la transformación digital, las empresas requieren procesos de reclutamiento y selección que integren tanto las habilidades blandas como las tecnologías blandas. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre estas dos variables, considerando su impacto en la captación de talento humano. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño no experimental y tipo documental. La población estuvo conformada por literatura especializada, normativas y reportes técnicos; como instrumentos, se emplearon fichas bibliográficas y matrices categoriales, aplicando la técnica de análisis de contenido. Los resultados evidencian que las habilidades blandas, tales como comunicación, liderazgo, empatía y adaptabilidad, son factores decisivos para la selección, pues predicen el éxito laboral y la integración en entornos colaborativos. Asimismo, las tecnologías blandas aportan metodologías y procesos intangibles que permiten optimizar los tiempos, reducir costos y garantizar la eficiencia en la captación de personal, especialmente mediante plataformas digitales, entrevistas virtuales y sistemas de gestión. Sin embargo, se identificaron limitaciones en la medición objetiva de las habilidades socioemocionales, lo que exige combinar herramientas digitales con estrategias de evaluación conductual. Se concluye que la complementariedad entre habilidades blandas y tecnologías blandas fortalece los procesos de selección, asegurando perfiles competentes y alineados con la cultura organizacional. Se recomienda impulsar programas de capacitación continua y diseñar estrategias inclusivas que integren innovación tecnológica y desarrollo humano, garantizando equidad y sostenibilidad en la gestión del talento.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, tecnología blanda, reclutamiento, selección de personal, transformación digital.



## **Abstract**

In today's labor market, characterized by competitiveness and digital transformation, companies require recruitment and selection processes that integrate both soft skills and soft technologies. This study aimed to analyze the relationship between these two variables and their impact on talent acquisition. The research followed a qualitative approach, using a non-experimental design and documentary methodology. The population consisted of specialized literature, regulations, and technical reports; bibliographic cards and categorical matrices were used as instruments, applying content analysis techniques. The results show that soft skills, such as communication, leadership, empathy, and adaptability, are decisive factors in candidate selection, as they predict job success and integration into collaborative environments. Likewise, soft technologies contribute intangible methodologies and processes that optimize time, reduce costs, and ensure efficiency in talent acquisition, particularly through digital platforms, virtual interviews, and management systems. However, limitations were identified in the objective measurement of socio-emotional skills, requiring the combination of digital tools with behavioral evaluation strategies. It is concluded that the complementarity between soft skills and soft technologies strengthens selection processes, ensuring competent profiles aligned with organizational culture. Continuous training programs and inclusive strategies that integrate technological innovation and human development are recommended to guarantee equity and sustainability in talent management.

**Keywords:** Soft skills, soft technology, recruitment, staff selection, digital transformation.



## **Introducción**

El mercado laboral actual se caracteriza por una dinámica cambiante, tanto en el ámbito global como local, donde las relaciones entre empleadores y trabajadores se ven constantemente influenciadas por transformaciones sociales, tecnológicas y económicas. Las organizaciones buscan adaptarse a un entorno marcado por la competitividad y la necesidad de innovación, lo cual redefine las estrategias de captación y retención de talento humano. En este contexto, los procesos de reclutamiento y selección de personal dejan de ser actividades meramente administrativas para convertirse en un factor estratégico determinante para la sostenibilidad y éxito de las empresas.

La revolución tecnológica y la globalización han generado nuevas tendencias en la gestión del talento, priorizando perfiles que no solo acrediten competencias técnicas, sino que también integren habilidades blandas que favorezcan la adaptabilidad, el trabajo colaborativo y el liderazgo. Las empresas de vanguardia reconocen que la innovación depende, en gran medida, del capital humano, entendiendo que son las personas quienes aportan ideas, desarrollan productos y transforman procesos. Por ello, la selección de personal ya no se limita a la revisión del currículo, sino que se enfoca en la evaluación integral del candidato, considerando su potencial humano y social.

Dentro de este panorama, las habilidades blandas emergen como un elemento crítico para garantizar el éxito en el desempeño profesional (Intriago Molina, et al. 2025). Estas competencias, no técnicas y de naturaleza transversal, permiten que los individuos gestionen eficazmente las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones en contextos dinámicos. Señalan Zaracho & Aquino, (2024), que diversos estudios han demostrado que el dominio de estas habilidades se correlaciona con la productividad, la estabilidad laboral y la capacidad de liderazgo, convirtiéndose en factores predictivos para la permanencia en el cargo y la generación de valor en las organizaciones.

En paralelo, Ardila Florez & Rojas Virguez, (2025), establecen que la incorporación de las tecnologías blandas en los procesos de reclutamiento y selección ha transformado los métodos



tradicionales, optimizando la gestión administrativa y la captación de talentos. Estas tecnologías, al ser intangibles y basadas en procesos, metodologías y conocimientos aplicados, permiten desarrollar estrategias que facilitan la interacción entre las áreas de recursos humanos y los candidatos, integrando herramientas que agilizan la evaluación y reducen los márgenes de error en la selección. En este sentido, la tecnología blanda se convierte en un aliado estratégico para garantizar procesos eficientes y adaptados a las demandas del mercado laboral contemporáneo.

Por su parte, Sánchez Soto, et al. (2023), la relación entre las habilidades blandas y las tecnologías blandas en la selección de personal adquiere una relevancia creciente, puesto que ambos elementos inciden directamente en la calidad del proceso y en la efectividad del talento incorporado. Las habilidades blandas aportan la dimensión humana, social y ética, mientras que las tecnologías blandas proporcionan los procedimientos y recursos organizativos que estructuran la toma de decisiones. Esta complementariedad plantea un desafío para los reclutadores: diseñar procesos que permitan evaluar con precisión aspectos intersubjetivos y, a la vez, aprovechar las ventajas de la digitalización y la sistematización administrativa (Quiroz-Manzaba & Santana-Sornoza, 2025).

A nivel global, la tendencia hacia modelos de trabajo híbridos y remotos ha intensificado la necesidad de fortalecer tanto las competencias blandas como la capacidad de las organizaciones para aplicar tecnologías que favorezcan la gestión a distancia. En este escenario, los procesos de selección no solo deben garantizar la idoneidad técnica del candidato, sino también su adaptabilidad a entornos laborales flexibles y su disposición para interactuar en espacios digitales, donde la comunicación y la cohesión de equipo dependen en gran medida del uso efectivo de herramientas tecnológicas.

Manifiesta Bracho-Fuenmayor, (2023), en el contexto venezolano, estas transformaciones adquieren una dimensión particular debido a las limitaciones estructurales del país, como la inestabilidad de servicios básicos y conectividad. Esta situación plantea retos adicionales para la implementación de procesos digitales y, por ende, para la evaluación integral de los candidatos. A pesar de ello, la necesidad de insertarse en mercados internacionales y la tendencia hacia la



internacionalización del talento han impulsado la adopción de estrategias innovadoras que combinan recursos digitales y metodologías flexibles para garantizar la efectividad del reclutamiento (Sánchez Bona, 2024).

Los aportes de la tecnología blanda en la selección de personal son innegables, especialmente en términos de organización, sistematización y análisis de información. Sin embargo, su eficacia depende en gran medida de la capacidad del reclutador para integrar herramientas digitales con técnicas cualitativas que permitan valorar aspectos subjetivos, como la empatía, la comunicación asertiva y la capacidad de resolución de conflictos. Este equilibrio entre lo técnico y lo humano define la calidad del proceso y, en última instancia, la competitividad de la empresa.

Asimismo, resulta necesario reflexionar sobre los riesgos de adoptar un enfoque excesivamente tecnocrático en la selección de personal, donde la dependencia de plataformas digitales y algoritmos puede invisibilizar atributos fundamentales del candidato, tales como la inteligencia emocional, la motivación y la ética profesional. Estas dimensiones, aunque no siempre son cuantificables, representan factores clave para la construcción de equipos sólidos y cohesionados. En este sentido, la tecnología blanda debe concebirse como un medio y no como un fin, complementando, mas no sustituyendo, la evaluación integral del ser humano.

El presente artículo se propone analizar la relación entre las habilidades blandas y las tecnologías blandas en los procesos de reclutamiento y selección de personal, identificando cómo su interacción impacta en la eficacia del proceso y en la calidad del talento incorporado. Para ello, se parte de la premisa de que ambos elementos son complementarios y que su integración estratégica constituye una ventaja competitiva para las organizaciones que buscan adaptarse a un mercado laboral en constante evolución.

En este marco, se desarrollará una revisión teórica que permitirá comprender las características, ventajas y limitaciones tanto de las habilidades blandas como de las tecnologías blandas, así como su papel en la gestión del talento humano. Igualmente, se abordarán experiencias



y tendencias actuales en el uso de herramientas tecnológicas para la evaluación de competencias interpersonales, con especial énfasis en el contexto latinoamericano y, particularmente, en el caso venezolano.

Por ello, se plantea la necesidad de generar un modelo explicativo que articule ambos conceptos, orientando la práctica profesional hacia la construcción de procesos de selección más equitativos, eficientes y alineados con las demandas del entorno. La integración armónica de las dimensiones humana y tecnológica no solo optimiza los resultados organizacionales, sino que también contribuye al desarrollo de entornos laborales más inclusivos y sostenibles, donde la innovación y la competitividad se fundamenten en el talento humano como principal activo.

### **Habilidades Blandas: Concepto, importancia y clasificación**

Las habilidades blandas, también denominadas *soft skills*, son competencias no técnicas que permiten a los individuos interactuar eficazmente con otras personas y desenvolverse en diferentes contextos sociales y laborales. Según Garavito-Hernández, et al. (2024), la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1999), estas competencias son consideradas esenciales para la vida, pues engloban destrezas comunicacionales, cognitivas y socioemocionales que facilitan la adaptación y la resolución de problemas en entornos dinámicos. Su carácter transversal las convierte en elementos indispensables para cualquier actividad profesional, ya que complementan las habilidades técnicas y potencian la empleabilidad.

Durante las últimas décadas, el interés por el desarrollo de habilidades blandas ha aumentado significativamente debido a su impacto directo en la productividad, la cohesión de equipos y el liderazgo. Lozano Fernández, et al. (2022) destacan que la carencia de estas competencias limita la adaptabilidad de los profesionales frente a entornos cambiantes y reduce las oportunidades de éxito en la carrera laboral. Por el contrario, cuando están presentes, contribuyen a mejorar la toma de decisiones, la negociación y el trabajo colaborativo, aspectos esenciales en los procesos organizacionales contemporáneos.



Dentro de la clasificación más aceptada, las habilidades blandas comprenden competencias como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la empatía, la inteligencia emocional, la adaptabilidad, la gestión del tiempo y la capacidad de resolver problemas. Estas destrezas son particularmente valoradas por los empleadores, quienes buscan profesionales capaces de integrarse a equipos multidisciplinarios, liderar proyectos y asumir roles con alto grado de responsabilidad. A diferencia de las habilidades técnicas, las blandas no se adquieren mediante formación académica tradicional, sino a través de experiencias sociales y profesionales que fortalecen la conducta proactiva y el desarrollo emocional.

Un elemento crucial relacionado con estas competencias es su influencia en la cultura organizacional. Empresas que fomentan entornos colaborativos requieren personal con alto desarrollo en habilidades sociales y emocionales para mantener la cohesión interna y la eficiencia. Por ello, los procesos de selección actuales incluyen pruebas psicométricas, entrevistas por competencias y evaluaciones conductuales orientadas a identificar rasgos personales que determinen la adaptabilidad y estabilidad del candidato en la organización.

### **Tecnologías Blandas: Definición, características y aplicaciones**

Según Barbosa de Mélo, (2024), las tecnologías blandas constituyen un conjunto de conocimientos, procesos y metodologías intangibles aplicadas principalmente en el ámbito organizacional, administrativo y de gestión. A diferencia de las tecnologías duras, que se asocian a elementos tangibles como máquinas o dispositivos, las blandas se centran en procedimientos que optimizan la interacción humana, la planificación estratégica y la innovación en procesos de trabajo. Sarmiento Sarmiento, (2023), define la tecnología blanda como “el saber hacer”, destacando su carácter intangible y su relevancia en áreas como la administración, la psicología organizacional, el marketing y los recursos humanos.

Una característica esencial de estas tecnologías es su capacidad para generar valor mediante la organización y el diseño de estrategias que facilitan la toma de decisiones. Entre sus aplicaciones más comunes en el ámbito de la gestión de talento se encuentran el diseño de procesos



de reclutamiento, la implementación de entrevistas estructuradas y la utilización de plataformas digitales para la captación de candidatos. Estas herramientas, aunque no son físicas, permiten una mejora sustancial en la eficacia y la eficiencia del proceso, reduciendo costos y optimizando tiempos.

El desarrollo tecnológico reciente ha impulsado la incorporación de software especializado en los procesos de selección de personal. Sin embargo, el componente blando sigue siendo indispensable, ya que implica la planificación de estrategias de atracción de talento, la definición de perfiles y la aplicación de técnicas psicométricas. Todo esto responde a la necesidad de articular recursos tecnológicos duros (hardware) con tecnologías blandas que definan procedimientos organizacionales coherentes con la cultura y objetivos de la empresa.

En consecuencia, la tecnología blanda no solo actúa como un recurso administrativo, sino también como un elemento estratégico que orienta la gestión empresarial hacia la innovación. Esto es particularmente relevante en contextos laborales globalizados y digitalizados, donde las empresas buscan adaptar sus procesos a la virtualidad sin perder la precisión en la selección de candidatos.

### **Relación entre habilidades blandas y tecnologías blandas en reclutamiento y selección**

Señala Montes & Ñato, (2024), el proceso de reclutamiento y selección de personal ha evolucionado con la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas y metodologías basadas en competencias. En este contexto, la relación entre habilidades blandas y tecnologías blandas se convierte en un aspecto crítico para garantizar contrataciones efectivas y sostenibles. Mientras que las habilidades blandas representan el conjunto de competencias personales que aseguran la adaptabilidad y la integración social del trabajador, las tecnologías blandas proporcionan las estrategias y procesos necesarios para evaluarlas y gestionarlas en entornos organizacionales.

La integración de ambos elementos responde a una necesidad real del mercado laboral contemporáneo: seleccionar candidatos que no solo cumplan con los requerimientos técnicos del puesto, sino que además posean competencias socioemocionales que fortalezcan la dinámica



interna de la empresa. Para lograrlo, las organizaciones implementan entrevistas por competencias, pruebas proyectivas, dinámicas grupales y software especializado en análisis conductual, combinando la planificación estratégica (tecnología blanda) con la evaluación de aspectos intangibles del candidato (habilidades blandas).

Sin embargo, esta relación plantea desafíos importantes. Uno de los principales es la dificultad para medir con precisión competencias subjetivas mediante herramientas digitales. La entrevista presencial sigue siendo una herramienta insustituible para evaluar aspectos como la empatía, la actitud proactiva o la capacidad de negociación. No obstante, la pandemia y la transición hacia modalidades remotas han obligado a desarrollar nuevas metodologías que permitan trasladar estas evaluaciones a entornos virtuales, apoyándose en plataformas digitales que integren cuestionarios, simulaciones y análisis de lenguaje no verbal.

Por último, es importante destacar que tanto las habilidades blandas como las tecnologías blandas influyen directamente en la competitividad empresarial. Un proceso de selección que logre articular ambos elementos no solo garantiza la contratación de talento adecuado, sino que también contribuye a la construcción de entornos laborales más dinámicos, inclusivos y orientados a la innovación.

## **Métodos**

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que busca comprender e interpretar los procesos y relaciones existentes entre las habilidades blandas y las tecnologías blandas en el reclutamiento y selección de personal. Este enfoque permite un análisis profundo de las interacciones sociales, organizacionales y tecnológicas que intervienen en la dinámica del mercado laboral contemporáneo. Se adoptó un tipo de investigación documental y descriptiva, orientada a la revisión crítica de literatura especializada, normativas, reportes institucionales y estudios previos relacionados con el tema, a fin de establecer una base teórica sólida que sustente los hallazgos y conclusiones.



El diseño de investigación fue no experimental y de carácter transversal, dado que no se manipularon variables ni se intervinieron los escenarios de estudio, sino que se analizó información previamente publicada, enfocándose en fuentes académicas, informes técnicos y documentación de organismos especializados en gestión de talento humano y tecnologías aplicadas. La población estuvo conformada por bibliografía actualizada, tanto nacional como internacional, vinculada con el reclutamiento y la selección de personal, así como con el desarrollo y aplicación de habilidades blandas y tecnologías blandas en procesos organizacionales.

Para la recolección de la información, se emplearon técnicas de análisis documental, utilizando como instrumentos fichas de registro bibliográfico, matrices categoriales y guías de revisión teórica, con el objetivo de identificar tendencias, conceptualizaciones y prácticas emergentes en el área de estudio. Los datos fueron organizados y categorizados siguiendo criterios temáticos que permitieron establecer relaciones conceptuales entre las variables analizadas. Finalmente, la interpretación de la información se realizó mediante un análisis de contenido que facilitó la identificación de patrones y la construcción de inferencias relevantes para responder al objetivo general de la investigación.

## **Resultado**

El análisis documental permitió constatar que la integración de habilidades blandas en los procesos de reclutamiento y selección de personal es una tendencia global que responde a la necesidad de contar con profesionales que, más allá de sus competencias técnicas, posean aptitudes socioemocionales que favorezcan la adaptabilidad y el trabajo colaborativo. Entre las habilidades más valoradas se identificaron la comunicación efectiva, la empatía, la resiliencia, el liderazgo y la capacidad de resolución de problemas, las cuales son consideradas predictores de éxito y estabilidad laboral.

Asimismo, se evidenció que las empresas han incrementado el uso de tecnologías blandas como parte de sus estrategias para optimizar la captación de talento. Estas tecnologías, basadas en procesos intangibles de planificación, diseño de protocolos y metodologías de evaluación, han



permitido agilizar los procesos de reclutamiento y reducir costos, sin sacrificar la calidad en la selección. Destaca la utilización de plataformas digitales, pruebas psicométricas en línea, entrevistas virtuales y software de gestión de recursos humanos que integran sistemas de análisis de datos para la evaluación de candidatos.

Otro hallazgo significativo es la correlación directa entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y la capacidad de los postulantes para adaptarse a entornos híbridos o completamente remotos, modalidad cada vez más común tras la pandemia de COVID-19. Las organizaciones priorizan candidatos con competencias en autogestión, manejo del tiempo y resiliencia frente a cambios, características que garantizan la productividad en escenarios virtuales.

Por otra parte, se identificaron limitaciones en la medición objetiva de las habilidades blandas a través de herramientas digitales. Aunque existen aplicaciones y pruebas estandarizadas, la subjetividad inherente a estas competencias dificulta una evaluación precisa, lo que obliga a las empresas a combinar métodos tecnológicos con entrevistas conductuales y dinámicas presenciales o virtuales. Esta situación refuerza la necesidad de capacitar a los reclutadores en metodologías mixtas que integren herramientas digitales con estrategias interactivas de observación.

En tal sentido, se concluye que las tecnologías blandas constituyen un soporte indispensable para gestionar la complejidad de los procesos de selección en entornos globalizados. Su implementación permite estandarizar procedimientos, garantizar transparencia y fortalecer la toma de decisiones estratégicas, pero siempre en articulación con la evaluación cualitativa de habilidades blandas que aseguren la alineación del talento humano con la cultura organizacional y los objetivos empresariales.

## **Discusión**

Los resultados obtenidos confirman que las habilidades blandas se han convertido en un criterio decisivo en el proceso de selección de personal, lo que coincide con estudios previos que señalan su impacto en la empleabilidad y la sostenibilidad de las relaciones laborales (Lozano et al., 2022). Sin embargo, este hallazgo plantea interrogantes sobre la capacidad real de los métodos



actuales para evaluar de manera objetiva estas competencias, especialmente cuando se trasladan a entornos digitales.

Asimismo, la integración de tecnologías blandas en los procesos de reclutamiento refleja una tendencia global hacia la digitalización, que, si bien ha permitido optimizar recursos y ampliar la cobertura geográfica, también ha generado desafíos en términos de equidad y acceso, particularmente en países con limitaciones en infraestructura tecnológica. Esto pone de relieve la necesidad de diseñar estrategias inclusivas que consideren la diversidad socioeconómica de los candidatos.

Un aspecto relevante identificado en la literatura es la complementariedad entre habilidades blandas y duras. Si bien las primeras adquieren protagonismo en la era actual, su eficacia depende de la existencia de conocimientos técnicos sólidos que permitan ejecutar las tareas propias del cargo. Por lo tanto, el reto para las organizaciones consiste en equilibrar ambos componentes en la evaluación de los postulantes, evitando sesgos que puedan afectar la calidad de la selección.

Por lo tanto, se plantea que la formación y el desarrollo de habilidades blandas no debe limitarse a la etapa de reclutamiento, sino que debe ser promovida de manera continua dentro de las organizaciones. Esto implica diseñar programas de capacitación orientados a fortalecer competencias socioemocionales, lo cual no solo mejora el clima laboral, sino que también incrementa la productividad y la competitividad

## **Conclusiones**

Se concluye que la relación entre habilidades blandas y tecnologías blandas constituye un eje estratégico en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Las primeras permiten garantizar la adaptabilidad y el desempeño efectivo en entornos dinámicos, mientras que las segundas proporcionan herramientas metodológicas y administrativas para optimizar dichos procesos.



Asimismo, se evidencia que la digitalización ha transformado de manera irreversible las prácticas de gestión del talento humano, introduciendo plataformas y software que facilitan la búsqueda y evaluación de candidatos. Sin embargo, persiste la necesidad de fortalecer mecanismos que aseguren la validez y confiabilidad en la medición de competencias socioemocionales, especialmente en entornos virtuales.

Otro elemento clave es la complementariedad entre competencias técnicas y habilidades blandas, lo que sugiere la importancia de diseñar procesos de selección que integren ambos enfoques, garantizando perfiles equilibrados y alineados con los objetivos organizacionales.

Por ello, se recomienda que las empresas implementen políticas orientadas a la capacitación continua en habilidades blandas, no solo para los empleados, sino también para los equipos de reclutamiento, a fin de asegurar procesos inclusivos, éticos y adaptados a las exigencias del mercado laboral contemporáneo.

### **Referencias**

- Ardila Florez, M., & Rojas Virguez, A. (2025). *Identificación de tendencias en redes sociales y plataformas digitales en reclutamiento y seleccion de personal: revision de literatura*. Universidad el Bosque, Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12495/13784>.
- Barbosa de Mélo, H. (2024). Las tecnologías blandas y los procesos de Gestión de Sistemas Costeros. *Revista De Ciencias Empresariales Y Sociales*, 10(6), 1-14. Recuperado a partir de <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/empresarialesysociales/article/view/1644>.
- Bracho-Fuenmayor, P. (2023). Habilidades de liderazgo en tiempos de cambio: una mirada en las universidades del Zulia-Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, XXIX(3), 517-530, <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>.
- Garavito-Hernández, Y., Villamizar-Mancilla, A., & Castañeda-Villamizar, L. (2024). Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de la literatura



académica. *INNOVA Research Journal*, 9(3), 1–24.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n3.2024.2531> (Original work published 10 de septiembre de 2024).

Intriago Molina, G., Cedeño Choez, P., Loor Solórzano, R., Sánchez Arteaga, A., & San Andrés Hormaza, D. (2025). La influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional: una revisión teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(3), 2237-2257.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.17845](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17845).

Lozano Fernández, M., Lozano Fernández, E., & Ortega Cabrejos, M. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420. Epub 02 de agosto de 2022. Recuperado en 18 de julio de 2025, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es).

Montes Reina, A., & Ñato LLumiquinga, K. (2024). *Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano para ingresar al mercado laboral*. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Quiroz-Manzaba, P., & Santana-Sornoza, J. (2025). TECNOLOGÍAS EDUCATIVAS Y HABILIDADES BLANDAS PARA AULAS CREATIVAS EN LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ EXTENSIÓN PEDERNALES, ECUADOR. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, 9(16), 1002–1021. Recuperado a partir de <https://www.editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/650>.

Sánchez Bona, S. (2024). *Liderazgo y Habilidades Gerenciales en la Innovación Logística Empresa Frio Aéreo - Lima, Perú*. Lima: Universidad de Santo Tomas.

Sánchez Soto, J., Silva Infantes, M., López Gómez, E., Dávila-Morán, R., & Anticonavalderrama, D. (2023). Las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(3), 207-216. Epub 30 de junio de 2023. Recuperado en 18 de julio de 2025, de



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000300207&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000300207&lng=es&tlng=en).

Sarmiento Sarmiento, I. (2023). Tendencias sobre competencias Blandas: del Saber Hacer hacia la Formación del Ser. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 55–81. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.082>.

Zaracho Gamarra, J., & Aquino Prieto, L. (2024). Influencia de las Habilidades Blandas en la productividad del personal en las empresas. Estudio de caso. BRISTOL S.A- Sucursal Pilar. Año 2024". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 5229-5247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13970](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13970).