

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

Transformando la Contratación de personal: Integrando Habilidades Blandas en la Selección de Talento

**Transforming Recruitment: Integrating Soft Skills in Talent
Selection**

Octavio Rolando Lara Martínez

Octavio.lm@tuxtla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1063-3077>
Tecnológico Nacional de México. Instituto
Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Daniel Samayoa Penagos

daniel.sp@tuxtla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0009-0005-8178-6838>
Tecnológico Nacional de México. Instituto
Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Jorge William Figueroa Corzo

jorge.fc@tuxtla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0009-0004-8424-4826>
Tecnológica Nacional de México
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Imelda Valles López

imelda.vl@tuxtla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0009-0004-5001-6016>
Tecnológico Nacional de México. Instituto
Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3705>

Artículo recibido: 18 de marzo de 2025.

Aceptado para publicación: 01 de abril de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3705>

Transformando la Contratación de personal: Integrando Habilidades Blandas en la Selección de Talento

Transforming Recruitment: Integrating Soft Skills in Talent Selection

Octavio Rolando Lara Martínez

Octavio.lm@tuxtla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1063-3077>

Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Jorge William Figueroa Corzo

jorge.fc@tuxtla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0004-8424-4826>

Tecnológica Nacional de México
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Imelda Valles López

imelda.vl@tuxtla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0004-5001-6016>

Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Daniel Samayoa Penagos

daniel.sp@tuxtla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0005-8178-6838>

Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Tuxtla
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas – México

Artículo recibido: 18 de marzo de 2025. Aceptado para publicación: 01 de abril de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


El objetivo de esta investigación es mejorar los procesos de selección y contratación de personal mediante la integración de habilidades blandas como criterio fundamental en la toma de decisiones. Se busca optimizar la identificación de candidatos con competencias técnicas y socioemocionales que contribuyan al éxito organizacional y la cohesión del equipo de trabajo. El estudio empleó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizaron entrevistas a reclutadores y gerentes de recursos humanos para evaluar la importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral. Además, se llevaron a cabo entrevistas estructuradas con candidatos para analizar cómo estas habilidades influyen en su empleabilidad. Los resultados indican que las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son determinantes en la adaptación y productividad del empleado. Asimismo, se identificó que muchas empresas aún priorizan las habilidades técnicas en detrimento de las competencias socioemocionales. Como conclusión, se recomienda la incorporación de pruebas psicométricas y entrevistas por competencias en los procesos de selección, así como la capacitación de reclutadores en la evaluación de estas habilidades. Implementar estos cambios permitirá mejorar la retención de talento y fortalecer el clima organizacional. Este estudio subraya la necesidad de transformar los criterios de contratación para asegurar una selección más integral y alineada con las demandas del entorno laboral actual, de alguna manera asegurando también la permanencia del capital humano en la empresa.

Palabras clave: selección, contratación, empresas, habilidades blandas

Abstract

The objective of this research is to improve the selection and hiring processes by integrating soft skills as a fundamental criterion in decision-making. The aim is to optimize the identification of candidates with technical and socio-emotional competencies that contribute to organizational success and team cohesion. The study employed a mixed approach, combining qualitative and quantitative methods. Interviews were conducted with recruiters and human resources managers to assess the importance of soft skills in job performance. Additionally, structured interviews were carried out with candidates to analyze how these skills influence their employability. The results indicate that soft skills, such as effective communication, teamwork, and conflict resolution, are crucial for employee adaptation and productivity. Furthermore, it was identified that many companies still prioritize technical skills at the expense of socio-emotional competencies. In conclusion, it is recommended to incorporate psychometric tests and competency-based interviews in the selection processes, as well as to train recruiters in the evaluation of these skills. Implementing these changes will improve talent retention and strengthen the organizational climate. This study underscores the need to transform hiring criteria to ensure a more comprehensive selection aligned with the demands of the current labor environment, thereby also ensuring the retention of human capital within the company.

Keywords: selection, hiring, companies, soft skills

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Lara Martínez, O. R., Figueroa Corzo, J. W., Valles López, I., & Samayoa Penagos, D. (2025). Transformando la Contratación de persona. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 1404 – 1415. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3705>

INTRODUCCIÓN

En un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico, la selección y contratación de personal se ha convertido en un proceso crítico para el éxito organizacional. Las empresas no solo buscan candidatos con habilidades técnicas, sino que también valoran las habilidades blandas, que son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. Según Goleman (1995), las habilidades blandas, que incluyen la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía, son fundamentales para el desarrollo de relaciones interpersonales efectivas y para la adaptación a los cambios en el entorno laboral.

A pesar de su importancia, muchas organizaciones aún enfrentan desafíos significativos en la identificación y evaluación de estas competencias durante el proceso de selección. Esto puede llevar a decisiones de contratación que no solo afectan el rendimiento individual, sino también la cultura organizacional y la satisfacción general de los empleados (Kahn, 2017). Por lo tanto, es crucial desarrollar estrategias que mejoren la selección y contratación de personal, integrando de manera efectiva la evaluación de habilidades blandas en los procesos existentes.

Este estudio tuvo como objetivo explorar las mejores prácticas y herramientas que pueden implementarse para optimizar la selección y contratación de personal, con un enfoque particular en la identificación de habilidades blandas. A través de una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis de casos prácticos, se busca proporcionar recomendaciones que ayuden a las organizaciones a tomar decisiones más informadas y efectivas en sus procesos de reclutamiento.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. La parte cualitativa permitirá comprender a profundidad la percepción de los reclutadores y expertos en recursos humanos sobre la integración de habilidades blandas en la selección de talento. La parte cuantitativa se enfocará en la recolección y análisis de datos sobre la efectividad de las estrategias de selección que incluyen habilidades blandas, derivada de las entrevistas realizadas.

Se empleó un diseño de investigación descriptivo y explicativo. La investigación descriptiva permitió caracterizar las prácticas actuales de contratación de personal y la consideración de habilidades blandas en las organizaciones. La investigación explicativa analizó la relación entre la integración de habilidades blandas y la calidad del talento contratado.

Entrevistas semiestructuradas: Se entrevistó a los gerentes de recursos humanos y reclutadores, para explorar sus experiencias y criterios en la selección de talento.

Encuestas estructuradas: Se distribuyeron a profesionales recién contratados para conocer su percepción sobre la evaluación de habilidades blandas en los procesos de selección.

Análisis documental: Se revisaron informes, políticas de contratación y estudios previos sobre la selección de talento basada en competencias.

Revisión de la literatura sobre habilidades blandas y su impacto en la selección de talento

Diseño y validación de los instrumentos de recolección de datos. Aplicación de entrevistas. Se identificaron buenas prácticas como el uso de entrevistas situacionales y dinámicas grupales para evaluar habilidades blandas. Estos resultados sugieren la necesidad de desarrollar metodologías más estructuradas para la evaluación de habilidades blandas en los procesos de contratación.

Se garantizó la confidencialidad y anonimato de los participantes y del instrumento utilizado, obteniendo su consentimiento informado previo a la recolección de datos. La investigación cumplió

los principios éticos establecidos en la normativa vigente sobre estudios en ciencias sociales, a solicitud de los entrevistados no se adjunta la evidencia del instrumento.

Antecedentes

La selección de talento ha sido tradicionalmente un proceso centrado en la evaluación de competencias técnicas y la experiencia laboral del candidato (García & López, 2020). Sin embargo, en los últimos años, la incorporación de habilidades blandas en los procesos de contratación ha cobrado relevancia debido a su impacto en el desempeño organizacional y la adaptación al entorno laboral (Fernández & Ramírez, 2021). Las habilidades blandas, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, han demostrado ser determinantes en el éxito profesional y la integración de los empleados en las organizaciones (Pérez et al., 2019).

Diferentes estudios han señalado que la evaluación de habilidades blandas en la selección de personal permite reducir la rotación laboral y mejorar el clima organizacional (Martínez, 2022). De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las empresas que priorizan estas competencias en sus procesos de contratación presentan mayores niveles de productividad y satisfacción de los empleados. Adicionalmente, la transformación digital y los cambios en el mercado laboral han impulsado a las organizaciones a modificar sus métodos de reclutamiento, incorporando herramientas tecnológicas y evaluaciones psicométricas para medir estas competencias (Rodríguez & Hernández, 2020).

A pesar de los avances en la integración de habilidades blandas en la selección de talento, existen desafíos en su medición y validación dentro de los procesos de contratación (López & Gómez, 2022). La subjetividad en la evaluación y la falta de estandarización de los métodos aplicados pueden afectar la fiabilidad de los resultados obtenidos (Ramírez et al., 2021). Por ello, es fundamental desarrollar enfoques metodológicos basados en evidencia para mejorar la efectividad de estos procesos y garantizar la idoneidad del talento seleccionado.

En este contexto, la presente investigación busca analizar la importancia de las habilidades blandas en la selección de talento, identificando estrategias efectivas para su evaluación y abordando los principales desafíos en su implementación dentro de las organizaciones. Este estudio contribuirá a la literatura existente sobre gestión del talento humano y proporcionará recomendaciones para optimizar los procesos de reclutamiento en el ámbito empresarial.

DESARROLLO

En el contexto actual del mercado laboral, las habilidades blandas han cobrado una relevancia significativa en los procesos de selección de talento. Estas habilidades, que incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la adaptabilidad, son esenciales para el éxito en el entorno laboral contemporáneo. Este trabajo tiene como objetivo explorar la importancia de integrar habilidades blandas en la selección de talento, así como las metodologías y herramientas que pueden ser utilizadas para su evaluación.

Definición de Habilidades Blandas

Las habilidades blandas se refieren a un conjunto de competencias interpersonales y de comunicación que permiten a los individuos interactuar de manera efectiva y armoniosa con otros. Según Goleman (1995), estas habilidades son fundamentales para el desarrollo de relaciones interpersonales y son un indicador clave del éxito profesional. A diferencia de las habilidades duras, que son técnicas y específicas de un campo, las habilidades blandas son transferibles y aplicables en diversas situaciones laborales.

Importancia de las Habilidades Blandas en el Entorno Laboral

La integración de habilidades blandas en la selección de talento es crucial por varias razones. En primer lugar, las organizaciones que valoran estas competencias tienden a tener equipos más cohesivos y productivos. Según un estudio de LinkedIn (2019), el 92% de los encuestados considera que las habilidades blandas son igual de importantes, si no más, que las habilidades técnicas. Además, las habilidades blandas son determinantes en la capacidad de un empleado para adaptarse a cambios y resolver conflictos, lo que es esencial en un entorno laboral en constante evolución.

Metodologías para Evaluar Habilidades Blandas

Para integrar habilidades blandas en la selección de talento, es fundamental contar con metodologías efectivas. Algunas de las más utilizadas incluyen:

Entrevistas Conductuales: Este tipo de entrevistas se centra en experiencias pasadas del candidato, permitiendo evaluar cómo ha manejado situaciones específicas que requieren habilidades blandas. Por ejemplo, preguntar sobre un conflicto en el trabajo y cómo se resolvió puede proporcionar información valiosa sobre la capacidad de resolución de problemas y trabajo en equipo del candidato.

Pruebas de Evaluación Psicométrica: Estas pruebas están diseñadas para medir competencias interpersonales y emocionales. Herramientas como el Test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) pueden ser útiles para evaluar la capacidad de un candidato para reconocer y gestionar sus propias emociones y las de los demás.

Dinámicas de Grupo: Las dinámicas de grupo permiten observar a los candidatos en acción, interactuando entre sí. Esto puede revelar habilidades de liderazgo, colaboración y comunicación que no siempre son evidentes en una entrevista individual.

Referencias Laborales: Consultar referencias puede proporcionar una visión externa sobre las habilidades blandas del candidato, ya que los antiguos empleadores pueden ofrecer información sobre su capacidad para trabajar en equipo y comunicarse efectivamente.

Desafíos en la Integración de Habilidades Blandas

A pesar de la importancia de las habilidades blandas, su evaluación puede presentar desafíos. Uno de los principales es la subjetividad en la interpretación de las respuestas durante las entrevistas o dinámicas. Además, no todas las organizaciones cuentan con la formación adecuada para evaluar estas competencias de manera efectiva. Por lo tanto, es crucial que los reclutadores reciban capacitación en la identificación y evaluación de habilidades blandas. Integrar habilidades blandas en la selección de talento es esencial para construir equipos efectivos y adaptables en el entorno laboral actual. A través de metodologías

Objetivo general

El objetivo de esta investigación es analizar la importancia de integrar habilidades blandas en los procesos de selección de talento, con el fin de identificar cómo estas competencias interpersonales y emocionales pueden influir en el desempeño laboral y en la cultura organizacional. A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, se busca establecer un marco teórico que respalde la inclusión de habilidades blandas en los criterios de selección, así como proponer estrategias prácticas que permitan a las organizaciones optimizar sus procesos de reclutamiento y selección, garantizando así la identificación de candidatos que no solo posean las competencias técnicas necesarias, sino que también se alineen con los valores y objetivos de la empresa.

Objetivos específicos

Identificar las habilidades blandas más valoradas en el proceso de selección de talento: Este objetivo busca determinar cuáles son las habilidades interpersonales y emocionales que los empleadores consideran esenciales al evaluar candidatos, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad.

Analizar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral: Se pretende investigar cómo la presencia de habilidades blandas en los candidatos influye en su rendimiento y éxito dentro de la organización, utilizando métricas de desempeño y evaluaciones de supervisores.

Evaluar las metodologías actuales de selección de talento en relación con las habilidades blandas: Este objetivo se enfoca en revisar y comparar las técnicas de selección utilizadas por diferentes empresas para determinar su efectividad en la identificación de habilidades blandas, como entrevistas conductuales, pruebas psicométricas y dinámicas grupales.

Desarrollar un modelo de integración de habilidades blandas en el proceso de selección: Se busca crear un marco que permita a las organizaciones incorporar de manera sistemática la evaluación de habilidades blandas en sus procesos de reclutamiento y selección, facilitando así una mejor alineación entre los candidatos y la cultura organizacional.

Proponer recomendaciones para la capacitación de reclutadores en la evaluación de habilidades blandas: Este objetivo tiene como fin ofrecer estrategias y herramientas que ayuden a los profesionales de recursos humanos a mejorar sus competencias en la identificación y valoración de habilidades blandas durante el proceso de selección.

Objeto de estudio

En el contexto actual del mercado laboral, las organizaciones buscan no solo competencias técnicas en los candidatos, sino también habilidades blandas que faciliten la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Las habilidades blandas, también conocidas como competencias socioemocionales, incluyen la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el liderazgo y la capacidad de trabajar bajo presión (Goleman, 1995; Robbins & Judge, 2019).

A pesar de su importancia, los procesos tradicionales de selección de talento han priorizado la evaluación de conocimientos técnicos y experiencia profesional, relegando a un segundo plano la valoración estructurada de las habilidades blandas (Chamorro-Premuzic et al., 2010). Esto ha llevado a las organizaciones a enfrentar desafíos en la integración de empleados con adecuadas competencias interpersonales, afectando la dinámica organizacional y el rendimiento general de los equipos de trabajo (Hogan & Holland, 2003).

El presente estudio tiene como objeto analizar la integración de las habilidades blandas en los procesos de selección de talento, con el fin de establecer metodologías y herramientas que permitan evaluar estas competencias de manera objetiva y confiable. Para ello, se examinarán enfoques teóricos y prácticos en la selección de personal, así como estrategias implementadas en diferentes sectores empresariales.

Mediante un enfoque cualitativo y cuantitativo, se analizará el impacto de la consideración de habilidades blandas en la contratación y retención del talento. Asimismo, se explorará la percepción de los reclutadores sobre la importancia de estas habilidades y las técnicas más efectivas para su medición (Ployhart & Holtz, 2008). Finalmente, se propondrá un modelo de integración de habilidades blandas en los procesos de selección, con el objetivo de mejorar la toma de decisiones en la contratación de talento humano y optimizar el desempeño organizacional.

Este estudio contribuirá al desarrollo de prácticas de selección más holísticas y alineadas con las demandas del entorno laboral contemporáneo, ofreciendo un marco de referencia para empresas y profesionales de recursos humanos interesados en potenciar el capital humano desde una perspectiva integral.

Selección de Personal y su Evolución

La selección de personal ha sido un elemento clave en la gestión del talento humano, ya que permite a las organizaciones contar con colaboradores idóneos para alcanzar sus objetivos estratégicos (García & López, 2020). Tradicionalmente, este proceso se ha basado en la evaluación de competencias técnicas y experiencia laboral, dejando en un segundo plano otros factores como las habilidades interpersonales y emocionales (Fernández & Ramírez, 2021). Sin embargo, la evolución del mercado laboral ha exigido una transformación en la manera en que se identifican y seleccionan los candidatos, incorporando enfoques más integrales y holísticos (Pérez et al., 2019).

Habilidades Blandas: Definición e Importancia

Las habilidades blandas, también conocidas como competencias transversales, incluyen aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la inteligencia emocional (Martínez, 2022). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), estas competencias son determinantes en el desempeño laboral, ya que facilitan la adaptación al entorno y fomentan la colaboración dentro de las organizaciones. Rodríguez y Hernández (2020) destacan que las habilidades blandas pueden ser incluso más importantes que las habilidades técnicas, especialmente en sectores donde el trabajo colaborativo y la creatividad son esenciales.

Métodos de Evaluación de Habilidades Blandas en la Selección de Personal

La evaluación de habilidades blandas en los procesos de selección de talento representa un reto, dado que estas competencias son de naturaleza subjetiva y difíciles de cuantificar (López & Gómez, 2022). Existen diversas metodologías utilizadas en la actualidad para medir estas competencias, entre las que se incluyen:

Entrevistas por competencias: Permiten identificar la presencia de habilidades blandas a través de preguntas estructuradas y basadas en experiencias previas del candidato (Ramírez et al., 2021).

Evaluaciones psicométricas: Herramientas diseñadas para medir aspectos como la personalidad, la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo (Pérez et al., 2019). **Simulaciones y assessment centers:** Estrategias que recrean escenarios laborales donde los candidatos pueden demostrar sus habilidades interpersonales en tiempo real (Martínez, 2022).

Desafíos en la Incorporación de Habilidades Blandas en la Selección de Talento

A pesar de los avances en la integración de habilidades blandas en los procesos de contratación, existen diversos desafíos que deben abordarse para garantizar su efectividad. Uno de los principales retos es la subjetividad inherente a la evaluación de estas competencias, lo que puede generar sesgos en la selección de candidatos (Rodríguez & Hernández, 2020). Además, la falta de estandarización en las metodologías utilizadas dificulta la comparación objetiva entre los postulantes (Fernández & Ramírez, 2021). Por ello, es necesario el desarrollo de estrategias basadas en evidencia y el uso de herramientas validadas para mejorar la confiabilidad de los procesos de selección (García & López, 2020).

Impacto de las Habilidades Blandas en el Desempeño Organizacional

Numerosos estudios han demostrado que la incorporación de habilidades blandas en la selección de talento tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional. Según la OIT (2021), las empresas que priorizan estas competencias reportan mayores niveles de productividad y satisfacción de los empleados. Asimismo, la mejora en el clima laboral y la reducción de la rotación de personal son beneficios adicionales que se derivan de una selección de talento más integral (Pérez et al., 2019). En este sentido, la integración de habilidades blandas no solo contribuye al éxito individual de los empleados, sino también al crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones (Martínez, 2022).

El estudio de las habilidades blandas en la selección de talento es un campo en constante evolución que requiere un enfoque multidisciplinario y basado en evidencia. La transformación de los procesos de contratación debe orientarse hacia la integración de estas competencias, utilizando metodologías confiables y herramientas validadas para su evaluación. De esta manera, las organizaciones podrán contar con equipos de trabajo más cohesionados, adaptables y preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual.

Fases del desarrollo

La selección de talento ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, pasando de un enfoque tradicional basado únicamente en competencias técnicas y experiencia laboral hacia un modelo más integral que incluye habilidades blandas como criterio clave en la contratación (García & López, 2020). Este cambio ha sido impulsado por la creciente complejidad del entorno laboral, la digitalización y la necesidad de contar con equipos de trabajo colaborativos y adaptables (Fernández & Ramírez, 2021).

Importancia de las Habilidades Blandas en el Mercado Laboral Actual

Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el liderazgo, han cobrado mayor relevancia debido a su impacto en la productividad y el clima organizacional (Pérez et al., 2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que las empresas que priorizan estas competencias en sus procesos de selección tienen menores tasas de rotación y mayores niveles de satisfacción en sus empleados. Rodríguez y Hernández (2020) destacan que el desarrollo de estas habilidades es esencial en un mundo laboral caracterizado por la innovación y el cambio constante.

Métodos y Estrategias para Evaluar Habilidades Blandas

A pesar de su importancia, la evaluación de habilidades blandas en los procesos de selección sigue siendo un desafío. Existen diversas metodologías utilizadas para medir estas competencias:

Entrevistas por competencias: Permiten analizar la aplicación práctica de habilidades blandas mediante preguntas estructuradas basadas en experiencias previas (Ramírez et al., 2021).

Evaluaciones psicométricas: Estas pruebas miden aspectos como la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y el liderazgo (Pérez et al., 2019).

Assessment centers y simulaciones: Estrategias que recrean situaciones laborales para observar el desempeño del candidato en tiempo real (Martínez, 2022).

Desafíos en la Implementación de un Enfoque Basado en Habilidades Blandas

La integración de habilidades blandas en los procesos de contratación enfrenta múltiples barreras, como la subjetividad en la evaluación y la falta de estandarización de los métodos utilizados (López &

Gómez, 2022). Además, muchas empresas aún priorizan las habilidades técnicas, subestimando el impacto de las competencias interpersonales en el éxito organizacional (Ramírez et al., 2021). Superar estos desafíos requiere el diseño de herramientas de evaluación validadas y la capacitación de los reclutadores en la identificación de habilidades blandas (OIT, 2021).

Impacto de la Integración de Habilidades Blandas en la Contratación

Los estudios demuestran que la incorporación de habilidades blandas en la selección de personal genera beneficios tangibles para las empresas. Se ha observado una mejora en el trabajo en equipo, mayor compromiso organizacional y una reducción en la rotación de personal (Pérez et al., 2019). Además, la transformación digital ha impulsado la demanda de profesionales con habilidades blandas que complementen su conocimiento técnico, facilitando la adaptación a entornos laborales cambiantes (Rodríguez & Hernández, 2020).

Perspectivas Futuras y Recomendaciones

Para consolidar la integración de habilidades blandas en la selección de talento, es fundamental que las organizaciones adopten un enfoque basado en la evidencia y utilicen herramientas de medición estandarizadas (García & López, 2020). Asimismo, es recomendable fomentar la formación continua de los empleados en competencias interpersonales y promover una cultura organizacional que valore el desarrollo integral de sus colaboradores (Fernández & Ramírez, 2021). La implementación de estas estrategias garantizará un proceso de contratación más efectivo y alineado con las exigencias del mercado laboral actual.

El desarrollo del tema ha permitido comprender la relevancia de las habilidades blandas en la selección de talento y los retos que implica su implementación en los procesos de contratación. A medida que el mundo laboral continúa evolucionando, la adopción de enfoques innovadores en la selección de personal será clave para garantizar el éxito organizacional y la sostenibilidad en el tiempo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tras el análisis de datos recopilados, se obtuvieron los siguientes hallazgos principales:

Importancia creciente de las habilidades blandas: Los responsables del área de recursos humanos afirmó que las habilidades blandas son un criterio decisivo en la contratación, particularmente la comunicación efectiva y la resolución de problemas.

Dificultades en la evaluación: También los gerentes de recursos humanos expresaron que no cuentan con herramientas estandarizadas para medir habilidades blandas de manera efectiva.

Diferencias entre sectores: Empresas del sector tecnológico y de servicios dan mayor peso a habilidades como la adaptabilidad y el trabajo en equipo, mientras que sectores más tradicionales aún priorizan habilidades técnicas.

Estrategias de selección: Se identificaron buenas prácticas como el uso de entrevistas situacionales y dinámicas grupales para evaluar habilidades blandas.

Estos resultados sugieren la necesidad de desarrollar metodologías más estructuradas para la evaluación de habilidades blandas en los procesos de contratación.

El análisis de los resultados obtenidos permite profundizar en la relevancia de las habilidades blandas dentro de los procesos de selección de talento. Si bien la evidencia respalda la importancia de estas competencias, aún existen desafíos en su evaluación y aplicación en la toma de decisiones organizacionales. La subjetividad en la medición y la falta de estandarización de metodologías

continúan siendo obstáculos para la implementación efectiva de estos criterios en los procesos de contratación (López & Gómez, 2022).

En comparación con los modelos tradicionales, el enfoque basado en habilidades blandas ha demostrado ser más eficaz en la predicción del desempeño laboral a largo plazo. Sin embargo, su integración en las organizaciones requiere un cambio de mentalidad en los directivos y reclutadores, quienes deben reconocer el valor de estas competencias en la construcción de equipos de trabajo exitosos (Fernández & Ramírez, 2021).

Además, se ha identificado que la capacitación en habilidades blandas no solo beneficia a los nuevos empleados, sino que también fortalece a los equipos de trabajo existentes. Las organizaciones que fomentan una cultura basada en el desarrollo continuo de habilidades interpersonales logran mejores índices de satisfacción laboral y compromiso organizacional (Pérez et al., 2019).

La discusión de estos hallazgos refuerza la necesidad de transformar los procesos de contratación para incluir un enfoque más equilibrado entre habilidades técnicas y blandas. La implementación de estrategias de evaluación más objetivas y la promoción de una cultura organizacional que valore estas competencias son pasos clave para el éxito empresarial en el contexto actual.

CONCLUSIONES

La presente investigación resalta la importancia de integrar las habilidades blandas en los procesos de selección de talento, destacando su papel fundamental en la adaptabilidad, productividad y retención de empleados dentro de las organizaciones. A través de un análisis mixto que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, se identificó que competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos son determinantes para el éxito laboral. Sin embargo, persiste una tendencia en las empresas a priorizar las habilidades técnicas sobre las socioemocionales, lo que limita la posibilidad de construir equipos de trabajo cohesionados y resilientes ante los retos del entorno organizacional.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es la ausencia de herramientas estandarizadas para evaluar habilidades blandas de manera objetiva. La subjetividad en la evaluación y la falta de capacitación específica en esta área generan inconsistencias en los procesos de selección, lo que puede derivar en contrataciones inadecuadas y altos índices de rotación de personal. En este sentido, se recomienda la incorporación de pruebas psicométricas y entrevistas por competencias como estrategias para mejorar la objetividad y confiabilidad de los procesos de selección.

Asimismo, se sugiere la implementación de dinámicas grupales y evaluaciones situacionales que permitan observar en tiempo real las habilidades interpersonales de los candidatos. Estas metodologías pueden facilitar la identificación de competencias clave y proporcionar información valiosa sobre la capacidad de los aspirantes para interactuar en entornos laborales colaborativos. Además, se destaca la necesidad de capacitar a los reclutadores en la identificación y valoración de habilidades blandas, con el fin de optimizar los criterios de selección y garantizar que los nuevos empleados se alineen con los valores y objetivos de la empresa.

Desde una perspectiva organizacional, la incorporación de habilidades blandas en los procesos de selección tiene el potencial de fortalecer el clima laboral y mejorar la satisfacción de los empleados. Las empresas que priorizan estas competencias tienden a experimentar menores niveles de rotación, mayor compromiso por parte de sus colaboradores y una cultura organizacional más cohesiva. En consecuencia, se recomienda que las organizaciones adopten un enfoque integral en la selección de talento, combinando la evaluación de habilidades técnicas con el análisis de competencias socioemocionales.

Finalmente, esta investigación subraya la necesidad de transformar los criterios de contratación para asegurar una selección más alineada con las demandas del entorno laboral actual. La implementación de estrategias basadas en evidencia permitirá a las empresas mejorar la retención de talento, optimizar la toma de decisiones en la selección de personal y fortalecer su posición en un mercado laboral cada vez más competitivo. La evaluación estructurada de habilidades blandas no solo contribuirá al éxito organizacional, sino que también garantizará la creación de entornos laborales más inclusivos y resilientes frente a los desafíos del futuro.

REFERENCIAS

- Acosta, L., & Rojas, M. (2020). Gestión del talento humano y habilidades interpersonales. Editorial Universitaria.
- Arrieta, P. (2021). Evaluación de competencias blandas en la selección de personal. *Revista de Psicología Laboral*, 15(2), 45-67.
- Benito, J., & Pérez, R. (2019). El impacto de las habilidades blandas en el entorno laboral. Ediciones Empresariales.
- Castellanos, S. (2022). Tendencias en la contratación basada en habilidades. *Gestión y Desarrollo*, 12(1), 89-105.
- Fernández, A., & Ramírez, P. (2021). Habilidades blandas y su impacto en la empleabilidad. *Revista de Recursos Humanos*, 9(3), 120-135.
- García, M., & López, D. (2020). Nuevas estrategias para la selección de talento. Ediciones Académicas.
- Herrera, C. (2018). Metodologías innovadoras en evaluación de candidatos. *Journal of Business Studies*, 5(4), 200-215.
- López, E., & Gómez, H. (2022). El papel de la inteligencia emocional en la contratación. Editorial RH.
- Martínez, J. (2022). Assessment Centers: Innovación en la evaluación de candidatos. *Recursos Humanos Globales*, 7(1), 56-72.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Tendencias en el empleo y habilidades laborales. Publicaciones OIT.
- Pérez, L., et al. (2019). Selección de personal basada en competencias interpersonales. Universidad de Buenos Aires.
- Ramírez, F., et al. (2021). Impacto de la inteligencia emocional en la contratación. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(2), 78-95.
- Rodríguez, K., & Hernández, T. (2020). El futuro del trabajo y la importancia de las habilidades blandas. Ediciones Futuro.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#)

