

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

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

Impacto de las Habilidades Blandas en el Clima Laboral: Caso Ministerio Del Trabajo – Machala

Impact of Soft Skills on the Work Environment: Ministry of
Labor Case - Machala

Zoila Janeth García Blacio

zgarcia1@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-4596-158X>

Universidad Técnica de Machala

El Oro – Ecuador

Eduardo Vinicio Pulla Carrión

epulla@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7591-2598>

Universidad Técnica de Machala

El Oro – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3999>

Artículo recibido: 16 de mayo de 2025

Aceptado para publicación: 29 de mayo de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.



Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3999>

Impacto de las Habilidades Blandas en el Clima Laboral: Caso Ministerio Del Trabajo – Machala

Impact of Soft Skills on the Work Environment: Ministry of Labor Case -
Machala

Zoila Janeth García Blacio¹

zgarcia1@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-4596-158X>

Universidad Técnica de Machala

El Oro – Ecuador

Eduardo Vinicio Pulla Carrión

epulla@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7591-2598>

Universidad Técnica de Machala

El Oro – Ecuador

Artículo recibido: 16 de mayo de 2025. Aceptado para publicación: 29 de mayo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente estudio investiga la relación entre las habilidades blandas y el clima laboral en los servidores del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Machala, donde participaron 24 servidores públicos de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 25 y 55 años, pertenecientes a distintas áreas administrativas de la institución. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental, recolectando datos mediante dos instrumentos validados: un cuestionario para medir las habilidades blandas y otro para evaluar la percepción del clima laboral. Los resultados indicaron que si existe una relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la percepción que mantienen los empleados con respecto al clima laboral. En particular, se evidenció que la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son factores clave con incidencia directa en la mejora del ambiente organizacional. Así mismo, se identificó una alta demanda por parte del personal respecto a capacitaciones en las mencionadas competencias, lo que demuestra una necesidad por parte de la institución para fortalecerlas como parte de la gestión del talento humano. No se encontró una asociación importante entre la gestión de conflictos por parte de los empleados y la percepción de necesidad de formación en habilidades blandas, determinando algunos posibles vacíos en la conciencia sobre su impacto. Se concluye que la promoción de habilidades blandas resulta esencial en la consolidación de entornos laborales más saludables, eficientes y cooperativos.

Palabras clave: habilidades blandas, clima laboral, comunicación, trabajo en equipo, sector público, talento humano


Abstract

The present study investigates the relationship between soft skills and work environment in the employees of the Ministry of Labor in the city of Machala, with the participation of 60 public servants

¹ Autor de correspondencia.

of both sexes, between 25 and 55 years of age, belonging to different administrative areas of the institution. For this purpose, a quantitative approach of correlational type and non-experimental design was used, collecting data through two validated instruments: a questionnaire to measure soft skills and another to evaluate the perception of the work environment. The results indicated that there is a relationship between the development of soft skills and the employees' perception of the work environment. In particular, it was found that effective communication and teamwork are key factors with a direct impact on the improvement of the organizational environment. Likewise, a high demand was identified on the part of the personnel for training in the aforementioned competencies, which demonstrates a need on the part of the institution to strengthen them as part of the management of human talent. No significant association was found between conflict management by employees and the perceived need for training in soft skills, determining some possible gaps in awareness of their impact. It is concluded that the promotion of soft skills is essential in the consolidation of healthier, more efficient and cooperative work environments.

Keywords: soft skills, work environment, communication, teamwork, public sector, human talent, human talent

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

Cómo citar: García Blacio, Z. J., & Pulla Carrión, E. V. (2025). Impacto de las Habilidades Blandas en el Clima Laboral: Caso Ministerio Del Trabajo – Machala. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 937 – 948. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3999>

INTRODUCCIÓN

El concepto denominado soft skills, también conocidas como habilidades blandas, está estrechamente vinculado con la empatía, la cortesía y el tacto, cualidades esenciales tanto en el ámbito empresarial público como en el privado. En este contexto, los empresarios han expresado la necesidad de que las escuelas de negocios donde se forjan las nuevas mentes para el nivel corporativo, se incorporen estas competencias dentro de su formación académica y profesional, al mismo tiempo que mediante las herramientas de aprendizaje se promueve su aplicación. Esto por cuanto la adquisición y desarrollo de habilidades sociales por parte de los empleados contribuyen en gran parte a la generación de un entorno laboral favorable, al incluir características positivas como la armonía que influyen en un leve incremento en la productividad de los colaboradores (Bencomo et al., 2023).

El ambiente de trabajo se encuentra ampliamente definido como la percepción adquirida por los empleados sobre diversos factores que influyen en la calidad de su experiencia laboral, los cuales pueden ser tanto tangibles como intangibles. Centrando la idea únicamente en los elementos tangibles, se detalla que se incluyen los incrementos salariales, bonificaciones y días especiales de descanso. Sin embargo, no se debe dejar a un lado que con el propósito de optimizar el desempeño y bienestar de los trabajadores, las empresas han implementado mejoras en el diseño de los espacios de trabajo, proporcionando mobiliario ergonómico y áreas destinadas a la relajación y el esparcimiento.

No obstante, estos factores son percibidos únicamente para los trabajadores presenciales de la organización y deja a un lado a los confinados en el contexto del teletrabajo que a día de hoy, se posiciona como la nueva era laboral. Por lo cual, es necesario realizar ajustes dentro de todos los contextos de los colaboradores para así, responder a las necesidades individuales que posee cada uno dentro de la nueva normalidad (Bencomo et al., 2023).

Ya conociendo ello, es importante detallar que según la Real Academia Española (2020), una habilidad se define como la "capacidad y disposición para algo", por ello, las habilidades blandas corresponden a "un conjunto de competencias de naturaleza cualitativa o no cognitiva que determinan la manera en que los individuos interactúan en distintos ámbitos de su vida, incluyendo el entorno personal, familiar, social y profesional" (Laines Alamina et al., 2021).

A diferencia de las habilidades duras que suelen ser enseñadas y adquiridas a lo largo del proceso educativo formal, las habilidades blandas poseen la particularidad de no ser cuantificables, centrandose únicamente su desarrollo en cada individuo e influenciado por factores como el carácter, las experiencias personales y diversos elementos de tipo social, psicológico y cultural. Por esta razón, debido a su naturaleza subjetiva, la medición de las competencias representa un desafío mayor en comparación con las habilidades técnicas o cognitivas (Laines Alamina et al., 2021).

Por ello, las habilidades blandas influyen en gran parte tanto en el desempeño laboral como en el desarrollo personal de una persona, razón por la cual, las organizaciones les otorgan un valor considerable no únicamente durante los procesos de selección y reclutamiento, sino también a lo largo de toda la trayectoria profesional considerando el impacto que poseen en la productividad del colaborador (Sánchez et al., 2018).

En la actualidad, el clima laboral se encuentra constituido como un factor determinante en el rendimiento y bienestar de los empleados dentro de una organización, considerando que, un ambiente de trabajo adecuado promueve la productividad de los empleados, la motivación y la satisfacción dentro del entorno laboral, mismos que son elementos esenciales para el éxito institucional. Sin embargo, en diversas entidades públicas, se ha identificado la presencia de dificultades en la dinámica organizacional relacionadas con la interacción entre los empleados y su entorno laboral.

A decir de ello, autores como Carreño (2025), señalan que dichas dificultades como la carencia o insuficiencia de habilidades blandas, afectan a la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Pese a la creciente importancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral, aún existe una falta de estudios que analicen su impacto en el clima organizacional dentro de instituciones públicas, lo que justifica la necesidad de esta investigación (Carreño, 2025).

Por ello, el presente estudio tiene como finalidad analizar el impacto de las habilidades blandas en el clima laboral del Ministerio del Trabajo-Machala, con el propósito de determinar su relevancia en la construcción de un entorno de trabajo armonioso y eficiente. Dado que las habilidades blandas desempeñan un papel crucial en la interacción y colaboración entre los empleados, su desarrollo se traduce en una mejora sustancial en la calidad del ambiente laboral.

Así mismo, la investigación permitirá identificar cuáles son las competencias de mayor impacto y evidenciar la posible ausencia de estas habilidades en el desempeño de las funciones dentro de la institución. Se plantea que los resultados obtenidos sirvan como una referencia para la implementación de programas de formación y desarrollo en habilidades blandas que contribuyan directamente a la optimización de la gestión del talento humano en el sector público.

Estudios previos han demostrado que la presencia de las habilidades blandas como competencias presentes en los trabajadores, fomenta un ambiente organizacional positivo que, como consecuencia, incrementa la satisfacción laboral y mejora el rendimiento de los equipos de trabajo. En el caso del Ministerio del Trabajo-Machala, es fundamental evaluar cómo estas habilidades inciden en la dinámica laboral y, en el caso de existir una ausencia de ellas, si representa o no un obstáculo para el desarrollo institucional. Así, en base a las diferentes teorías centradas en la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, el estudio plantea comprender mejor el papel de las habilidades blandas en la administración pública.

METODOLOGÍA

El estudio se centró principalmente en los empleados del Ministerio del Trabajo-Machala, donde la selección de participantes se realizó con base en criterios de inclusión que consideraban a trabajadores con al menos seis meses de experiencia en la institución, asegurando que estuvieran suficientemente integrados en la dinámica organizacional, excluyendo a aquellos empleados en periodo de prueba o con contrato temporal menor a seis meses. La muestra estuvo compuesta por individuos de diferentes áreas y niveles jerárquicos, permitiendo una visión representativa del impacto de las habilidades blandas en el clima laboral, tomando además en cuenta variables demográficas como edad, género, nivel educativo y antigüedad en la institución.

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se buscó encuestar a aquellos empleados que estuvieran dispuestos a participar de manera libre y cumpliendo con los criterios de inclusión. El tamaño de la muestra se determinó en función del acceso a los participantes y la viabilidad de recolección de datos en el tiempo establecido para el estudio, obteniendo una participación voluntaria y anónima, garantizando la confidencialidad de la información proporcionada.

Para la recolección de datos se empleó una encuesta propia diseñada en Google Forms y previamente revisada por el equipo académico, manteniendo una distribución eficiente y un acceso fácil para todos los participantes. El cuestionario incluyó preguntas cerradas y escalas tipo Likert para evaluar la percepción de los empleados sobre la presencia y relevancia de las habilidades blandas en su entorno laboral. Para garantizar la validez del instrumento, se realizó una prueba piloto con un grupo reducido de trabajadores antes de su aplicación definitiva. Además, se empleó el coeficiente de correlación de

Spearman o rho de Spearman, la cual es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y dirección de la asociación monótonica entre dos variables de estudio (Martínez Ortega et al., 2009).

El estudio adoptó un diseño no experimental porque no se manipuló ninguna variable, sino que se observó y analizó la relación entre las habilidades blandas y el clima laboral en un entorno real; de tipo transversal, porque los datos fueron recolectados en un único momento en el tiempo y; correlacional, debido a que el objetivo principal fue determinar el grado de asociación entre el desarrollo de habilidades blandas y la percepción del ambiente laboral dentro del Ministerio del Trabajo – Machala.

DESARROLLO

El constructo de habilidades blandas puede ser considerado análogo al de habilidades para la vida, formulado por la División de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (1994). Este se refiere a un conjunto de competencias de naturaleza socioafectiva que facilitan la interacción interpersonal y la adaptación a las demandas y desafíos cotidianos. Dichas habilidades comprenden la capacidad de tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de forma eficaz, identificar las emociones ajenas y establecer vínculos interpersonales saludables tanto a nivel físico como emocional (World Health Organization, 2003).

En este sentido, las habilidades se agrupan en tres categorías fundamentales, donde la primera corresponde a las habilidades interpersonales, las cuales incluyen competencias relacionadas con la comunicación asertiva, la negociación, la construcción de confianza, la cooperación y la empatía. La segunda categoría abarca las habilidades cognitivas vinculadas con la resolución de problemas, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la autoevaluación y la comprensión de las consecuencias de las propias acciones. Finalmente, la tercera categoría hace referencia a las habilidades para el manejo emocional tradicionalmente denominadas habilidades de control emocional y que en la actualidad, se conceptualizan como capacidades para reconocer y gestionar emociones intensas en contextos de estrés tales como la ira, la tristeza o la frustración.

Al revisar la literatura especializada se identifica que, en numerosos estudios el desarrollo de las habilidades blandas ha sido asociado con rasgos de personalidad al considerar que dichas habilidades no serían fácilmente modificables mediante procesos de entrenamiento o intervención (Moss & Tilly, 1996; Brunello & Schlotter, 2011; Nitonde, 2014). En esta misma línea, Cunha y Heckman (2007) plantean que, en un contexto donde las habilidades blandas forman parte de los rasgos de personalidad, su desarrollo significativo solo podría lograrse mediante intervenciones realizadas en etapas tempranas del ciclo vital, particularmente durante la infancia.

Según el informe del World Economic Forum (2016), regiones como América Latina presentan la mayor escasez de competencias dentro del ámbito de la economía formal a nivel mundial. En este contexto, se estima que dos de cada cinco jóvenes no se encuentran ni estudiando ni trabajando, mientras que aproximadamente el 55 % de la fuerza laboral participa en actividades informales. Esta situación evidencia una significativa brecha entre las habilidades disponibles en la población trabajadora y las demandas del mercado laboral, lo que representa un desafío considerable para las empresas, que enfrentan serias dificultades para identificar y reclutar el talento necesario para impulsar su crecimiento (Gamero, 2019).

Las habilidades blandas se relacionan principalmente con aspectos emocionales y con la capacidad de establecer vínculos interpersonales. Este tipo de competencias favorece en los jóvenes una comunicación más efectiva, así como una mayor disposición a la empatía. No obstante, debido a su naturaleza subjetiva, las habilidades blandas resultan más difíciles de evaluar y, en consecuencia, su implementación y medición en contextos prácticos representa un reto adicional (Espinoza et al., 2020).

Por otro lado, en el contexto del siglo XXI, el entorno laboral ha adquirido un rol protagónico como espacio para la promoción de la salud, consolidándose como un factor clave en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. La presencia sostenida de factores de riesgo en el ambiente laboral se asocia con el desarrollo de diversas enfermedades crónicas, las cuales conllevan elevados costos para los empleadores, principalmente a través del aumento del ausentismo y la disminución del rendimiento laboral, lo que en última instancia impacta negativamente en la productividad organizacional (Paredes, Ruíz y González, 2018).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

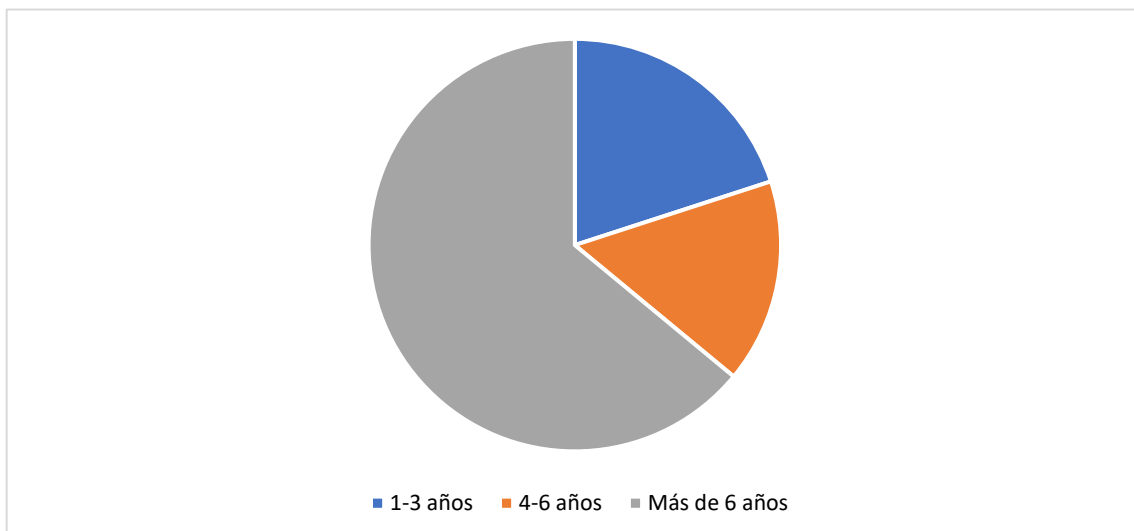
El análisis de los datos recolectados se centró en identificar la relación entre distintas dimensiones del clima laboral y la percepción sobre las habilidades blandas en el Ministerio del Trabajo – Machala. Por ello, se realizaron pruebas de correlación entre algunas de las variables de Spearman y se analizó la distribución de frecuencias y estadísticos descriptivos de las variables evaluadas.

En términos sociodemográficos, la mayoría de los participantes se encuentran en el rango etario de 31 a 40 años, representando más del 50% del total de encuestados, lo cual evidencia una población laboral activa con experiencia intermedia, siendo además que, el 64% de los trabajadores cuenta con más de seis años de servicio en la institución, otorgando validez a las percepciones vertidas dentro de la investigación al provenir de personas con trayectoria y conocimiento del funcionamiento organizacional.

Gráfico 1

Tiempo de servicio de trabajadores en la institución

Respecto a las variables relacionadas con el clima laboral, se observa en la Tabla 1 que la percepción sobre la comunicación dentro del entorno laboral presenta una media de 3.32 (DE = 1.03), lo cual indica una evaluación moderadamente favorable, aunque no exenta de áreas de mejora. Por otro lado, la percepción sobre la existencia de un ambiente de respeto y confianza entre compañeros y líderes obtuvo una media de 3.44 (DE = 1.29), mostrando una tendencia levemente más positiva, pero también



con una variabilidad considerable que refleja experiencias diferenciadas entre unidades o niveles jerárquicos.

Cuando se indaga sobre la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la institución, las respuestas de los participantes alcanzaron una media de 3.12 (DE = 1.20), puntuación que refleja una valoración intermedia y que apunta a una posible falta de cohesión dentro del grupo laboral, similar directamente a dificultades en la coordinación colaborativa. En este mismo sentido, la variable relacionada con el manejo adecuado de los conflictos laborales obtuvo una media de 3.00 (DE = 1.32), una de las puntuaciones más bajas entre las variables analizadas de clima organizacional, demostrando la existencia de tensión entre los empleados y que mantiene sus raíces en procesos de resolución poco efectivos dentro del entorno laboral.

Al ser consultados sobre el impacto subjetivo del clima organizacional en la motivación laboral, los resultados demuestran una media de 3.52 (DE = 1.32), con una tendencia positiva, lo que denota que, a pesar de los desafíos señalados el ambiente institucional se logra mantener en un nivel aceptable que no afecta la motivación entre sus colaboradores.

En lo que respecta a las variables relacionadas con las habilidades blandas, las respuestas obtenidas destacan de forma contundente la percepción que mantienen los empleados de que la carencia de dichas habilidades influye de manera negativa para la productividad del entorno laboral. Esta afirmación recibió una media de 3.92 (DE = 1.32), representando una apreciación alta y mostrando la conciencia colectiva que poseen las personas sobre la importancia de dichas competencias en el desempeño organizacional. Algo aún más destacable de los resultados es el consenso respecto a la necesidad dentro de la institución de implementar capacitaciones centradas en fomentar el desarrollo de las habilidades blandas, variable que alcanzó la puntuación más elevada del estudio con una media de 4.72 (DE = 0.68), reflejo de una demanda institucional clara y urgente en este ámbito.

Tabla 1

Correlación de variables Spearman entre comunicación clara y motivación

			En mi lugar de trabajo, la comunicación es clara y efectiva	Me siento motivado/a debido al clima organizacional de mi lugar de trabajo
Rho de Spearman	En mi lugar de trabajo, la comunicación es clara y efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Me siento motivado/a debido al clima organizacional de mi lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El análisis de la correlación entre las variables En mi lugar de trabajo, la comunicación es clara y efectiva y Me siento motivado/a debido al clima organizacional de mi lugar de trabajo, evaluado a través del coeficiente Rho de Spearman, arroja un valor de 0,748, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$; detallando una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables, dado que el valor del coeficiente se aproxima a 1 y que el nivel de significación es inferior al umbral convencional de 0,01.

Desde una perspectiva interpretativa, los resultados evidencian que a mayor percepción de claridad y efectividad en la comunicación dentro del entorno laboral, mayor es también el nivel de motivación percibido por los trabajadores en relación con el clima organizacional. Es decir, los participantes que consideran que la comunicación en su lugar de trabajo es clara y efectiva tienden también a sentirse más motivados por el ambiente organizacional en el que se desempeñan.

Tabla 2

Correlación de variables Spearman entre fomento de trabajo en equipo y productividad

			Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en la institución	¿Considera que la falta de habilidades blandas afecta la productividad en la institución en donde labora?
Rho de Spearman	Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en la institución	Coeficiente de correlación	1,000	-,504*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	25	25
	¿Considera que la falta de habilidades blandas afecta la productividad en la institución en donde labora?	Coeficiente de correlación	-,504*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis de la correlación entre las variables Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en la institución y ¿Considera que la falta de habilidades blandas afecta la productividad en la institución en donde labora?, mediante el coeficiente Rho de Spearman, revela un valor de -0,504, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,010$; dicho resultado indica una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa al nivel de 0,05 implicando que existe una relación inversa entre ambas variables.

En términos convencionales se evidencia que, a mayor percepción de los trabajadores con respecto al fomento del trabajo en equipo y la colaboración en la institución, menor es la percepción sobre la falta de habilidades blandas y sus afectaciones negativas en la productividad organizacional, es decir, cuando los trabajadores identifican que existen prácticas institucionales que promueven la colaboración y el trabajo conjunto, tienden a percibir en menor medida la carencia de habilidades blandas como la comunicación asertiva, la empatía o la resolución de conflictos, y su impacto en la productividad.

Tabla 4

Correlación de variables Spearman entre manejo de conflictos laborales e implementación de capacitaciones

	Los conflictos laborales se	¿La institución debería implementar
--	------------------------------------	--

			manejan de manera adecuada	capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas para sus empleados?
Rho de Spearman	Los conflictos laborales se manejan de manera adecuada	Coefficiente de correlación	1,000	-,127
		Sig. (bilateral)	.	,545
		N	25	25
	¿La institución debería implementar capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas para sus empleados?	Coefficiente de correlación	-,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,545	.
		N	25	25

El análisis de la correlación entre las variables Los conflictos laborales se manejan de manera adecuada y ¿La institución debería implementar capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas para sus empleados?, a través del coeficiente Rho de Spearman, arroja un valor de -0,127, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,545$; Este resultado detalla una correlación negativa muy débil y no significativa entre ambas variables analizadas.

En ese sentido, la magnitud del coeficiente y el valor de significancia demuestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del adecuado manejo de los conflictos laborales y la necesidad percibida de implementar capacitaciones en habilidades blandas dentro de la institución. En otras palabras, las respuestas de los participantes no muestran un patrón claro que permita afirmar que una mayor percepción de eficacia en la gestión de conflictos se asocie con una menor (o mayor) necesidad de capacitación con respecto a las habilidades blandas.

CONCLUSIONES

El estudio evidenció una relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas y la percepción positiva del clima laboral en el Ministerio del Trabajo - Machala, lo que reafirma el valor de estas competencias en la construcción de entornos laborales armónicos y eficientes.

En este sentido, se identificó que la comunicación efectiva dentro de la institución tiene un impacto directo en la motivación de los empleados, lo cual subraya la importancia de fortalecer las competencias comunicativas como eje fundamental del clima organizacional.

La correlación negativa entre el fomento del trabajo en equipo y la percepción del impacto negativo de la falta de habilidades blandas sugiere que las prácticas colaborativas dentro de la organización mitigan los efectos adversos de la ausencia de estas competencias.

A pesar de que algunos empleados perciben una adecuada gestión de conflictos, no se encontró una asociación significativa entre esta percepción y la necesidad de capacitaciones en habilidades blandas, lo que podría indicar una subvaloración de estas competencias en ciertos procesos institucionales.

Existe una alta demanda entre los empleados por capacitaciones específicas en habilidades blandas, lo que refleja una conciencia colectiva sobre su importancia para el desempeño profesional y el bienestar organizacional.

REFERENCIAS

Bencomo, M. I. G., Sánchez, B. G. B., Zapata, A. J. C., Bolívar, M. P., Ávila, J. R. A., Díaz, M. del R. de F. A., & Villa, J. R. (2023). Habilidades blandas y sociales y su impacto en el ambiente laboral de las empresas. *Brazilian Journal of Development*, 9(12), 32051–32061. <https://doi.org/10.34117/bjdv9n12-100>

Brunello, G.; Schlotter, M. (2011). Non-cognitive skills and personality traits: Labour market relevance and their development in education & training systems. IZA Discussion Paper No. 5743. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/228252134_Non-Cognitive_Skills_and_Personality_Traits_Labour_Market_Relevance_and_Their_Development_in_Education_Training_Systems

Carreño, A. D. V., Caza, F. S. G., & Vidal, M. E. Á. (2025). Análisis de las habilidades blandas y su influencia en el clima laboral de los servidores públicos en el distrito de educación 13d12 Tosagua–Rocafuerte.: Análisis de las habilidades blandas en el clima laboral. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 13(1), 69–90. <https://doi.org/10.56124/refcale.v13i1.005>

Cunha, F.; Heckman, J. (2007). The Technology of Skill Formation. *American Economic Review*, 97(2), 31-47. Disponible: http://jenni.uchicago.edu/papers/Cunha-Heckman_AER_v97n2_2007.pdf

Espinoza, M., Antonio, M., Gallegos, B., & Del Pilar, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798(1015), 577-629. <http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

Gamero, E. G. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE: Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), 3. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10097175.pdf>

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

Laines Alamina, C. I., Hernández García, A. P., & Zamayoa Urbina, D. A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculatégica*, 7(1), 929-944. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/26208>

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.

Moss, P.; Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252-276. Disponible: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888496023003002>

Nitonde, R. (2014). Soft Skills and Personality Development. Trabajo presentado en el National Level Seminar on Soft Skills and Personality Development. Shri Shivaji College, Parbhani (MS) India. ISBN978-81-925458-3-7.


Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., & González C., N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista Chilena de Nutrición*, 45(2), 119–127. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>

Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1-18.

World Economic Forum. (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>

World Health Organization (2003). Skills for Health Disponible: http://www.who.int/school_youth_health/media/en/sch_skills4health_03.pdf

World Health Organization, Division of Mental Health (1994). Life skills education for children and adolescents in schools Disponible: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/63552>

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