



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

HABILIDADES BLANDAS DE LOS GERENTES EN LOS GOBIERNOS LOCALES

SOFT SKILLS OF MANAGERS IN LOCAL GOVERNMENTS

José Huamaní Arone

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - Perú

Brayan Oliver Mamani Huilca

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - Perú

Richard Huilca Huaman

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - Perú

Wilver Oros Torres

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14621

Habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales

José Huamani Arone¹

johuamani@unamba.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1734-1798>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Perú

Brayan Oliver Mamani Huilca

Olibra74@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5631-1188>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Perú

Richard Huilca Huaman

charry668rh@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-0884-0694>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Perú

Wilver Oros Torres

woros@unamba.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6773-4960>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Perú

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar las habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Donde la metodología de investigación fue la revisión sistemática de las tesis, para lo cual también se ha revisado mediante las técnicas de los artículos mediante las operaciones boléanos, de igual forma con la herramienta de VOSviewer, se hizo una revisión a una muestra de 9 investigaciones de tesis, en ello se ha sumado como población de los colaboradores 672 gerentes en las distintas municipalidades. Los resultados indica que el 16% de los trabajos expresa que el trabajo en equipo es parte fundamental de las habilidades blandas, de igual forma la comunicación en un 10%, de esa manera en un 6% la negociación, el liderazgo y atención a los usuarios. Las conclusiones en que se llegaron de que las habilidades blandas se manejan el trabajo en equipo, de igual manera manejan la comunicación interna y externa, así también el liderazgo de los gerentes, como también la negociación y la atención de los integrantes del equipo de trabajo y a mismo a los usuarios o público en general en los gobiernos locales.

Palabras clave: habilidades blandas, trabajo en equipos, liderazgo

¹ Autor principal.

Correspondencia: johuamani@unamba.edu.pe

Soft Skills of Managers in Local Governments

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the soft skills of managers in local governments, Peru. Where the research methodology was the systematic review of the theses, for which it has also been reviewed through the techniques of the articles through the Boolean operations, in the same way with the VOSviewer tool, a review was made to a sample of 9 thesis investigations, in which 672 managers in the different municipalities have been added as a population of collaborators. The results indicate that 16% of the works express that teamwork is a fundamental part of soft skills, as well as communication in 10%, thus in 6% negotiation, leadership and attention to users. The conclusions reached that soft skills are managed in teamwork, in the same way they manage internal and external communication, as well as the leadership of managers, as well as the negotiation and attention of the members of the work team and even to users or the general public in local governments.

Keywords: soft skills, teamwork, leadership

Artículo recibido 10 septiembre 2024

Aceptado para publicación: 15 octubre 2024



INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la mayoría de las organizaciones enfrentan desafíos importantes resultantes de la incertidumbre económica mundial, como la globalización. De igual forma los avances tecnológicos y prácticos, y la crisis organizacionales de los gobiernos, como expresa Gontero y Novella (2021). Estos cambios han afectado el estilo de vida de las personas, en este caso de los gerentes, donde hubo modificaciones en su manera de realizar sus trabajos, ellos no solo deben formarse sino también debe fortalecer sus habilidades duras (como los conocimientos y habilidades específicas). Así como también es crucial que desarrollen y potencien sus habilidades blandas las personas que realizan labores administrativas o gerenciales, Gestión (2018). Se entiende que son pocos los consensos en mejorar en el mundo laboral, en las organizaciones públicas y en las organizaciones privadas están enfocados en progresos tecnológicos. Las habilidades más buscadas en América Latina son las habilidades blandas del personal y de los gerentes, donde esté preparado para las situaciones de incertidumbre y los talentos híbridos como menciona Forbes (2020).

Mientras en el contexto nacional como indica López (2023) es que los gerentes en las municipalidades de los gobiernos locales, enfrentarán nuevos desafíos al momento de trabajar, y se enfrentaran a un contexto que no solo requerirá de aspectos cognitivos, sino que también se verán involucrados en aspectos emocionales y sociales. Como es publicada en Esan (2021) por esta razón, es crucial preparar a los gerentes para los retos que enfrentarán. Se suspendieron los trabajos, lo que restringió el contacto entre compañeros y afectó. Entonces es priorizar las habilidades blandas, que son altamente demandadas en el mundo actual tanto en el ámbito académico y laboral. La empatía, la comunicación efectiva, la motivación en las actividades y el trabajo en equipo son habilidades vitales para afrontar esta nueva etapa con mayores exigencias.

Las habilidades blandas están relacionados con los trabajos en que se operan en grupos de personas, para ello es necesario aplicar la comunicación, el liderazgo, lo que es la gestión emocional, la gestión de tiempo, gestión de conflictos, la toma de decisiones y la resolución de problemas del personal que ocupa puestos gerenciales como expresa López (2022) las habilidades blandas o las habilidades transversales en la actualidad son exigencias laborales para ocupar los puestos gerenciales en las organizaciones, de igual manera indica Arroyo (2022) quien señala, que las habilidades blandas son

intangibles y subjetivas, porque considera la presencia de los aspectos como el liderazgo, comunicarse de manera fluida en forma grupal o de manera individual con la finalidad de controlar y manejar la presión laboral. De la misma manera como menciona Peña et al. (2023) quien expresa, que las habilidades blandas entiende lo que es la comunicación, el liderazgo, las competencias interpersonales y el trabajo en equipo en la organización. Por otra parte menciona Hiriyappa (2018) que las habilidades blandas no se puede cuantificar por que se tratan las habilidades de comunicación, la motivación, la delegación, las responsabilidades, proporcionar retroalimentación, el compromiso, solucionar problemas, colaboración fuerte, ética en el trabajo, manejo de tiempos, creatividad, liderazgo y manejar momentos de presión.

De la misma manera las habilidades como expresa Moya et al. (2023) que indica que soft Skills, trata aspectos como la facilidad de comunicación, adaptación y de relacionamientos con otras personas. Por qué las habilidades son competencias sociales del individuo que le facilitan interrelacionarse con otras personas mediante las emociones y la resiliencia, como también indica que las habilidades blandas requieren escuchar a los demás del grupo del equipo de trabajo. Como también indica Gómez et al. (2021) que las habilidades blandas se relacionan con la inteligencia emocional que una persona tiene.

Las habilidades blandas no cognitivas son las habilidades que están relacionadas con el campo socioemocional del individuo, del comportamiento y de la personalidad, en lo que respecta a la comunicación, sensibilidad cultural, actitud positiva como indica Solano (2021). Por otra parte, las habilidades blandas son los conocimientos sociales que esta relacionando con la comunicación y el desenvolvimiento de las personas en entornos formados por pares, los cuales está relacionado con la responsabilidad, la honestidad y los compromisos laborales y personales Luna et al. (2018). De la misma manera las habilidades blandas están compuesta por las habilidades no cognitivas que poseen las personas y a su vez le permiten relacionarse en su entorno laboral o social, así mismo poseen algunas destrezas como son el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la empatía, el liderazgo, la proactividad, la capacidad de escuchar, la fuerza voluntad, el pensamiento crítico y la responsabilidad que asume cada persona expresas por Oliver (2023).

Las habilidades blandas son aptitudes sociales que no parte de los conocimientos teóricos, en el cual la creatividad, la colaboración, pensamiento crítico o la comunicación Borja (2022). Las habilidades

blandas comprenden que las personas tienen atributos para poder interactuar de manera efectiva con empatía, con inteligencia emocional y creatividad laboral. Grandes (2020) las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional, se trata de conjunto de rasgos de personalidad, como las habilidades sociales, la comunicación, lenguaje, los hábitos personales que se caracterizan a las relaciones personales, a sí mismo composición de una persona para poder interactuar de manera efectiva con los compañeros, con los jefes. También se trata de la capacidad de adaptarse a los escenarios distintos con pensamiento crítico y analítico, autoconfianza y capacidad de ser confiables en la comunicación efectiva para resolver problemas (Roca, 2015).

Las actividades diseñadas para el desarrollo de las habilidades blandas como indica Gómez et al. (2021) se entienden por las: Habilidades de comunicación: se entiende la comunicación del lenguaje no verbal, así como la escucha activa y la empatía. Autogestión: comprende la gestión del tiempo, estrés y cambio. Motivación y trabajo en equipo: representa la motivación y el principio de aprendizaje en el comportamiento. Desarrollo personal: se comprende como el plan de desarrollo personal de los integrantes de una organización. Igualmente Ruiz (2021) las habilidades blandas de las personas comprenden la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo de las personas, la gestión del tiempo y organización y ética y responsabilidad que asumen en una organización. A continuación, se muestra las formas y maneras de manejo de las habilidades blandas: Comunicación efectiva. Son las acciones de transmitir información, la capacidad de escuchar, la competencia de redacción. Trabajo en equipo: son las capacidades de colaborar, liderar, promoción del ambiente de trabajo. Liderazgo: son las habilidades de motivación, en la toma de decisiones, las habilidades de gestionar conflictos. Gestión del tiempo y organización: son las capacidades de manejar múltiples tareas, en lo que son los cumplimientos de plazo y la planificación estratégica. Ética y responsabilidad: son las habilidades que están comprometidos con la transparencia, con la responsabilidad y la promoción de prácticas.

Las habilidades blandas primarias y secundarias: Dentro de las habilidades blandas Solano (2021) reconoce las siguientes habilidades blandas primarias, así como las secundarias: Comunicación: las habilidades secundarias se tratan de la escucha activa, confianza, la resolución de conflictos y la organización de las actividades. Resolución de problemas: las habilidades secundarias como la creatividad, investigación, gestión de riesgos y lo que es el trabajo en equipo. Creatividad: las

habilidades secundarias se entiende la curiosidad, aprender de otros, mente abierta y toma los riesgos calculados. Adaptabilidad: habilidades secundarias están compuesta por la consistencia en la organización, el optimismo y la flexibilidad laboral. Ética laboral: compuesta por las habilidades secundarias como la atención a los detalles, a la integridad, a la persistencia y la gestión del tiempo.

Las habilidades transversales: Para alcanzar un buen desempeño laboral en la ejecución de las competencias, es necesario contar con habilidades transversales como indica Arroyo (2022) en seguida se muestra las habilidades transversales: Capacidad para hacer: son competencias que están relacionados con la organización, con la disciplina, el orden y la iniciativa laboral. Capacidad para comunicarse: las competencias que son necesarias para poder establecer las relaciones interpersonales de manera eficaz, estas competencias comprenden el saber escuchar, escribir, saber hablar, saber leer, comprender e interpretar lo leído escuchado y escrito. Capacidad para relacionarse: se trata de las competencias que permite relacionarse con los integrantes internos de la organización y así como con las personas externas de la organización. Capacidad de apoyo: el desarrollo de la competencia de apoyo permite alcanzar los objetivos de la organización y de la misma persona. Capacidad para generar soluciones: son las competencias para ser parte de la solución y no ser carga en la organización. Capacidades fundamentales: son las competencias que las carencias puede afectar negativamente el desarrollo de las demás competencias, como el caso las tolerancias a la presión y el manejo de conflictos en una organización. Competencias son observables: es en función de los comportamientos específicos de cada nivel de desarrollo, por ello este tipo de comportamiento son observables por los miembros de la organización como del jefe, de los pares y de los subordinados dentro de la organización.

Según Cordero-Clavijo y Quevedo-Jumbo (2020) se concluye que la implementación de estrategias orientadas a fortalecer las habilidades blandas en el sector público es crucial para mejorar la eficiencia organizacional y la calidad del servicio, proponiendo además recomendaciones para integrar estas competencias en la capacitación de los empleados públicos. Igual manera indica De La Ossa (2022) en ello alcanza a las conclusiones donde las habilidades blandas para los académicos se requiere aprender a saber, de igual manera aprender a vivir en el contexto. Como también estudio de Moreno-Murcia y Quintero-Pulgar (2021) a las conclusiones alcanzadas en ello se requiere en fortalecer en el desarrollo mediante la formación en competencias y en las actitudes para sobrellevar los problemas y de las

necesidades con habilidades blandas integrales. Así como también De Arco (2020) los resultados alcanzados que en el desarrollo de fuerza laboral se alcanza a mejorar las competencias de complejidad alta, es también con competencias socioemocionales, que proactiva las resiliencias y la empatía con los demás, de esa manera Córdova et al. (2021) las habilidades blandas es considera por los colaboradores, por ello practica las habilidades interpersonales y las directivas para lo cual cuentan los conocimientos, los compromisos, las iniciativas y el trabajo en equipo con liderazgo. De esa manera investigaciones de Castaño et al. (2021) el desarrollo de liderazgo que un factor importante para los gerentes, de igual manera en el clima organizacional, el trabajo en equipo son importante para asumir los trabajo con habilidades blandas.

En seguida se plantea la pregunta general ¿Cómo son las habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales, Perú? De igual manera las preguntas específicas ¿Cuál es la comunicación efectiva de los gerentes en los gobiernos locales, Perú? ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo de los gerentes en los gobiernos locales, Perú? ¿Qué estrategia de liderazgo manejan de los gerentes en los gobiernos locales, Perú? Como también los objetivos Determinar las habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Objetivos específicos determinar la comunicación efectiva de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Identificar el trabajo en equipo de los gerentes en los gobiernos locales, Perú, determinar liderazgo manejo de los gerentes en los gobiernos locales, Perú.

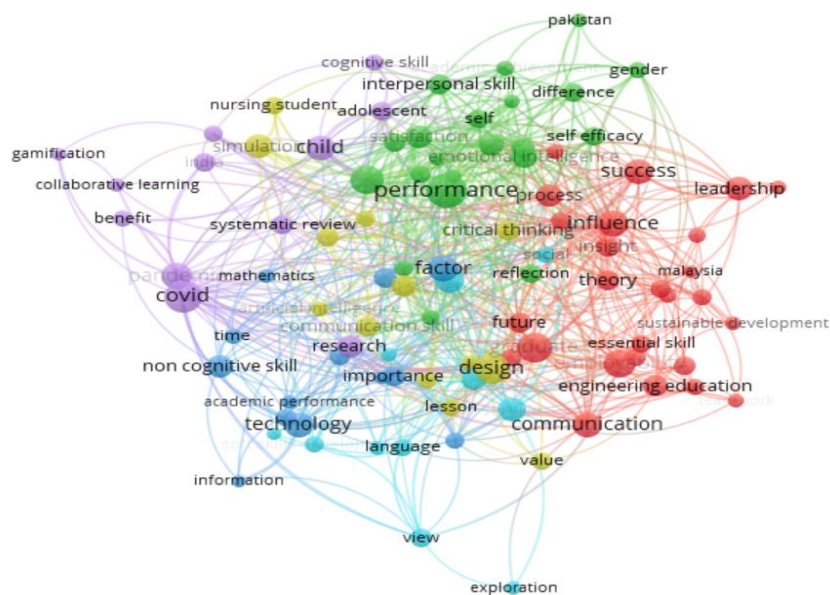
METODOLOGÍA

Para poder responder a las preguntas se ha llevado una revisión sistemática de las habilidades blandas de los gerentes, con la recopilación de datos se ha toma criterios de selección rigurosa. De esa manera se presenta investigación que garantice la calidad de trabajo. El estudio se ha logrado emplear la herramienta de investigación de mapeo científico a través de VOSviewer. En ello se observa de manera gráfica y de forma abundante la información científica. En tal caso se utilizó VOSviewer que sea creado representaciones visuales de diferente manera las redes bibliométricas de esa manera se analiza los nodos de información.

En el análisis a través de bibliométrico realizado por Scopus se tuvo a 3450 trabajos de investigación relacionados a las habilidades blandas, de los cuales muestra los trabajos de investigación más citados por cada año desde 2020 hasta 2024.

Figura 1

Visualización VOSviewer de una red de Artículos de las habilidades blandas



En función de la palabra las habilidades blandas, así como también de los resultados de VOSviewer, donde la palabra usada y repetida performance que esta netamente relacionado con las habilidades blandas en las organizaciones.

- a) Búsqueda de bibliográfica: se entiende la parte esencial en el presente estudio lo que es la revisión de artículos de revisión, de esa manera ha permitido revisar los artículos de mayor transcendencia bajo los términos “habilidades blandas” o “habilidades interpersonales” o “habilidades esenciales” o “habilidades no cognitivas”.
- b) Búsqueda de palabra clave en base al término de habilidades blandas “soft skills” or “interpersonal skills” or “essential skills” or “non-cognitive skills”.
- c) Base de datos: se ha utilizado base de datos entre ellos son Scopus, Google Académico, la referencia, repositorio de las universidades.
- d) Evaluación de la calidad de las tesis desarrollados en el contexto nacional y de igual manera incluyen otros temas relacionados, de la misma forma se ha tomado en cuenta las fechas publicadas, sobre todo la metodología utilizada, así como también las credibilidades de las fuentes que fueron alcanzados.

e) Análisis de la variabilidad, fiabilidad y validez de los artículos. A medida que recopilamos la información, la organizamos sistemáticamente y tomamos notas que nos ayudaron a sintetizarla. Al considerar estas fuentes de información y estrategias de recopilación de información, estuvo listo para realizar una revisión exhaustiva de las tesis relacionados del término de las habilidades blandas de esa manera respalda las afirmaciones con evidencia contundente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para expresar en esta parte del estudio a continuación se presenta las investigaciones consideradas las características necesarias para poder desarrollar el proceso de sistematización de estudio. En adelante las tesis realizadas en los años 2020 a 2024 en el contexto nacional en los gobiernos locales en este caso en las municipalidades.

Tabla 1. Investigaciones de tesis entre los años 2020 a 2024 en los gobiernos locales - Perú

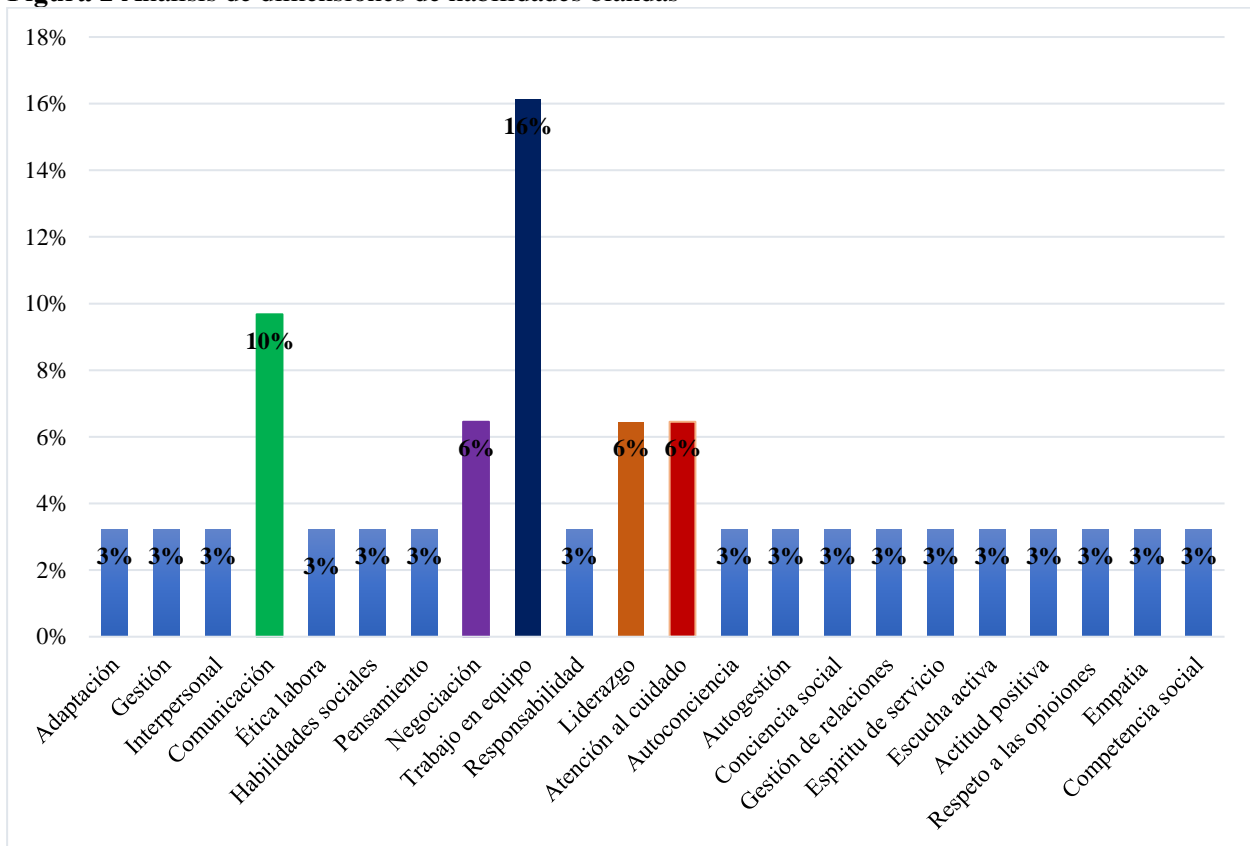
Autor y año	Unidad de análisis	Dimensiones y resultados	Conclusiones
Rimarachin (2021)	80 trabajadores de la municipalidad	Adaptación, interpersonal, comunicación y ética laboral.	Las conclusiones expresan el grupo de personas que son empleados observan escasez de herramientas en la comunicación, mientras las empatías se disminuyen.
Choquehuanga y Morán (2022)	Conforman 56 trabajadores de la municipalidad.	Habilidades sociales, pensamiento, negociación. El 53.6% expresa ocurrencia de los problemas en su grado de trabajo.	Las conclusiones indican que hay la comunicación fluida para una efectiva gestión.
Primo (2024)	Compuesta en 178 de los servidores públicos.	Trabajo en equipo, responsabilidad, liderazgos. Los resultados son indicados con mayor expresión que el	En las conclusiones se visualiza el grado de relación que es positiva moderado con el desempeño laboral.

		liderazgo es en un 4.56 de manejo de los servidores.	
Atencio y Solano (2021)	Conformado por 20 trabajadores de la municipalidad	Trabajo en equipo, comunicación, atención al ciudadano. Como resultados es que el 45.3% se enfocan en trabajo de equipo.	Lo que llegaron a las conclusiones es que las habilidades blandas correlacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores.
Cervantes (2023)	Conformada por los 59 trabajadores administrativos	Autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de relaciones. Los resultados muestran mencionan que las habilidades blandas presentan nivel medio en un 55.6%.	En las conclusiones mencionan que las habilidades blandas se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral.
Coaquira (2023)	Compuesta por 41 trabajadores de la Gerencia de Administración.	Trabajo en equipo, liderazgo, empatía y negociación. En los resultados el 63.4% están de acuerdo son las habilidades blandas.	Se concluye que existen relación positiva de habilidades blandas de los trabajadores con el desempeño laboral.
Meza y Quinto (2023)	Con formada por los 122 trabajadores administrativos	Competencia personal y competencia social. Las habilidades blandas de los trabajadores son altas en un 56.6%.	En este caso las habilidades blandas no se relacionan con otros factores.
Ubillus (2021)	30 trabajadores de la municipalidad.	Trabajo en equipo, espíritu de servicio, escucha activa, actitud positiva y respeto a las	Es beneficioso las habilidades blandas para el desempeño laboral, porque provoca la

opiniones. Los resultados existencia de trabajo en equipo, indica que el equipo de trabajo el espíritu de servicio. es un 93%.

Atencio y 86 servidores Trabajo en equipo, Las habilidades blandas se Torres (2021) administrativo habilidades comunicativas y relacionan de forma positiva atención al ciudadano. Los con otras variables. resultados que el trabajo en equipo representa en un 45.3%

Figura 2 Análisis de dimensiones de habilidades blandas



Interpretación: en la tabla 1 de investigaciones de tesis entre los años 2020 a 2024 en los gobiernos locales – Perú y de la misma manera en la figura 1 análisis de dimensiones de habilidades blandas, en la tabla 1 se puede visualizar la participación de los encuestados que en la gran mayoría unidad de análisis fueron los trabajadores o servidores públicos en los gobiernos locales de la municipalidad, se

puede visualizar mínimo número de trabajadores es 20 servidores mientras el máximo número de participantes es 86 servidores de la municipalidad.

Mientras los resultados alcanzados en cada investigación enfatizan como dimensión de las habilidades blandas que el trabajo en equipo viene a resaltar con mayor presencia, de igual manera el liderazgo otro factor más visible como parte de las habilidades blandas, otro de los factores de habilidades blandas muestra el manejo de situaciones como las negociaciones, competencia social son factores resaltantes de las habilidades blandas.

De la misma manera las conclusiones de las distintas investigaciones publicadas se muestran que en la mayoría de las investigaciones expresan que las habilidades blandas tienden a relacionarse de manera positiva con otras variables como en el desempeño laboral, en la comunicación. Tomando datos se pueden indicar de las mayores relaciones positivas de las habilidades blandas donde se relaciona con el desempeño laboral de los servidores en los gobiernos locales, en las distintas municipalidades.

Por otra parte, en la figura de las dimensiones analizadas su participación o las propuestas de los diferentes autores se puede indicar que las habilidades blandas participan con mayor frecuencia y alcanzase son las dimensiones como trabajo en equipo con un porcentaje de 16%, mientras la comunicación con un 10%, de igual manera el liderazgo con un 6%, de igual manera la negociación y atención al ciudadano participa con un porcentaje de 6% de los 100% estudiadas a las dimensiones. En tal sentido las dimensiones de las habilidades blandas que tienen participación alta, son el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, negociación y atención.

Al plantear los objetivos se ha formulado el objetivo general Determinar las habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Donde los resultados indica mediante la visualización de VOSviewer, en ello se muestra con mayor visibilidad el rendimiento como parte de las habilidades blandas, lo que indica que las habilidades blandas lo que busca es el rendimiento de los trabajadores. De igual forma en las habilidades blandas muestra con las dimensiones de mayor participación es el trabajo en equipo 16%, la comunicación con 10%, liderazgo, negociación, atención con 6% de participación alta que manejan los servidores de las municipalidades o de los gobiernos locales. Por otra parte los resultados de otras investigaciones como de Cordero-Clavijo y Quevedo-Jumbo (2020) en ello muestra que las habilidades blandas se enfoca en mejorar la eficiencia y la calidad del servicio. De igual

manera De Arco (2020) en ello indica en sus conclusiones que las habilidades blandas mejoran las competencias de mayor complejidad. Como también Castaño et al. (2021) en sus conclusiones menciona que las habilidades blandas desarrolla el trabajo en equipo, el liderazgo de los servidores. Para lo cual es corroborado por otras posiciones teóricas como de López (2022) que las habilidades blandas son exigencia laborales, de igual manera Arroyo (2022) en cual expresa que son intangibles, de manera subjetiva, en el cual hace énfasis el liderazgo, como también la comunicación Peña et al. (2023) de esa forma indica que las habilidades blandas expresa en la comunicación, en el liderazgo, en las competencias, el trabajo en equipo. Por ende, que las habilidades blandas conforman la comunicación, el liderazgo, las competencias interpersonales y el trabajo en equipo. De igual manera Ruiz (2021) las habilidades blandas de las personas comprenden la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo de las personas, la gestión del tiempo y organización y ética y responsabilidad que asumen en una organización. Analizando las posiciones teóricas y los resultados de las investigaciones alcanzadas por otras investigaciones y del presente estudio, en ello se puede mencionar que las habilidades blandas se manejan en un ambiente cambiante. Para ello se requiere personal que trabaja en las municipalidades que manejan el trabajo en equipo, que practiquen la comunicación, el liderazgo, negociación y la atención sea al público en general o de manera interna.

El formular el objetivo determinar la comunicación efectiva de los gerentes en los gobiernos locales, Perú los resultados expresan la importancia de comunicación, donde la revisión bibliométrica puede observar la comunicación con mayor relevancia como parte de las habilidades blandas. Donde la comunicación se interrelaciona con rendimiento, con la forma de comunicación, lo que indica que son habilidades esenciales de una persona. De igual forma en las habilidades blandas la comunicación se resalta con alta participación lo que indica que las habilidades de comunicación permiten manejar el contexto. Por otro lado las investigaciones realizadas por De La Ossa (2022) indica que las habilidades blandas es aprender a aprender lo que indica con una buena comunicación, de igual manera estudio realizado por Castaño et al. (2021) indica para desarrollar organización se requiere comunicación eficaz de los gerentes o también de los mismos trabajadores. Las argumentaciones en los resultados de diferentes estudios son sustentadas por otros fundamentos teóricos de Arroyo (2022) en ello que la capacidad para comunicarse son competencias que establece comunicación inter personal, porque en el



cual se ve la escucha, el de escribir y de hablar, como también de comprender de las situaciones. De igual forma Solano (2021) menciona como una de los componentes de las habilidades blandas, donde la comunicación se entiende por escucha activa, la confianza, la resolución de conflictos y la organización de las actividades. Como también argumento de Ruiz (2021) que la comunicación un factor de las habilidades blandas en donde se centra en las formas y en maneras de informar a otras personas. En tal sentido se puede entender que la comunicación como componente de las habilidades se sustenta en la participación activa, en la escucha, en escribir, como también en hablar de esa manera estable interacción con otras personas, con la finalidad de manejar los conflictos laborales internas como externas de las organizaciones.

Como también objetivo específico identificar el trabajo en equipo de los gerentes en los gobiernos locales, Perú, en VOSviewer se puede visualizar lo que es habilidad no cognitiva que se trata de trabajo en equipo, de igual forma se puede observar los resultados de las investigaciones que el trabajo en equipo resalta con mayor visibilidad y frecuencia lo que se muestra es que en el contexto laboral de los gerentes es esencial el trabajo en equipo con los con laboradores por ello en un 16% participa en las habilidades blandas el trabajo en equipo de los gerentes en las municipalidades. Investigaciones alcanzados por Cordero-Clavijo y Quevedo-Jumbo (2020) en el cual indica que el trabajo en equipo mejora eficiencia y brinda calidad de servicio, de esa forma estudio de Moreno-Murcia y Quintero-Pulgar (2021) indica que el trabajo en equipo como parte de las habilidades blandas se comprende de las formaciones en su competencia y en las actitudes, como también estudio por De Arco (2020) comprende trabajo en equipo como la fuerza laboral con la finalidad de mejorar las competencias gerenciales de los gerentes. Los resultados son corroborados por argumentos teóricos de diferentes autores como de Ruiz (2021) en donde indica que el trabajo en equipo son las capacidades de colaborar, liderar, como también la promoción del ambiente de trabajo, de la misma manera indica Gómez et al. (2021) que el trabajo en equipo representa la motivación y el principio de aprendizaje en el comportamiento, así mismo Oliver (2023) la capacidad de escuchar es comprendida como trabajo en equipo, como expresa Moya et al. (2023) adaptación y de relacionamientos con otras personas organizando laborales con otras personas, donde indica Hiriyyappa (2018) ética en el trabajo, manejo de tiempos, creatividad. En ese entender el trabajo en equipo como parte de las habilidades blandas de los gerentes se entiende como las habilidades

no cognitivas que los gerentes manejan en una organización en este caso en la municipalidad, de igual forma que el trabajo en equipo de los gerentes en las municipalidades están compuestas por la eficiencia laboral, las competencias, liderar con capacidad el desarrollo de las organizaciones en este en las municipalidades.

Como objetivo determinar liderazgo manejan de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Los resultados alcanzados se muestran los siguientes, donde el resultado de la investigación muestra que el liderazgo, en la figura de VOSwivier se muestra como parte de liderazgo como la habilidad interpersonal, para un liderazgo implica habilidad cognitiva de los gerentes. De igual manera en la figura de las dimensiones de las habilidades blandas que el liderazgo tiene mayor participación en los gerentes en las municipalidades de los gobiernos locales. Los resultados alcanzados por Moreno-Murcia y Quintero-Pulgar (2021), en el cual indica que las actitudes con las competencias de los líderes, de igual manera De Arco (2020) la fuerza laboral es parte del liderazgo y de igual manera mencionado por Castaño et al. (2021) el desarrollo de liderazgo que un factor importante para los gerentes. A los resultados los fundamentos teóricos argumenta como base teórica de liderazgos como indica López (2022) y como también Arroyo (2022) como el aspecto importante de las habilidades blandas el liderazgo, como también Peña et al. (2023) indica que el liderazgo es un factor de las habilidades blandas, de esa expresa Moya et al. (2023), Gómez et al. (2021), como también Luna et al. (2018, Oliver (2023) como expresa que el liderazgo es un factor de las habilidades blandas, lo que indica Ruiz (2021) que el liderazgo se entiende como las habilidades de motivación, en la toma de decisiones, las habilidades de gestionar conflictos. En tal sentido se puede mencionar que el liderazgo muestra factor importante en el manejo de las habilidades blandas de los servidores de la municipalidad, en este caso de los gerentes de las municipalidades.

CONCLUSIONES

Se determinó las habilidades blandas de los gerentes en los gobiernos locales, Perú, donde se concluye que los gerentes o servidores administrativos de los gobiernos locales manejan las cualidades de habilidades blandas como el trabajo en equipo, de igual manera manejan la comunicación interne y externa, igual forma el liderazgo en la gerencia que ocupa, como también la negociación y la atención a los integrantes del equipo de trabajo y a los usuarios o público en general en los gobiernos locales.

Se determinó la comunicación efectiva de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. En el cual se concluye que la comunicación de los gerentes se comprende interrelación con el rendimiento laboral de los gerentes como parte esencial de los gerentes, porque la comunicación se entiende la participación activa, la escucha de esa forma se integra con otras personas con el propósito de manejar el contexto laboral de los gerentes con los colaboradores de los gobiernos locales

Se ha identificado el trabajo en equipo de los gerentes en los gobiernos locales, Perú. Se concluye que el trabajo en equipo, se maneja con las atribuciones según las habilidades no cognitivas como en liderar, en colaborar. También se aplica la promoción del ambiente de trabajo, de igual manera motiva a los integrantes, los gerentes como a los trabajadores en los gobiernos locales en las diferentes municipalidades que vienen asumiendo como gerentes.

Se determinó liderazgo manejado por los gerentes en los gobiernos locales, Perú. En el cual se concluye que el liderazgo de los gerentes se enfoca en las habilidades de motivación, en la habilidad interpersonal, que los gerentes tienen la capacidad para tomar decisiones de los gerentes y de igual manera los gerentes desarrollan la gestión de los conflictos ocasionados en diferentes áreas en las municipalidades por diferentes gerentes por área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyo Tovar, R. (2022). *Habilidades gerenciales - Desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (Ecoe Ediciones (ed.); 3ra edición).

https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_gerenciales_3ra_edición/042bEAAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PA12&printsec=frontcover

Atencio Calderón, M. L., & Torres Solano, D. R. (2021). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Independencia, Lima – Perú*



- 2020 [Universidad privada del norte]. <https://hdl.handle.net/11537/26404>
- Borja, C. (2022). *Tu futuro trabajo Claves y desafíos del nuevo paradigma laboral* (Editorial Galerna (ed.)). https://www.google.com.pe/books/edition/Tu_futuro_trabajo/2KBwEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PT139&printsec=frontcover
- Castaño Garzón, Y. L., Forero Pachón, L. N., & Aguirre, B. A. (2021). Industria 4.0. De gerentes a líderes. Una revisión de la literatura sobre las habilidades blandas. *Revista CIES*, 12(3), 109–123. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/376>
- Cervantes Flores, E. E. (2023). *Implicancia de habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022* [Universidad nacional Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65200>
- Choquehuanga Nuñez, M., & Morán Romero, B. Y. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Jacinto, Tumbes 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99941>
- Coaquira Asqui, Y. (2023). *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021* [Universidad nacional de altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19487>
- Cordero-clavijo, A. M., & Quevedo-jumbo, J. M. (2020). Soft skills , fator competitivo no perfil do servidor público. *Polo Del Conocimiento*, 5(05), 41–63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Córdova Alayo, F. J., Castañeda Carranza, J. A., Gómez Arce, R. M., Mosqueria Rodriguez, G. B., & Dionicio Rosado, D. Y. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los administrativos de la universidad nacional de Trujillo, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11554–11571. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1184
- De Arco Paternina, L. . (2020). ¿Por qué son tan importantes las habilidades blandas en la formación del contador público? *Revista Colombiana de Contabilidad*, 8(15), 87–99.
- De La Ossa V, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana de Ciencia Animal - RECIA*, 14(1), e945. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Esan. (2021, June 11). *¿Cuáles son las habilidades blandas más demandadas del mercado?* <https://universidadean.edu.co/noticias/cuales-son-las-habilidades-blandas-mas-demandadas-del->

mercado

Forbes. (2020, September 22). Cuáles son las habilidades más buscadas por las empresas de la región.

Forbes Digital. <https://www.forbesargentina.com/negocios/cuales-son-habilidades-mas-buscadas-empresas-region-n4111>

Gestion. (2018, March 14). *América Latina tiene la mayor brecha de habilidades del mundo*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/america-latina-mayor-brecha-habilidades-mundo-229335-noticia/>

Gómez García, G., Rodríguez Jiménez, C., Ramos Navas-Parejo, M., & De la Cruz Campos, J. C.

(2021). *Dualidad educativa en momentos de pandemia: entre la presencialidad y la virtualidad*

(Ediciones Octaedro (ed.)).

https://www.google.com.pe/books/edition/Dualidad_educativa_en_momentos_de_pandem/hLRNEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>

Grandes, A. (2020). *Diario de un #emprendedor Todo lo que nunca te han contado sobre el mundo del emprendimiento digital* (Penguin Random House Grupo Editorial España (ed.)).

https://www.google.com.pe/books/edition/Diario_de_un_emprendedor/UBfRDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PT30&printsec=frontcover

Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo* (Hiriyappa B; Ph.D. (ed.)).

Lopez, H. (2023). *La carencia de habilidades blandas en la Gerencia*.

<https://es.linkedin.com/pulse/la-carencia-de-habilidades-blandas-en-gerencia-horacio-lópez>

López Juliá, S. (2022). *Habilidades blandas para crear juntos LA NUEVA HUMANIDAD* (Punto Rojo Libros S.L. (ed.)).

https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_blandas_para_crear_juntos_LA/8P3xEAQAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&printsec=frontcover

Luna, F., Peña Millahual, C., & Iacono, M. (2018). *PROGRAMACION WEB Full Stack 17 - Buenas*



prácticas: análisis, tests y optimización (RedUsers (ed.)).

https://www.google.com.pe/books/edition/PROGRAMACION_WEB_Full_Stack_17_Buenas_pr/OctFDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PA4&printsec=frontcover

Meza Huamani, Z. K. S., & Quinto Guevara, J. A. (2023). *Habilidades blandas y síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Provincia de Concepción, Huancayo, 2022* [español Acceder Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6173>

Moreno-Murcia, L. M., & Quintero-Pulgar, Y. A. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Formación Universitaria*, 14(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000300065>

Moya Espinosa, P. I., Cortés Rodríguez, N. C., & Calvache Archila, L. C. (2023). *Gestión de la competitividad del sector hotelero de Boyacá mediante un modelo tridimensional* (E. de la U. P. y T. de C.- UPTC (ed.)). https://www.google.com.pe/books/edition/Gestión_de_la_competitividad_del_sector/u6vTEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PA17&printsec=frontcover

Oliver Silvestre, A. (2023). *Emotivación El rol de las emociones en la gestión del tiempo, las ventas y la inversión* (Kolima Books (ed.)). <https://www.google.com.pe/books/edition/Emotivación/cKjtEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PT42&printsec=frontcover>

Peña Estrada, C. C., Carranza Alcantar, M. del R., Ruiz Sanchez, R., & Islas Torres, C. (2023). *nfoques innovadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las universidades hispanohablantes* (S. L. Editorial Dykinson (ed.)). https://www.google.com.pe/books/edition/Enfoques_innovadores_en_el_proceso_de_en/ppPJEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PA103&printsec=frontcover

Primo Crisostomo, L. A. (2024). *Las habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de José Crespo Y Castillo, Aucayacu* [Universidad Nacional Agraria De La Selva]. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2823>



Rimarachin Rivera, B. (2021). *Habilidades blandas y calidad de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69942>

Roca, R. (2015). *Knowmads* (LID Editorial (ed.)).

<https://www.google.com.pe/books/edition/Knowmads/eFP9DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PT84&printsec=frontcover>

Ruiz Illán, J. F. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (E. de la U (ed.)).

Solano Rodríguez, O. J. (2021). *La administración en la propiedad horizontal Una guía para mejorar la gestión administrativa, contable y presupuestal* (F. de C. de la A. de la U. del Valle (ed.)).

https://www.google.com.pe/books/edition/La_administración_en_la_propiedad_horiz/64hAEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas&pg=PT170&printsec=frontcover

Ubillus Velasquez, K. M. G. (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial del Perú, 2017* [Universidad privada del norte].

<https://hdl.handle.net/11537/27556>

