

Liderazgo resonante y Soft skills: consideraciones desde la formación profesional

Luz RAMÍREZ OJEDA

RESUMEN

Liderazgo resonante y *soft skills* son dos conceptos actuales que hay que considerar desde la etapa de formación de los futuros profesionales para asegurar una formación integral y propender a una sociedad más humana y una cultura de paz.

Actualmente, el mundo del trabajo busca incorporar en sus organizaciones a personas cuyo perfil demuestre un desarrollo integral. Esto significa un conjunto de macrohabilidades en el más esencial concepto de “competencia”, término que implica manejo de procedimientos, conocimientos y valores interiorizados que hagan de sus colaboradores o clientes internos líderes resonantes de un clima afectivo propicio para la innovación, la creatividad, la producción, la proactividad, la colaboración, la perseverancia e incluso la resiliencia. Así, la formación de todo profesional, debe asegurar no solo la preparación técnica, intelectual y cultural actualizadas, propias de lo que se conoce hoy como *hard skills*, sino las habilidades emocionales que las complementan.

Este panorama requiere que los centros de formación nos detengamos a reflexionar si estamos haciendo efectiva dicha formación integral y, sobre todo, cómo hacemos realidad la vivencia e interiorización de *soft skills*. Revisemos para ello los dos conceptos claves que venimos tratando: líderes resonantes y *soft skills*.

Zayas Agüero y Cabrera Ferrerío (mayo, 2010) afirman que:

«Los líderes resonantes son personas capaces de contagiar a los miembros de organización, estimularlos y movilizarlos, canalizando las emociones de cada una de las personas, provocando un clima favorable a la organización. El líder resonante, tiene la habilidad de conciliar las características de todos los estilos de liderazgo (visionario, *coaching*, afiliativo, democrático), cada

uno de los estilos se basa en un conjunto de competencias emocionales diferentes según sea el caso, manteniendo siempre una conexión con sus seguidores prolongando el tono emocional positivo.» (Liderazgo resonante, 4,5).

Angélica Pereyra (2012), especialista en *Content & Brand Strategist*, explica claramente el significado de *Soft Skills* en elcontact.com donde es editora:

«conjunto de capacidades que permiten que un profesional se relacione mejor en el trabajo, las que van desde gestión de su tiempo de trabajo, hasta el liderazgo y el trabajo en equipo. Son complementarias (¡y no contrarias!) a las habilidades duras (hard skills), que corresponden a la formación más tradicional de los ejecutivos. El gran don de las soft skills es que son imprescindibles para todo el mundo, y que pueden aplicarse en cualquier ámbito de nuestra vida en el que nos movamos. Las soft skills son el conjunto de características que nos hacen destacar como buenos profesionales, son los talentos que hacen que sepamos comunicar correctamente, dirigir un grupo de personas, solucionar un conflicto entre compañeros, o saber motivar y escuchar a los que tenemos alrededor.» (¶ 1,2).

Ahora bien, como se podrá deducir, para ser un líder resonante hay que tener desarrolladas las denominadas *soft skills* y estas son sencillas de enseñar a los jóvenes cuando el docente también las tiene incorporadas en su perfil. El reto está entonces en dos escenarios: contar con formadores de profesionales que tengan incorporadas estas herramientas y planificar las estrategias adecuadas para mediar la incorporación de las mismas en los futuros profesionales.

Sobre el primero confluyen varios factores para una toma de decisiones adecuada, influida en primer lugar por la filosofía gerencial a la que la institución se adhiera: o piensa que solo debe escoger al “diamante” o está dispuesta a encontrar al “diamante que hay debajo de la roca”. ¿Qué significan estas opciones? O se queda o contrata solo a los docentes ideales, o se esfuerza en capacitar al personal que aún no tiene las habilidades necesarias para convertirlo en el ideal. Aquí se pueden esgrimir muchas razones de una u otra posición que no son motivo de este artículo y que no haremos para no distraer su atención.

Sobre el segundo escenario planteado, el día a día de la interacción docente-estudiante, las sugerencias pueden ser muchas como los estilos de mediación y los grupos de estudiantes, pero es pertinente al objetivo recordar algunas ideas.

- 1) La lectura es una actividad permanente y uno de los medios más importantes de acceso al conocimiento en la universidad. Esto la convierte en una excelente oportunidad para a través de ella aprender, ejemplificar, impactar

y reflexionar sobre los temas de trabajo en equipo, resolución de conflictos, atención al talento humano, importancia de las relaciones interpersonales armónicas y equilibradas, la comunicación, la interculturalidad, la integridad en el comportamiento, la gestión del tiempo, la motivación, el afrontamiento del estrés, el liderazgo, el *marketing* personal y demás asuntos correspondientes al desarrollo de las habilidades “blandas” o *soft skills*. Hay que desterrar los mitos alrededor de que las personas que han perdido o no tienen el hábito de lectura, creyendo que no leerán varios libros durante el semestre académico o que hay que darles libros sumamente sencillos para su edad. Lo que hay que hacer es afinar la selección y trabajar con intereses, consensuar, motivar. En el Programa de Estudios por Experiencia Laboral Certificada (EPEL) de la Universidad Ricardo Palma, hace dos años, venimos corroborando este argumento con la satisfactoria experiencia en varios grupos del Taller de Comunicación Oral y Escrita, que adultos entre 25 y 70 años aproximadamente, cuyo hábito lector era nulo o incipiente hasta antes de estudiar en nuestro Programa, al terminar el Taller (que dura dos meses), han leído comprensivamente, con evaluaciones que contienen preguntas que apuntan a los tres niveles de comprensión lectora (literal, inferencial y crítica) con impactante agrado en sus vidas personales y laborales los libros: “Usted S.A ®” de Inés Temple (Marketing personal), “El secreto de las siete semillas” de David Fischman (El equilibrio entre la empresa y la vida) y “El arte de la guerra” de Sun Tzu (Planeamiento estratégico).

La redacción de textos académicos posterior a las lecturas como las reseñas, los informes de lectura, las monografías y los diferentes tipos de textos argumentativos como el ensayo, se constituyen en aliados pertinentes para la estructuración adecuada de esquemas mentales del bagaje cognitivo sobre el cual se “anclan” los posteriores aprendizajes: un andamiaje cognoscitivo pertinente para la resolución posterior de situaciones en su vida laboral. Cuanto más se conoce se sabe que menos se conoce pero se comprende más y se tienen elementos de juicio y discernimiento para crear, para razonar, para compartir, para crecer.

- 2) Las capacidades que forman parte de la propuesta curricular de los centros de formación tienen que ser desarrolladas con su correspondiente contextualización en situaciones concretas de la vida laboral, a través de estrategias como ABP (Aprendizaje basado en problemas), el análisis de casos, visitas guiadas, entre otros, para vivenciar desde la etapa de estudio aquellas situaciones que luego serán parte del acontecer diario cuando sean parte de una organización. Ello se relacionará al aprendizaje de formas de trabajo colaborativo y cooperativo, en íntima relación con actitudes como la tolerancia, la solidaridad, la asertividad, la interculturalidad, el respeto, la honestidad, la capacidad de autocrítica y de aceptación de la crítica externa,

las cuales fortalecen el carácter ante las dificultades y situaciones que confrontan la moral personal, un flagelo de estos tiempos.

- 3) Las actividades, tareas, conformaciones de grupo y otras actividades curriculares que por su naturaleza puedan ser consensuadas con los estudiantes, permiten el entrenamiento en las capacidades de liderazgo y ejemplifican formas de este que luego serán repetidas por los estudiantes en el ejercicio de responsabilidades y cargos. La horizontalidad en el trato sabe de la existencia de relaciones jerárquicas e implica un reconocimiento de la otredad igual a mí en derechos.
- 4) El tipo de comunicación docente-estudiante, docente-docente, los flujos de comunicación en el centro de formación, influyen en el modelado del perfil de tipo de comunicador que es el estudiante, lo cual pasará a ser parte de su perfil profesional. Se necesita un profesional comunicador asertivo, que sepa expresarse a nivel oral y escrito con la fluidez, coherencia, cohesión y adecuación necesarias para lograr el objetivo de esta actividad del ser social que es el ser humano: ser comprendido y comprender.
- 5) El clima afectivo institucional y los mensajes de capacidad o no del centro de formación y del aula influirán en las “columnas” denominadas: sensación de poder y filiación de la autoestima, tan esenciales para la adquisición de inteligencia emocional que lleve a relaciones armoniosas.

Esto es solo un esbozo de la ingente cantidad de consideraciones que por el espacio de esta publicación no podemos abordar, pero que esperamos sirva para que usted, estimado lector, desde el espacio de su labor diaria: un aula de clases, una gerencia, un área de imagen, un puesto de producción, en fin, desde donde pueda aportar día a día, considere y así comparta con quienes estén a su alrededor o utilice en su propio crecimiento personal. Recuerde que somos seres en constante evolución personal y que resonamos en nuestro entorno lo que somos; por ello, **lideremos una resonancia positiva** en donde vivamos, **potenciemos cada vez más nuestras soft skills**, seamos siempre **seres humanos agentes de la construcción de una cultura de paz**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Pereyra, A. (20 de julio de 2012). Soft Skills: habilidades blandas en las organizaciones. Disponible en <http://www.elcontact.com/2010/07/soft-skills-habilidades-blandas-en-las.html>

Zayas Agüero, P. y Cabrera Ferrerío, N. (mayo, 2010). Liderazgo resonante. *Contribuciones a la Economía*. Disponible en <http://www.eumenet.net/ce/2010a/>