

**“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL
SIGLO XXI”**

“Habilidades blandas necesarias para un líder del siglo XXI”



Autor:

Erica Jinnete Reyes Fiesco

Presentado a:

Mélida Castro

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Ciencias Económicas

Programa Administración de Empresas

Diplomado en Alta Gerencia

Bogotá, 2020

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

1. Introducción

En la actualidad podemos evidenciar la importancia de las personas en cada ámbito de la vida ya los conocimientos o estudios no son los protagonistas en las empresas y comunidad en general, sino que cada día se destaca más la importancia del ser humano por lo que es, por su conjunto de habilidades tanto duras como blandas, una cohesión de estas dos y a menudo termina resaltando más las habilidades interpersonales, pues aunque alguien tenga mucho conocimiento sobre un tema si este no es capaz de expresarlo, transmitirlo y ponerlo en práctica con un equipo de colaboradores el saber se hace poco útil.

El reconocimiento y desarrollo de las “Soft Skills” por cada persona se hace vital en la actualidad ya que no son conocimientos o materias que se dicten en una universidad o que se aprendan a través de un paso a paso, son habilidades que se deben trabajar a diario haciendo una introspección y teniendo relación continua con más personas.

Conjuntamente, estas habilidades encuentran utilidad en cualquier campo de la vida, pueden ser llevadas a diferentes ámbitos tales como: familiar, académico, espiritual etc. Razones por las cuales se requiere que un líder las posea ya que forma parte del grupo, pero desde una perspectiva muy importante la cual es desde el direccionamiento no tan solo desde el impartir ordenes sino de llevar en conjunto el equipo hacia la meta deseada.

El siglo XXI se ha caracterizado por fuertes cambios y avances en todos los ámbitos entre los más destacados se encuentra: tecnología, desarrollo de vacunas, avances aeroespaciales, conciencia del cambio climático, preocupación por la comunidad internacional, nuevos entornos laborales como teletrabajo ocasionado por la pandemia COVID 19, digitalización y el manejo de

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

la información a nivel general en el mundo, lo que ha dado nombre como la era de la información, es precisamente quien tiene acceso y conocimiento de esta quien puede tener más control de lo que sucederá, factor que se hace importante para un mejor desarrollo de la vida y consecución de metas.

Estos cambios acelerados llevados al desarrollo de las organizaciones traen nuevas exigencias para todo el personal especialmente quien dirige y tiene a cargo el rumbo de la organización, quien más que un jefe debe desempeñarse como líder.

En concordancia con lo mencionado por Moreno (2008) “liderazgo es diferente de dirección o jefe, pues el liderazgo logra motivar e impulsar los esfuerzos profesionales como la participación o el sentido de innovación”.

Drucker dice que “el liderazgo no se trata de "mí" o de "yo" sino de "nuestro" o "nosotros". El liderazgo es dirigir la visión de una persona hacia metas más altas”. (Drucker, 2011).

Sosa (2020) Refiere “¿Qué es un líder en el siglo XXI? Sin duda no es la caricatura de quien ordena y dispone desde su trono. Por el contrario, el buen líder (y la buena lideresa) hoy saben escuchar, delegar, influir positivamente y, sobre todo, cambiar cuando es necesario”.

Pero para que el líder pueda llevar a cabo este objetivo se requiere que este posea unas habilidades o competencias.

Una competencia es, según el diccionario de la Real Academia Española (2021). una “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Hiriyappa (2019) Introdujo “El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en los demás para lograr un objetivo y dirige a la organización de una manera que la hace más cohesionada y coherente. Los líderes llevan a cabo este proceso aplicando sus atributos de liderazgo, como creencias, valores, ética, carácter, conocimiento y habilidades”.

“Estas competencias se han clasificado en la actualidad como competencias blandas:(características de personalidad, difíciles de desarrollar, y de amplio alcance) y duras (conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos para una tarea o actividad)” (Alles, 2007).

En cuanto a las habilidades duras o en inglés “hard skills” estas se aprenden y son demostrables en una hoja de vida un ejemplo de estas es: un diploma o título, Dominio de un idioma, certificado de manejabilidad de una maquinaria, etc.

En cambio, las habilidades blandas o en inglés “soft skills” estas son subjetivas que se relacionan con la manera en que se interactúa con las demás personas y a menudo no son tan fáciles de identificar a primera vista o a través de algún certificado que posea la persona.

De acuerdo con Drucker (2011) “el éxito en la economía del conocimiento llega a quien se conoce a sí mismo; sus fortalezas; sus valores y cómo se desempeña mejor”.

Según una investigación realizado por Chigo (2006) “la sostenibilidad de las empresas requiere distintas capacidades para mantenerse en largos periodos. El logro de esto ya no depende en su totalidad del conocimiento técnico que puedan tener o desarrollar el personal de las empresas. Por tal motivo entran a tallar las habilidades blandas en el desarrollo personal, las que finalmente permitirán diferenciar el actuar y los logros de una organización”.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

De manera que una habilidad dura se puede conseguir realizando algún estudio o certificación y es lo que comúnmente se hace. Cada individuo se prepara eligiendo y estudiando algún tipo de ciencia, arte u oficio, pero las habilidades blandas no son frecuentemente enseñadas y gran número de personas desconocen si poseen o no alguna de ellas lo cual haría una gran diferencia en el momento de búsqueda de trabajo, obtención de este y aún más en el ascenso ocupando y manteniendo cargos de alto mando.

Porque es a través de estas habilidades que el líder puede potenciar las habilidades del equipo a través de: una comunicación clara y específica, planificación y gestión del tiempo, trabajo en equipo, flexibilidad, toma de decisiones, orientación a resultados, negociación, entre otras.

Lo que hará de su labor un trabajo completo ya que podrá usar sus conocimientos habilidades duras) y darlos a conocer y entender (habilidades blandas) para la consecución de metas y crecimiento de su equipo y por ende de la compañía.

2. Importancia de las habilidades blandas

Todo líder necesita un conjunto de habilidades para poder desarrollar su labor en la empresa y como se ha evidenciado en la actualidad las habilidades que logran un diferencial y un mejor manejo del cargo son las habilidades blandas, debido a que estas dan un plus en la persona ya que les permite tener una mejor relación con sus colaboradores y el desarrollo de un trabajo más asertivo eficaz y efectivo en general.

Camargo, (2018) Asegura que: “Las habilidades blandas tienen incluso mayor relevancia para cargos de alta y media gerencia sobre las mismas capacidades técnicas o la experiencia acumulada, pues son consideradas como fundamentales para sacar equipos adelante, con planes

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

efectivos de trabajo y resoluciones en marcha, de forma que aumente la productividad de la compañía bajo su gestión”

Referente a esto Cañeque (2017) Es en este ámbito donde las personas buscan lo que pareciera que ya no encuentran en la casa. Contar con líderes que brinden habilidades blandas y tengan valores fuertes es indispensable para fidelizar al personal y construir empresas perdurables.

Además de esto con los cambios que ha traído consigo la pandemia COVID 19 se ha puesto más en evidencia la necesidad que las personas posean características en su personalidad que las lleve a reponerse frente a los problemas y enfrentar sus labores diarias en un clima de trabajo volátil y variable, máxime cuando esta persona es quien lidera un equipo de colaboradores, no solamente debe motivarse así mismo sino a quienes trabajan con él.

Además, Cañeque (2017) Se buscan empleados con una visión de trabajo distinta. Ya no se buscan personas analíticas, ni devotas al trabajo, ni autosuficientes; se buscan cualidades mucho más blandas en quienes lideran y son liderados.

Devia (2020) Añade “Las habilidades blandas tienen que potenciarse debido a que estamos casi que con una dinámica similar a la que ocurre en las guerras, donde nos resguardamos, protegemos, pero al mismo tiempo tenemos que ser productivos. Esto obliga a que nosotros tengamos que trabajar en nosotros mismos para procurar un ambiente amable dentro de la misma sinergia profesional”

Por último, pero no menos importante un factor para tener en cuenta es la automatización e implementación de tecnologías en las empresas, que han venido haciendo de lado a las personas y

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

que da como resultado un aumento en los índices de desempleo, es a través de ese factor humano y de las habilidades blandas que se puede hacer la diferencia y demostrar la importancia de las personas en cada organización.

3. Principales habilidades blandas a desarrollar por un líder del siglo XXI

¿Pero cuáles son esas principales “Soft Skills” que un líder debe desarrollar?

Según estudios de Forbes y la red profesional LinkedIn, “10 de esas características que son valoradas por las grandes organizaciones para identificar líderes positivos que generen valor agregado son: trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación, orden, puntualidad, inteligencia emocional, sociabilidad, adaptación, pensamiento crítico y creatividad. “(2018), Cuáles son las 10 habilidades blandas para destacar como un líder en su empresa, Diario la República.

Arroyo (2012) introduce en su libro “El hecho es que debemos descubrir esos factores que nos mueven en la vida, meditar sobre ellos y hacer el enunciado de nuestra misión, la cual tendremos que revisar día a día, estudiarla, cambiarla y agregar cosas que vallamos descubriendo poco a poco”. (p. 24).

Razones por las cuales se ahondará a continuación algunas de las principales habilidades que el líder del siglo XXI debe desarrollar en su gestión.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

3.1 Trabajo en equipo

Tomando la primera habilidad que señala el artículo el trabajo en equipo es básico para un líder del siglo XXI donde su papel no es de controlador sino de guía y conductor ya que se puede realizar a través de este un trabajo organizado entre varias personas teniendo un fin en común por el cual todos den lo mejor de sí, tomando las habilidades de cada individuo para potenciar la habilidad grupal.

Peter Drucker (2001) hace esa constatación y destaca que “el trabajo en equipo no es bueno ni deseable, es un hecho. Siempre las personas trabajan o juegan en conjunto, lo hacen en equipos”.

Aguilar y Vargas (2010). Refieren “Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social.”

Para Ceneval (2006) “es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales, fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo”.

Para una organización el procurar un buen ambiente laboral a través del trabajo en equipo es muy pertinente ya que facilita un mejor resultado en un menor tiempo debido a que cada persona tiene claro su papel en el desarrollo de la actividad y entre todos entran a cohesionarse y potenciar las habilidades personales logrando así un óptimo desarrollo grupal y alcance de metas y objetivos propuestos.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

“Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo”. Gómez, Aleida y Acosta (2008).

Para Solansky (2011), “los equipos formados por miembros con alta identificación con el equipo consiguen mejores niveles de performance”.

3.2 Toma de decisiones

Según el origen etimológico de la palabra decisión, este proviene del latín decisio, decisionis, el cual significa una opción seleccionada entre otras; más específicamente, el prefijo de, señala separación, caedere, significa cortar, talar, y el sufijo sión, que indica acción (Definición y etimología, 2017).

para Islas (2001), “la palabra decisión, según sus raíces griegas, proviene de krisis, del verbo krinein que significa separar, juzgar, decidir”.

En el diccionario de Ultimate Business de Cambridge, una decisión se define como: una elección que haces sobre algo después de pensar en varias posibilidades (Cambridge University Press, 2017).

González y Obuchi (2010) aducen que “decidir es una función esencial del gerente y de cualquier ser vivo para garantizar su supervivencia”.

La toma de decisiones es algo que el ser humano realiza con mucha frecuencia y la mayoría de estas son inmediatas y casi que automáticas sin embargo aunque se tomen tantas al día y se esté tan familiarizado en hacerlo cuando se habla de las toma de decisiones de un líder para la

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

compañía estas no deben ser simplemente emocionales o racionales se requiere de un proceso y de tener en cuenta varias características fundamentales que componen una acertada toma de estas, entre ellas se encuentran variables sociales, psicológicas y éticas .

Argandoña (2011) “defiende la postura de que la ética es necesaria en la empresa porque forma parte de todas y cada una de las decisiones humanas”.

Esta habilidad es de suma importancia en los líderes de las organizaciones ya que en el día a día este se ve enfrentado a múltiples opciones a un mar de posibilidades del cual debe tomar muy pocas o en la mayoría de las veces una sola, es allí donde debe tener desarrollada esta habilidad para poder sopesar y tomar entre todas la mejor decisión que beneficie a los diferentes grupos de interés sin poner en riesgo la compañía.

Rodríguez (2014) afirma que” la toma de decisiones organizacionales constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales”.

Chiavenato (2009) “La **toma de decisiones** es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción”

3.3 Comunicación

Esta es la forma básica del ser humano para expresar sus ideas, dar a entender lo que está pensando o quiere. Desde el primer momento de vida la persona se está comunicando incluso desde el vientre emite mensajes para dar a entender a su madre y quienes le rodean que ya se encuentra presente, es por tal motivo que la comunicación es clave para un líder del siglo XXI ya que como se ha visto anteriormente este se desempeña en entornos laborales que incluyen más

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

personas con las cuales debe interactuar y darse a entender de la forma más acertada posible, al momento de comunicar el líder establece conexiones con su equipo de trabajo.

Según Chiavenato (2009), comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social".

Ribeiro (2000) “la comunicación eficaz, está asociada a un tipo de inteligencia: la interpersonal, entendida ésta como la capacidad de hacer un gran número de distinciones en un contexto. Saber distinguir los diferentes aspectos que conlleva el intercambio de información entre las personas y aplicar en la práctica este conocimiento, significa tener más poder para convencer a otras personas e influir en ellas”.

Es importante resaltar que la comunicación es extensa y no se da de una sola manera existe comunicación verbal o no verbal.

Para Stanton y Walker (2007) la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" (p.2).

De acuerdo con Hernández y Garay (2005) “La comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión”.

La comunicación es una herramienta básica de gestión que no se debe dejar de lado o tomar como algo ya solucionado por el ser humano al ser usada diariamente, ya que a través de esta

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

competencia se puede mejorar la eficiencia y la eficacia en la compañía o por el contrario si no se maneja adecuadamente puede traer consigo perjuicios a los empleados y organización en general debido a que esta se da en el contexto tanto interno como externo de la organización hace referencia a un todo. En el contexto interno: se encuentra: personal de la organización y en el contexto externo: clientes, proveedores, autoridades gubernamentales, etc.

En congruencia con lo planteado Certo (2001) “concibe a la comunicación, por una parte, como elemento primordial en el funcionamiento de la organización y por otra, importante entre las interacciones con el ambiente externo”.

La comunicación organizacional según Fernández (2002) “Se divide en: Comunicación Interna, cuando los mensajes están dirigidos al personal de la organización (directivos, gerencia media, empleados y obreros). Comunicación Externa cuando se dirigen a los diferentes públicos externos de la organización (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación, etc.)”.

Al respecto Pizzolante (2003) “El éxito de una organización se debe en gran parte a la existencia de buenos mecanismos de circulación interna de las informaciones necesarias para el desarrollo como empresa”.

La comunicación es primordial y esta no se puede perder ni dejar deteriorar en la organización, es necesario tener un equilibrio entre todas las habilidades no dar más valor a una que a otra ya que al hacer esto el barco que es la empresa estará de lado y comenzará a naufragar.

Para Cañeque (2017) “Obsesionados con la eficiencia y los resultados ocultos detrás de diálogos vacíos y superficiales, las personas han dejado de “mirarse”, de escucharse, de interesarse verdaderamente en el otro. Esto nos está haciendo un gran daño tanto en el trabajo como en la vida familiar”.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

3.4 Orden

Este factor cobra un valor importante ya que permite al líder de la organización automatizar diversas acciones dando una consecución adecuada en un tiempo pertinente, optimizando cada recurso y previniendo así que factores importantes queden de lado u olvidados los cuales pueden llegar a generar graves fallas y sanciones para los procesos que se realizan en la empresa.

Además de esto algo muy importante acerca del orden en la empresa es que este promueve el trabajo en equipo ya antes visto, van de la mano y se promueven el uno al otro.

“El orden es un valor que se aprende en el hogar y que estará presente toda la vida. Hay personas que son ordenadas por naturaleza y otras que deben adquirir este valor. Cualquiera que sea el caso, el orden es indispensable para triunfar en la vida y en ello radica la importancia de inculcarlo en los niños desde muy pequeños” (Andrade, 2004).

Según Isaacs (1986) “Una persona virtuosa en el orden “Se comporta de acuerdo con unas normas lógicas, necesarias para el logro de algún objetivo deseado y previsto, en la organización de las cosas, en la distribución del tiempo y en la realización de las actividades, por iniciativa propia, sin que sea necesario recordárselo”.

Un equipo de trabajo organizado genera eficiencia y productividad, delimita estándares, objetivos y metas a alcanzar.

“Orden. Cada empleado debe tener los medios y recursos necesarios para poder desarrollar de forma adecuada las funciones que se le han asignado. Además, cada uno debe ocupar el sitio de trabajo que sea más adecuado según sus puntos fuertes y capacidades. Y, sobre todo, en cada momento hay que mantener el orden a todos los niveles para poder garantizar un ambiente de trabajo óptimo y en buenas condiciones”. (Fayol, 1971).

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Cuando el líder toma el orden como una habilidad primordial en su vida esta trae consigo otras habilidades importantes como lo es la puntualidad, presupuesto, inventario, programación, etc. Desordenados las cosas no podrán salir a tiempo.

3.5 Puntualidad

Es de allí de donde se deriva esta habilidad tan importante y que a la hora de los negocios cobra gran importancia, al no presentar una licitación a tiempo mucho esfuerzo y recursos se pueden ver afectados ya que no entrara en concurso por incumplir tiempos limites, por citar un ejemplo, puesto que la puntualidad es un eje que toca las diferentes aristas de la organización.

Cuando se es impuntual se deja vislumbrar aún más características negativas de la persona como: pereza, falta de responsabilidad y disciplina, etc.

Si el líder es impuntual toda la organización se va a ver afectada y permeada.

“La puntualidad es la exactitud, la diligencia y el cuidado para cumplir con las obligaciones a su debido tiempo” (Nash, 1988)

Según la Real Academia de La Lengua Española la definición es: llegar a tiempo a un lugar convenido. (Rale, 2014).

3.6 Inteligencia emocional

Según Mayer y Salovey (1997)” puede definirse la inteligencia emocional como la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la capacidad para acceder a sentimientos (o generarlos) que faciliten el pensamiento, la capacidad para comprender las

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

emociones y el conocimiento emocional y la capacidad para regular las emociones promoviendo el crecimiento personal e intelectual”.

Más recientemente, Mayer, Salovey y Caruso (2008) volvieron a redefinir el término inteligencia emocional proponiéndolo como “una habilidad del procesamiento de la información emocional como guía del pensamiento y la conducta”.

La capacidad emocional juega un papel importante ya que permite comprender tanto las emociones personales como las de las personas que rodean al individuo y de esta manera mejorar las relaciones interpersonales y en el ámbito laboral el ambiente de trabajo lo cual brinda al líder una herramienta básica para la gestión de procesos en la organización.

Para Arroyo (2012) “Se puede definir el perfil de un líder sobresaliente, con pensamiento creativo, alto desempeño, y éxito personal y profesional, como un administrador de energías y recursos que se enfoca en los procesos humanos”. (p. 62).

Cañeque (2017)” Se necesitan líderes con visión y conductas más orientadas a la empatía, la contención, la sensibilidad y el conocimiento y respeto integral del ser humano”.

Según Sosa.(2020)” La acción del líder sobre el liderado genera un antes y un después, implica un punto de inflexión, para conseguir influenciar de este modo, tiene que tocar lo que denominamos el “chip emocional” de las personas que tenga a cargo”.

Finalmente, para Suarez, Vera. Y Jiménez (2017) “¿Como desarrollar la inteligencia emocional? Se recomienda practicar la “lectura” de las señales no verbales de los demás, en particular los símbolos de emoción, además se sugiere aprender a regular las emociones y los impulsos, para convertirse en un actor emocional efectivo”.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

3.7 Sociabilidad

A menudo este es un factor olvidado por algunos líderes quienes solo se ocupan de dar órdenes a sus colaboradores apoyados en su figura de mando dejando de lado el factor humano lo que integra a la sociedad, y es que la sociabilidad es una habilidad que da mucho lucro para quien la establece en su diario vivir proporciona mayor confianza, comunicación y empatía con el entorno dando, así como consecuencia una mejor cultura organizacional.

Según lo relacionado por Arroyo (2012) “El éxito de una organización está en el éxito de su gente, orientando todo su talento, ideas e inteligencia hacia el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios”. (p. 25).

En concordancia con Cañeque (2017) “Los jóvenes buscan organizaciones que los involucren, integren, motiven, los hagan crecer y desarrollarse y, por, sobre todo, que los tengan en cuenta como personas y valoren su tiempo libre. Quieren “vivir” en la empresa”.

El ser sociable implica en el líder un trabajo extra, el preocuparse por su compañero, conocerlo y entenderlo lo cual le ayudara a generar una sinergia con su equipo y poder entender cada momento por el que atraviesa cada colaborador y la organización en general. Para Suarez, Vera. Y Jiménez (2017)” El líder debe capacitarse y comprender los temas importantes, ya sean económicos, sociales y religiosos, entre otros. Tiene que conocer su cultura y la de sus seguidores, estar bien informado sobre la realidad de su entorno”.

En consecución con lo antes mencionado para Suarez, et al. (2017)” La habilidad de la inteligencia social es de vital importancia para un liderazgo eficaz. Pero para conseguirla el líder

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

debe exponerse a diferentes personas y a diversas situaciones sociales, y trabajar para desarrollar su percepción social”.

3.8 Adaptación

El nuevo líder debe tener la capacidad de asumir cambios en el transcurso de la consecución de sus labores y aún más en el siglo XXI donde el cambio se ha convertido en una constante, estos ya no suceden cada cierto tiempo, sino que acérrimamente se está evolucionando. El dirigente debe aprovechar las oportunidades y gestionar las consecuencias que den como resultado la volatilidad de estos tiempos, logrando con este manejo que los objetivos de la organización no se vean afectados, sino que se llegue a la consecución de estos. Para Pampliega (2017). “El líder debe ser capaz de negociar y adaptarse a los cambios y desafíos que puedan surgir durante el proceso y al mismo tiempo, debe mantener la visión de los resultados esperados y comunicarse de manera efectiva con cada parte relevante, para que, a pesar de las dificultades, la moral no baje y el trabajo continúe hasta lograr la meta”.

En concordancia con Sosa.(2020)” Entre las competencias más destacadas del líder 360°, podemos mencionar: orientación a los resultados, visión estratégica y sistemática, iniciativa, versatilidad y adaptabilidad al cambio (facilidad para el cambio), comunicación inteligente, compromiso, inteligencia emocional y destrezas empáticas”.

Para que estos cambios no tomen al líder de la organización por imprevisto este debe anticiparse a ellos y capacitarse en diversas áreas para así poder tener un mejor manejo a diversas situaciones. Según Pampliega (2017) “es necesario adquirir nuevos conocimientos en el área de la dirección de proyectos para tener accesos a las oportunidades del mercado”.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

3.9 Pensamiento crítico

Como se introdujo en el anterior punto el mundo está en constante cambio y para una adaptación correcta a estos se hace necesario que el líder del siglo XXI tenga la habilidad de pensar más allá de lo evidente, que a través de su comprensión de lo que está sucediendo pueda identificar amenazas a presentarse y emita juicios de valor frente a estas, categorizando así las situaciones para poder tener una dirección eficiente. De acuerdo con lo citado por Campos (2007) “Frente a este panorama, los ciudadanos del presente y del mañana, requieren estar en capacidad de analizar con criterio la información y procesarla adecuadamente para determinar su verdadero valor y confiabilidad, para entenderla y así obrar correctamente y asumir con entereza las consecuencias de sus decisiones”.

Cada persona cuenta con la capacidad de pensamiento crítico, pero para quien dirige la organización se hace aún más importante que lo desarrolle y profundice debido a su grado de responsabilidad, las personas que tiene a cargo y a la cantidad de decisiones que debe tomar, Campos (2007)” El pensamiento crítico es consustancial a la naturaleza humana. Todo ser humano cuenta con la característica del pensamiento crítico, el cual puede desarrollarse en diferentes grados en cada individuo”.

3.10 Creatividad

Monreal (2000)” manifiesta que, al iniciarse la investigación sobre la creatividad, la palabra más utilizada fue la de “genialidad”. También se emplearon otros sinónimos como “originalidad”, “productividad”, “inventiva” y “descubrimiento”, y en otros ámbitos diferentes de la psicología se le asemeja con “fantasía” e “imaginación”.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Esta es una habilidad a destacar en una persona ya que posee una capacidad fuera de lo singular y se refleja un pensamiento, una toma de decisiones que trae consigo actos disruptivos, lo clásico ya no está vigente y el continuo cambio hace que algo que es innovador hoy ya mañana se considere obsoleto, es allí donde sale a destacar el liderazgo innovador en la organización, para dar respuestas diversas y nuevas a problemas antiguos y afrontar nuevos retos de manera diferente, al líder poseer esta habilidad logra grandes resultados ya que dará respuesta al logro de una manera diferente involucrando a su equipo de trabajo ya que se debe tener en cuenta que la creatividad se fortalece cuando el pensamiento de varias partes es escuchado, o dicho de otra manera fomentando las habilidades que cada integrante tiene para así lograr un gran resultado en conjunto al socializar las diversas ideas dando respuesta a un problema con diferentes soluciones. Es allí donde el líder se destaca de las maquinas al dar diversas soluciones a un mismo problema e integrando diversos pensamientos.

En concordancia con Arroyo (2012) “la Innovación tiene que ser permanente y general esto solo se logra con el liderazgo colectivo, el uso del talento y la creatividad de todos los colaboradores”. (p.25).

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Conclusiones

- El mundo ha evolucionado y se mantiene en un continuo cambio lo cual ha traído consigo nuevos requerimientos en el liderazgo, ya el líder no es solamente quien imparte ordenes sino es aquel que lleva un quipo cohesionado a través de diversas habilidades al logro de objetivos y metas para el mantenimiento y desarrollo de la organización.
- Las habilidades blandas se han convertido en destrezas con gran importancia en la actualidad ya que el conocimiento por sí solo queda careciente si no se puede expresar, impartir y poner en práctica con el entorno.
- las habilidades: trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación, orden, puntualidad, inteligencia emocional, sociabilidad, adaptación, pensamiento crítico y creatividad se complementan a sí mismas y manejan un mismo nivel de importancia.
- Cada persona tiene diversas habilidades, pero para el líder de una organización se hace vital que conozca que habilidades posee y cuales no y a través de esta evaluación sea consciente y propositivo en ahondar y mejorar aquellas que no son tan fuertes debido a que cada una de las habilidades anteriormente nombradas son vitales y se complementan unas a otras.
- El trabajo en equipo le permite al líder ser un guía para sus colaboradores y que estos lo perciban así y no solamente como quien da ordenes, al tener un objetivo en común y ser valorado como persona cada colaborador aportara lo mejor de sí.
- Las organizaciones están constituidas por personas, es fundamentalmente un equipo constituido por miembros, razón por la cual es importante manejar un adecuado trabajo en equipo.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

- Aunque la toma de decisiones sea algo que el ser humano realice con frecuencia este factor debe estar mas desarrollado en un líder del siglo XXI se requiere una toma concienzuda de estas apoyado en variables tales como: sociales psicológicas y éticas, las cuales se asuman con entereza y absoluta responsabilidad ya que este representa a la organización y según sea su toma de decisiones cada grupo de interés se vera afectado ya sea positiva o negativamente.
- Al momento de comunicar el líder establece conexión con su equipo de trabajo ya sea de manera verbal o no verbal, esta es una herramienta básica de gestión que influye en cada proceso de la compañía tanto en procesos internos como externos.
- Cuando el líder toma el orden como habilidad primordial se ve beneficiado con otras habilidades que trae consigo esta destreza tales como puntualidad y programación, se debe tener un lugar especifico para cada cosa y cada colaborador debe desempeñar su papel que le corresponde, de esta manera se logran los objetivos y se automatizan procesos organizacionales a través de lo cual se optimiza cada recurso.
- La impuntualidad vislumbra aún más características negativas en un líder tales como: pereza y falta de responsabilidad, razones por las cuales es necesario que el líder del siglo XXI ahonde en esta destreza.
- La inteligencia emocional es una habilidad muy completa que brinda al líder una mejor relación con sus colaboradores y los grupos de interés en general brindándole influencia y credibilidad, convirtiéndolo en un actor emocional efectivo.
- En la actualidad las personas buscan en sus lideres un factor humano que integre a la sociedad no solamente alguien que de ordenes desde un puesto de mando, quien tiene la

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

sociabilidad como una destreza desarrollada en su carácter logra una mayor empatía con el círculo que le rodea.

- La pandemia COVID 19 ha llevado al reconocimiento de que los líderes deben tener facultades como adaptación, sociabilidad y pensamiento crítico para reponerse frente a esta adversidad y enfrentar un ámbito laboral volátil y cambiante que tengan la capacidad de llevar a su equipo al logro del objetivo para beneficio de la organización y de esta manera de cada integrante de ella
- El pensamiento crítico es una habilidad transcendental en este tiempo ya que a través de esta se pueden emitir juicios de valor y categorizar diversas situaciones para lograr una dirección eficiente, un análisis con criterio.
- La creatividad trae consigo actos disruptivos e innovadoras acciones tan necesitadas en esta actualidad tan volátil donde el cambio es constante y quien dirige la compañía debe estar en cabeza y no ser tomado por sorpresa.
- Las habilidades blandas brindan al líder herramientas imprescindibles para la consecución de su trabajo aportándole mayor credibilidad y formas de llegar a los objetivos propuestos dando así buenos resultados y logrando que la empresa crezca día tras día.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Referencias bibliográficas consultadas

- Alles, M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alex, K. (2016), Soft Skills, Know Yourself and Know the World. (Habilidades blandas, conócete a Ti mismo, conoce el mundo).
- Andrade, G. (2004). Ayudando a construir buenas personas. Quito
- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. Universia Business, p.30.
- Arroyo, R. (2012) gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud ecoe ediciones, Bogotá Colombia.
- Camargo. (2018) Cuáles son las 10 habilidades blandas para destacar como un líder en su empresa, Diario la República.
- Cambridge University Press (febrero de 2017). Obtenido de <http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/ultimate>.
- Campos, A. (2007). Pensamiento crítico. Técnicas para su desarrollo. Colombia.
- Cañeque, M. (2017) el nuevo liderazgo: 200 líderes reconocidos construyendo este exitoso estilo de conducción, Buenos Aires.
- Certo. (2001) Administración moderna. Bogotá: Prentice- Hall.
- Chiavenato, I. (2006) «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2006, p. 110.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill.
- Chigo, G. y Ojguin, M. (2006) Competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la universidad de Chile. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108389>.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

Definición y etimología (02 de febrero de 2017). Definición. Obtenido de

<https://definiciona.com/decision>.

Devia N. (2020). Las 10 habilidades blandas más demandadas para el trabajo post pandemia,

Recuperado de: <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/las-10-habilidades-blandas-mas-demandadas-para-el-trabajo-post-pandemia/2020/07/>.

Drucker, P. (2001). Administrando em Tempos de Grandes Mudanças. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning.

Drucker, P. (2011). Gestionarse a sí mismo. Harvard Bussines Riview, p.39.

Fayol, H. (1971). Administración industrial y general. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.

Gómez, M, y Acosta, A. (2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos, Biblioteca Virtual en Salud, Cuba.

González, M. y Obuchi, R. (2010). La ciencia, el arte y la psicología de decidir. Debates Iesa.

Hernández, A. y Garay, O. (2005). La comunicación en el contexto deportivo. Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.

Hiriyappa B. (2019) Desarrollo de las habilidades de liderazgo.

Isaacs, D. (1986). La Educación de las Virtudes Humanas, Ediciones Universidad de Navarra.

Islas, L. (2001). El proceso de toma de decisiones racionales en el enfoque de políticas públicas. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Mayer, J. Salovey, P, y Caruso D. (1997). What is emotional intelligence? P. Salovey, D.J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: educational implications. New York: Basic Books.

Mayer, J. Salovey, y P y Caruso, D. (2008). Emotional intelligence. New ability or eclectic traits? American Psychologist.

Monreal, C. (2000). Qué es la creatividad. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

“HABILIDADES BLANDAS NECESARIAS PARA UN LÍDER DEL SIGLO XXI”

- Moreno, J. Liderazgo y dirección de hospitales. (Monografía). Sociedad Española de directivos de la salud, España, Pamplona.
- Nash, M. (1988). Como incrementar la productividad del recurso humano. Colombia. Norma.
- Pampliega, C. (2017). “¿Qué Conocimientos y Habilidades Debe Dominar Un Profesional En Dirección de Proyectos?” Salinero Pampliega. Retrieved, Recuperado de: (<http://salineropampliega.com/2017/09/formacion-ejecutiva-del-profesional-endireccion-de-proyectos.html>).
- Pizzolante, I. (2003). El poder de la comunicación estratégica. Bogotá: Colección Hermes.
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., (versión 23.4 en línea). Consultado en: <<https://dle.rae.es>> (23 de septiembre de 2021).
- Ribeiro, L. (2000). La comunicación eficaz. Barcelona: Urano.
- Rodríguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Solansky, S. (2011). “Team Identification: a determining factor of performance”. Journal of Managerial Psychology.
- Sosa, c. (2020) Liderazgo 360: Equilibrio racional y emocional efectivo Editorial Temas, 2020.
- Stanton, W. Etzel, M. Walker, B. (2007) «Fundamentos de Marketing», Decimocuarta Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2007, Pág. 51.
- Suarez, R. Vera., C. Jiménez, L. (2017) Liderazgo: Una mirada desde la proxemia Ecoe Ediciones,