

Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público

Resonant leadership as a leading element of social responsibility in public sector organizations

Edwin CARDEÑO Portela [1](#); Noralbis CARDEÑO Portela [2](#); Ramiro BUITRAGO Acuña [3](#); Pedro HERNANDEZ Malpica [4](#)

Recibido: 02/02/2018 • Aprobado: 08/02/2017

Contenido

- [1. Introducción](#)
 - [2. Metodología](#)
 - [3. Resultados y discusión](#)
 - [4. Conclusiones](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Los líderes de las organizaciones públicas contemplan diversas formas de trascender desde su luz interior enfocando sus actuaciones en ir más allá de la simple gestión. El propósito de la investigación fue reflexionar acerca del liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad. Se desarrolló bajo el paradigma cualitativo con enfoque hermenéutico, concluyendo que al enfocar sus emociones por conducir a sus seguidores, los líderes del sector público robustecen estrategias que permiten desarrollar la responsabilidad social y generar efectividad organizacional.

Palabras-Clave: Liderazgo resonante, responsabilidad social, organizaciones del sector público

ABSTRACT:

The leaders of the public organizations contemplate diverse ways of transcending from their inner light focusing their actions in going beyond the simple management. The purpose of the research was to reflect on the resounding leadership as an enabler of responsibility. It was developed under the qualitative paradigm with a hermeneutical approach, concluding that by focusing its emotions to lead its followers, the leaders of the public sector reinforce strategies that allow to develop social responsibility and generate organizational effectiveness.

Keywords: Resonant leadership, social responsibility, public sector organizations.

1. Introducción

Existen muchos factores que rodean al liderazgo, de los cuales los investigadores se apoyan para poder definirles e incluso esquematizarle, partiendo de las cualidades que le conviertan en una forma especial y alternativa de participar en las negociaciones de manera efectiva,

advirtiendo el cumulo de beneficios que pudiera ofrecer a las relaciones organizacionales y según las características del caso, pueden ser más o menos desafiantes de una organización a otra, advirtiendo estos líderes utilizan una inteligencia diversificada, yendo más allá de operaciones mentales comunes, permitiendo así que su agudeza emocional, social, influyan en su forma de gestión, orquestando los recursos con que cuenta en su administración.

Según Tocón (2014); para el líder la motivación es fundamental, constituye la fuerza del mismo. Al profundizar en este tema, se debe partir por aquello a lo que se refiere cuando se habla de liderazgo; personas que de forma permanente o temporal tienen el rol de líder, el cual, abriga un objetivo y la manera de conseguirlo, es dirigiendo de un modo certero el destino de quienes trabajan con él, con la idea de conseguir la consecución de su propósito. Por lo que este proceso, es considerado como un arte del profesional para llevar a cabo sus metas, consiguiendo que el equipo funcione.

Al respecto, Goleman (2004); citado por Arteaga & Ramón (2009); establece que cuando los líderes encauzan sus emociones y las de sus seguidores en una dirección positiva, provocan un efecto que se difunde sobre estos, al cual se llama resonancia, derivado del término resonar, de allí que se considere al liderazgo resonante con relación a las competencias emocionales del líder, ello implica la capacidad del mismo para sintonizar con los sentimientos de las personas, conduciéndolos en una dirección emocionalmente positiva. Siendo la abstracción el modo en que dos personas sintonizan en la misma onda emocional, prolongándose este tono efectivo hacia el logro de los objetivos. El efecto ejercido por los estados emocionales del que lidere pudiera ser profundo en sus seguidores.

En este mismo sentido, el liderazgo resonante, se vale de disímiles herramientas para que su influencia, sea ejercida de la mejor forma, explorando sus propias competencias, por ello, surge en la esfera del sector político tal capacidad innata en diferentes funcionarios capaces de resolver problemas de interés general, emergiendo en ello estrategias de raíz humanizante, como la responsabilidad social de la administración pública, misma que se sitúa entre compromiso, colaboración y cumplimiento. La finalidad consiste en pasar de estilos más individualistas a modos más evolucionados, como son los de contribución y resarcimiento, los aprietos cotidianos se suelen atender con diversos modos, se asumen, acomodan o satisfacen con un comportamiento en masa que atienda la transparencia y el crecimiento sostenible.

Asimismo, Goleman (1995, 1998); citado por Moreno & Torres (2008); establece que este se caracteriza por cuatro (04) estadios, cada uno a su vez tiene asociadas dieciocho (18) competencias emocionales, entre los que se cuenta, el dominio de conciencia de sí mismo, que consiste en la comprensión profunda de las emociones propias del líder, fortalezas, limitaciones, valores, motivaciones. Está conformado por las competencias emocionales de conciencia emocional, valoración propia y autoconfianza, por su parte, el de autogestión, se refiere a la capacidad de manejar efectivamente las emociones, sentimientos e impulsos, además, de no perder la concentración sometidos a presión. Las competencias emocionales asociadas a este, son autocontrol, transparencia, adaptabilidad, logro, iniciativa y optimismo.

Así entonces, la formación en responsabilidad social de la administración pública y su práctica, incrementa una serie de competencias sociales, emocionales, básicas que pueden estar presentes, adormecidas o disminuidas por las situaciones de rutina, desmotivación o acometimiento. Este líder resonante, desarrolla, entre otros, el comportamiento asertivo, permitiéndose con ello cuanto menos explorar el propio concepto de sí mismo, reflexionar sobre la respuestas que pueda darse a la vida, entender diversas formas de resarcimiento, ampliando en definitiva la comprensión de cualquier eventualidad, haciendo más fácil el aprendizaje al convivir mejor con su entorno.

Para Arteaga & Ramón (2009); es notable que el líder resonante refleja competencias intrapersonales e interpersonales relacionadas con la inteligencia emocional. Con atención a lo anterior, es fácil encontrar en estos líderes características del modelo transformacional, este liderazgo que palabras más, palabras menos, busca un cambio en los elementos de la gestión pública moderna, que en ellos es practicado a través de su particular forma de ver las cosas, así

mismo consigue la transformación en quienes le siguen, pues siempre encuentra la forma de hacerles entender que ellos mismos también pueden ser líderes de sus propios planes y maquetas del destino.

Según Buitrago (2015); las nuevas organizaciones requieren de líderes, no de gerentes. El líder fundamenta su ejercicio del poder en la equidad, participación, comunión de ideas, destaca la importancia de esa relación entre él y sus seguidores; para quienes creen en el liderazgo, el compromiso y concatenación de ideas es fundamental, sí y sólo sí son seres humanistas que se reafirman como líderes organizacionales empáticos, sociables, comunicativos, catalizadores del cambio, asegurando así el éxito organizacional, no apoyándose en la toma de decisiones únicamente, también volviendo sus ojos a muchos aspectos psicológicos, culturales, sociales, hasta personales dentro de su organización.

Con relación a líneas superiores, es así como los líderes resonantes, erigen su estatus, rompiendo los esquemas que los transformadores practicaran en otrora, así pues de forma brillante, ofrecen un modelo humanista de gestión en las organizaciones del sector público, concretando diligencias, oficios, labores, obras que conduzcan así al logro de las metas organizacionales en sentido social o personal, como el abordaje de las aspiraciones de cada uno de sus seguidores trazando un intercambio entre unas y otras, esta noción implica todo aquello que estos saben forjar de forma muy particular, que hacen suyo, como lo es dirigir, ordenar, disponer, orquestar, organizar, gestionar, hasta negociar.

Para Buitrago (2017); el acontecer organizacional, pareciera jamás estar satisfecho con la serie de comportamientos que orientan el accionar en los liderazgos investigados, practicados, reconocidos y establecidos, es por ello que las teorías que abordan esta temática siempre tendrán un modelo emergente, algún nuevo patrón de conducta que origine interés, así como evolución en las líneas de investigación de las ciencias administrativas, humanas, sociales, todas aquellas a las que concierna el estudio del comportamiento humano, organizacional, social, cultural, moderno, futuro, mucho se ha aseverado, sobre el líder actual, el que va sobre la marcha, aquel que guiará a las organizaciones, ese que traería claridad a sus seguidores, mismo que compartirá con su equipo los laureles del logro y el éxito.

Ahora bien, Goleman (1995, 1998); citado por Moreno & Torres (2008); continua estableciendo, que este liderazgo se caracteriza por estadios, entre estos están el dominio conciencia social, como la capacidad que tiene el individuo de entender las emociones de otras personas, para actuar en consonancia con ellos. Como competencias emocionales se tienen la empatía, conciencia organizativa y el servicio. Así también, el dominio gestión de las relaciones, es una habilidad que contribuye a la adecuada gestión de las emociones de los demás. Está conformado por la inspiración, influencia, desarrollo personal de terceros, catalizar el cambio, gestión de los conflictos, trabajo en equipo, así como la colaboración.

Según Buitrago & Portillo (2014); el liderazgo es un proceso que implica no solo la capacidad en la toma de decisiones, sino la habilidad de desarrollarse de la mejor forma y alcanzar las metas propuestas en diversas escalas, entre tanto se sostenga y prospere la motivación bajo distintos enfoques. Entre tanto autores como Arteaga & Ramón (2009); la inteligencia emocional puede entenderse como la capacidad de una persona para reconocer los propios sentimientos, manejando sus emociones para mantenerse optimista y motivada, fundamentando con ello la habilidad para reconocer en otras las diferentes condiciones emocionales, utilizando esta capacidad para desarrollar relaciones interpersonales efectivas, con el propósito de favorecer el trabajo en conjunto en pro de la consecución de metas comunes.

Por su parte, Tocón (2014); establece 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.

Así entonces, se puede entender los líderes resonantes demuestran que para ejercer poder no se valen de herramientas autocráticas ni autodidactas, esencialmente al ser más abiertos, emocionales, estos tienen la capacidad de lograr que quienes colaboren con ellos tomen el curso que este establezca, siempre de la mejor forma, puesto que al ser más empáticos que otros patrones de liderazgo, cuestión enriquecedora en estrategias vinculadas a la satisfacción de necesidades, cooperación y contribución con causas de naturaleza socioambiental, como muchas de las vinculadas a la responsabilidad social de la administración pública, ellos a través de las emociones concilian la identificación, así como la sinergia con su equipo de trabajo y su organización en general.

Con atención a lo arriba expuesto, estos líderes singulares, con características propias, se desprenden del modelo tradicional. En definitiva con base a ello se puede exaltar la diferencia en el ejercicio del poder por parte del liderazgo resonante, puesto que en ello se muestran como dirigentes democráticos, dialogantes, pedagogos, intuitivos, consensuadores, negociadores, receptivos, participativos, creativos en las propuestas para ejercer la dirección, dispuestos a escuchar opiniones sin enjuiciar, puesto que lo hacen de una forma comprensiva, abierta, son más resonantes que transaccionales, no persiguen sancionar en el intercambio de ideas, con atención a los resultados, buscan aprender de los errores propios y de otros.

Para Buitrago (2016); Las organizaciones en la actualidad están ávidas de nuevas formas de gestión que diversifiquen su perfil estructural, el aprovechamiento del talento humano, sus recursos materiales y las oportunidades que la globalización y nuevas tecnologías, así como las disciplinas emergentes le ofrecen, en aras a su progresión, desarrollo, además de encontrar en estos mismos patrones de producción que apoyen la transformación, progreso, excelencia de su gestión estratégica, gerencial, operativa, entre otras.

Así entonces, es válido resaltar que los líderes resonantes, se muestran como actores del escenario político mucho más generosos, tendentes a colaborar, motivados para crear situaciones en las que las dos o más interesados puedan resultar beneficiados, ofreciendo mejores condiciones para alcanzar acuerdos donde muchos estén involucrados. Así mismo, facilitan la interacción entre los mismos. Ellos ostentan diferentes metas que los de otro patrón comportamental en el desarrollo de estrategias como la responsabilidad social de la administración pública. Tienden a fomentar las relaciones organizacionales comprometidas con la identidad del equipo. En este sentido, establecer relaciones robustas de intercambio es más importante para el éxito organizacional.

Según Arteaga & Ramón (2009); la forma de ejercer el liderazgo en las organizaciones públicas desde la óptica de la inteligencia emocional, implica el desarrollo adecuado de las competencias emocionales, con el fin de despertar en los seguidores entusiasmo, encauzar positivamente sus emociones y movilizarlos hacia el logro efectivo de sus objetivos. Tales habilidades se distinguen teniendo como elemento definitorio los rasgos que por género, masculino, femenino, se pueden establecer, permitiendo así relacionar el liderazgo resonante con el género humano, destacando la importancia para el líder de reconocer sus propias emociones.

Así pues, la asertividad permite decir lo que se piensa y actuar en consecuencia, haciendo lo que se considere más apropiado para el ser mismo, defendiendo los propios derechos, intereses o necesidades sin agredir u ofender a terceros, sin permitir agresiones u ofensas, evitando situaciones que causen ansiedad, es un plano intermedio entre una actitud pasiva o inhibida u otra agresiva frente a otras personas, que además de reflejarse en el lenguaje hablado, se manifiesta en el no verbal, como en la postura corporal, en los ademanes o gestos del cuerpo, en la expresión facial, en la voz.

Ahora bien, una persona asertiva suele ser tolerante, acepta los errores, propone soluciones factibles sin ira, se encuentra segura de sí misma y frena pacíficamente a las personas que les atacan verbalmente, como refieren Hernández Malpica, Villalobos, Morales y Moreno (2014) en la relación sujeto-objeto se promueve la interpretación de situaciones fundamentadas en las necesidades del entorno, donde el conocimiento y la capacidad de aprendizaje aparecen como aceleradores del crecimiento, hechos que impiden que los líderes sean manipulados por los

demás en cualquier aspecto, constituyéndose en factor decisivo en la conservación, aumento de autoestima, además de valorar, respetar a los demás recíprocamente, ello puede verse como una avenencia, un consenso o acuerdo con otro de modo que todos en la organización salgan beneficiados.

De esta forma, se expone también que estos líderes se caracterizan por crear un clima de familiar de gestión y colaboración en el grupo, propiciando la cohesión en el desarrollo de planes, políticas y programas vinculados a la responsabilidad social de la administración pública, así como los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos, les preocupa el abuso de poder, son generadores del cambio, motivan a los demás a participar, enseñar aquello que saben, que podría enriquecer los procesos organizacionales. Según lo antes planteado, los mismos son muy buenos escuchando, interactuando, intercambiando ideas, impresiones, criterios, se preocupan por lo que concierne a la otra parte.

Finalmente, los líderes resonantes, están más interesados en encontrar diferentes formas para que diferentes involucrados resulten beneficiados en diversos aspectos, esta forma de actuar, de llegar a acuerdos es especialmente importante en algunos sectores políticos aún más en los países del tercer mundo, sobre todo en los organismos públicos, entidades de intercambio económico, social, político, servicios de atención al cliente u otros que estén vinculados a la responsabilidad social de la administración pública. Por ello, este liderazgo está alcanzado puestos de compromiso en ciertas divisiones que implican cuentes con recursos del erario público y gubernamental.

2. Metodología

El presente artículo, fue desarrollado bajo el paradigma cualitativo, con una metodología bibliográfica, la técnica de recolección de datos empleada, fue la hermenéutica a través de la observación documental. Los instrumentos de recolección utilizados fueron, la guía de observación, el cuaderno de notas, y notas sobre notas. La técnica que se seleccionó para el análisis de información fue la del análisis crítico, con atención al instrumento que se utilizó para el estudio de los contenidos, basándose en datos ofrecidos por investigaciones anteriores, con el propósito de plantear nuevas perspectivas, con apoyo en la abstracción e interpretación, así como la crítica del fenómeno abordado por dicho proceso investigativo.

Por otro lado, tras el análisis de los resultados ofrecidos por los autores seleccionados, donde se analizó al liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público, describiendo sus características sustanciales con relación a la gestión ejecutada en las organizaciones públicas y de orden político. Al mismo tiempo, se enfocó de forma ontológica y epistémica, en la comprensión de procesos con lugar en las estrategias de interés social desarrolladas por tales entidades en la época donde la conciencia se muestra como la mejor herramienta que tiene el ser humano hacia la era de las emociones transitando escenarios intolerantes.

En ese sentido, en el florecimiento de este proceso investigativo, se reflexionó sobre el liderazgo resonante, como fenómeno socialmente complejo, contextualizado en países del tercer mundo, como Colombia y Venezuela, y su impacto sobre estrategias de interés socioambiental, como es el caso de la responsabilidad social de la administración pública, profundizando en los elementos que le constituyen, por medio de las técnicas de investigación empleadas, confrontando los resultados arrojados con aquellos logrados a través de la revisión bibliográfica documental. Respecto a los estudios documentales, Sierra (2008); plantea que consisten en el análisis de informaciones con apoyo en documentos, estos se organizan, con el propósito de dar origen al conocimiento nuevo, considerando como referencia, publicaciones arbitradas, válidas para el estudio.

Finalmente, Sabino (2006); indica que las investigaciones documentales se fundamentan en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas del mismo tipo. En su realización se desarrolló la revisión de bibliografía relacionada con la

temática, para ello, fueron escogidas diversas publicaciones, entre las que pudiera contarse artículos científicos, así como también los memoriales de congresos internacionales de altura, punto de anclaje hacia la generación del nuevo conocimiento, permitiendo en ello la contextualización de tal fenómeno en las economías arriba indicadas, esclareciendo también los resultados ofrecidos, luego de un proceso investigativo complejo, hermenéutico y crítico.

3. Resultados y discusión

3.1. Responsabilidad social de la administración pública como estrategia ética para un cambio de época hacia la satisfacción de los intereses y necesidades de interés general

Para Socorro, Nava & Seijo (2015); la responsabilidad social puede ser definida como la creación, el desarrollo de nuevas estrategias, oportunidades de negocio, tomando en cuenta a la sociedad en sus decisiones operativas, la cual se impone como exigencia para la supervivencia económica, donde dicha actitud de emprendimiento representa un factor de inteligencia dentro de las empresas. Así pues, esta misma como incorporación clara y sostenida en la gestión estratégica de la organización se debe asumir en forma conjunta, no individualmente. Por tanto, existen intercambios entre los aspectos medioambientales, sociales y económicos, de modo que un tipo de responsabilidad debe equilibrarse con los demás tipos de responsabilidad. Se trata de reconocer la dimensión ética, socialmente responsable en la vida de la empresa.

Ahora bien, la responsabilidad social de la administración pública se muestra como un proceso complejo por tanto y en cuanto engloba múltiples figuras propias del comportamiento humano y organizacional, signada por el carácter de quienes intervengan en ella, procurando satisfacer los interés y necesidades de terceros, quienes estarían confiando en la competencia y agilidad neuronal de aquel que al representarlos en dicho contexto, sepa no solo como hacerlo, sino también, que mejore las expectativas de cada uno, incluyendo.

Para Fernández (2015); la responsabilidad social está referida como las organizaciones son gestionadas tomando en cuenta los requerimientos de todos sus grupos de interés, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, comunidades vecinas, medioambiente, entre otros. Esto con el firme objetivo de gestionar las organizaciones, específicamente del sector textil a través de estrategias de naturaleza económica, social y ambiental, creando valor a largo plazo mediante la obtención de ventajas competitivas y el posicionamiento alcanzado producto de acciones socialmente responsables.

Sin embargo, en muchas organizaciones públicas, quienes hacen parte en ellas, pudieran preferir abordar los acontecimientos sociales desde el enfoque en que quizás hubieran fracasado, en lugar de perseguir matices donde muy bien pudo haber sido exitoso para los involucrados. En ese sentido, resulta interesante indagar las diversas formas en que las personas comprendan la gestión pública desde una perspectiva socioprotectora, así como el reconocimiento, y quizás, direccionamiento de estas hacia los bien de terceros interesados. Para Galíndez (2011); el líder desarrolla un proceso de cambio, orienta una misión y motiva de acuerdo con las necesidades, emociones y valores humanos. Es tal cual como se vislumbra, conoce sus fuerzas y debilidades, es coherente y obtiene a diferencia del dirigente la confianza de sus seguidores, organizaciones y entes en general del sistema que le rodea.

Para Caridad, Hernández y Pelekais (2014); la puesta en práctica en el ejercicio gerencial de los principios de la responsabilidad promete un orden social que va más allá del cumplimiento de una labor determinada, en cambio, se ciñe a un comportamiento reglamentario de un colectivo dado por la democratización participativa para dar respuesta de lo hecho y por hacer. Entre tanto autores como Portillo & Buitrago (2015); plantean que las organizaciones se encuentran inmersas en una vorágine de renovaciones y transformaciones complejas en las que la novedad

dejó atrás la imitación. Esto ha hecho que los trabajadores y empresarios se encuentren involucrados en una variedad de escenarios, que en muchas oportunidades no saben manejar, en los que el temor a lo desconocido limita su accionar natural y los estanca ante la expectativa de lo que podría suceder en un entorno que bien podría compararse con un torbellino social.

Ahora bien, si en la gestión pública se desarrollan diferentes procesos humanos, es menester destacar entonces que las emociones jamás podrían aislarse de esta misma, pues aun, cuando se tratare de personas con carácter frío, pensamientos sesgados, actitudes aisladas, rasgos determinados hacia el narcisismo, también en ella habrían atisbos de paroxismo, si bien es cierto, no serían las más positivas, pero aun así, seguirían siéndolo, conformando la personalidad de cada uno, orientarían su comportamiento, desenvolvimiento, apreciación y percepción del hecho o presunción que gestara en su mente la raíz de alguna necesidad o interés.

Según Cortes (2008); citado por Fernández (2015); la responsabilidad social está adquiriendo una especial relevancia en el ámbito de la dirección y gestión de empresas por varias razones, tanto de índole coyuntural como estructural. En este sentido, muchas organizaciones han visto la responsabilidad social como un instrumento capital para mejorar tanto su eficiencia como su reputación, a los efectos de fomentar su diferenciación, posicionamiento y definir sus ventajas competitivas ante un entorno en donde la diferenciación en base a activos tangibles es cada vez más difícil, o cuando menos, poco viable.

En ese sentido, aquel que sepa reconocer y gestionar sus sentimientos en escenarios donde los procesos atinentes al comportamiento humano tengan lugar, no permitiría que el curso de acciones consecuentes a ello perdieran el rumbo socioprotector que desde un inicio hubiese exhibido, teniendo en cuenta que al mismo tiempo que corresponde al curso de su accionar, está en control de la vorágine de percepciones, emociones, que se desarrollen en su interior, por cuanto, no solo está acostumbrado a tales predicamentos, también, porque es un evento natural, que se apoya esencialmente en la comunicación verbal, no verbal, social, organizacional.

Para Socorro, Nava & Seijo (2015); la responsabilidad social en las organizaciones constituye un factor importante porque la misma está basada en procesos mentales que demandan ciertos parámetros, en cuanto a la interacción entre empresa y sociedad para una mejor convivencia e integración social, con la finalidad de mejorar los procesos comunitarios, y buscar responder a las exigencias de la colectividad. A modo de reflexión, y de acuerdo a lo expresado arriba, representa la capacidad al desarrollar las competencias necesarias, no solo para satisfacer las necesidades básicas sociales de las personas, y de la organización sino también a la creación de un nuevo compromiso social fundado en principios y valores éticos, que integra la responsabilidad social en un proyecto de vida compartida y valiosa, al construir su posibilidad de futuro, además al considerar la calidad de vida de la organización.

Así entonces, la inteligencia emocional juega un rol importante en cada proceso humano, puesto que esta, está estrechamente vinculada al reconocimiento y control de las emociones, así también, la inteligencia social, se erige como aquella habilidad en la que los sentidos, la lógica, la razón, se conjugan en escenarios sociales, pudiera decirse que las estrategias de responsabilidad social son también parte de estos. Según Soler (2016); la responsabilidad social es un modelo de gestión, la cual debe de incluir una serie de obligaciones ambientales, éticas, sociales y legales, las cuales benefician a todas las partes interesadas. Supone igualmente, la consideración de la minimización de los impactos perjudiciales sobre la utilización de los recursos, las personas implicadas y el entorno natural que de sus actividades comerciales se generan.

Para Kadi & Acevedo (2014); toda actividad humana debe desempeñarse de manera responsable adoptando una perspectiva sistemática, y objetiva en relación a uno mismo y a la realidad donde se esté inmerso; tratando de considerar significativamente las interacciones en las circunstancias que se enfrenten. Por otro lado, considerando filosofías basadas en variables como el amor, la felicidad por el saber y las acciones responsables. Así pues, puede entenderse

que el ser humano, una criatura en busca de la evolución, novedad, cambio, transformación, está en constante movimiento. Este no solo es de tipo social, cultural, también lo es en términos neuronales, psicológicos.

Según lo anterior, el dominio de las emociones podría con facilidad lograr un proceso de comunicación verbal y no-verbal mucho más controlado, puesto que los impulsos emocionales, no transgredirían los resultados esperados con relación a cada una de las actuaciones representadas por las partes en dialogo, así pues, el líder podría ofrecer un discurso abierto, lo cual conduciría a su interlocutor a un espacio en el que ambos intercambiarían con sinceridad, franqueza y espontaneidad, posturas, intereses, expectativas, logrando resolver con laconismo el conflicto. Por su parte Nava, Seijo & Mier (2014); poner en práctica las distintas capacidades a través de las inteligencias múltiples es generar sinergias positivas, que permitan combinar los esfuerzos de todos, con la finalidad de lograr los fines organizacionales, por tanto, el éxito empresarial estará garantizado a futuro.

3.2. El líder resonante como respuesta a tribulaciones de impacto social en la gestión pública hispanoamericana

Según Arteaga & Ramón (2009); en la medida que esta propuesta acerca del líder resonante evolucione y se compare ampliamente con la realidad organizacional, saldrán a la luz muchas respuestas para tantas interrogantes que pueden formularse y que confirman que en la complejidad del ser humano, se enriquecen las organizaciones que conforman. Por lo que la relevancia de esta propuesta de liderazgo, está en que ya no se consideran tan determinantes las habilidades técnicas y el coeficiente intelectual para lograr el éxito.

Para Arteaga & Ramón (2009); al analizar todas las ideas planteadas, resulta inevitable imaginar lo útil que sería para el contexto moderno, contar no sólo con líderes, sino con empleados indistintamente del género, que logren controlar sus emociones, para mantenerse ecuanimes en toda situación, sin perder la objetividad y poder decidir siempre de forma imparcial, siendo además capaces de fomentar el desarrollo de las habilidades emocionales de sus seguidores, promoviendo cambios en la organización sobre la base de la confianza, del entusiasmo que contagie en ellos, facilitando de esta manera el camino hacia la competitividad, así también al éxito.

Ahora bien, la participación de los líderes resonantes en las organizaciones públicas se hace notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían a otros patrones de liderazgo, ellos ocupan posiciones laborales que jamás se hubieran pensado en el pasado, tomando en cuenta que, cuestiones como la inteligencia emocional, inteligencia social, entre otras, son propuestas relativamente novedosas. Se observa que las empresas modernas persiguen enlistar personal bien capacitado entre sus cuadros profesionales, lo que resulta en la obtención de excelentes resultados para sus divisiones; ya no como excepciones o como un toque singular, sino con un sentido compuesto de actuación profesional, independiente de su condición creativa.

Para Ferrer, Colmenares & Clemenza (2010); los líderes eficaces en el contexto organizativo son formadores que dirigen sus esfuerzos mediante el apoyo, la sensibilidad, la vocación de servicio y el otorgamiento de facultades y poder otorgado por la comunidad de interés a través de la transparencia organizativa. Así mismo, el intercambio político, las relaciones diplomáticas, los planes o políticas internacionales han favorecido el desarrollo de competencias, habilidades que faciliten los procesos al interior de las organizaciones públicas. El sector político actualmente tiene como propósito contar con dirigentes que exhiban habilidades para la comunicación, mejor calificados para desarrollar actividades de mayor complejidad, como el intercambio de posturas culturales en escenarios internacionales con talante diplomático, la toma de decisiones, la representación de masas.

El liderazgo resonante, será cada vez más importante en la gestión de las emociones y en las estrategias que en estas pudieran tener un efecto provechoso como lo pudiera ser las atinentes

a la responsabilidad social de la administración pública, su estilo de dirección se ajusta a los cambios del nuevo siglo, en el cual las competencias emocionales como flexibilidad, percepción, capacidad de motivar grupos resultan ser factores de provecho para la ejecución de estrategias con sentido humanista en tal contexto. La empatía puede desarrollarse si se pone especial interés en comprender e interpretar los canales de comunicación no verbal, que acompañan todo intercambio de ideas, fijarse en el tono de voz, en los gestos, las expresiones faciales, corporales de unos y otros, ayuda a percibir como se sienten realmente.

Ahora bien, lo más llamativo es cómo el liderazgo resonante se aleja de la actitud que mantienen algunos al ser nombrados directores, gerentes, representantes corporativos, puesto que en las primeras de cambio, el líder resonante se manifiesta de forma asertiva, conciliadora e integradora. Ellos logran un proceso más natural desde el momento que lo ven como un medio de transformación hacia sus seguidores. Aplicando sus habilidades personales e interpersonales transforman lo que a veces parece imposible en proyectos viables. Posee la capacidad para innovar los intereses de particulares a grupales, y estos a su vez alcanzan un carácter organizacional, liderando a su equipo como una familia, humanizando las organizaciones.

Asimismo, el liderazgo resonante con relación a la gestión de estrategias atinentes a la responsabilidad social de la administración pública, tiene un efecto reformador, potenciador de sus capacidades, y en algunos casos puede mejorar otras áreas de la vida personal, de pareja, de amistad, salud, rendimiento profesional, pues cuando el ser humano se siente mejor consigo mismo, realiza sus actividades con mayor agrado, consiguiéndose resultados más positivos, por ello, se infiere que los trabajadores perciben a este líder, como alguien a quien se puede acudir cuando hay problemas, que felicita los logros, un ser justo, organizado, que sabe llevar las riendas de múltiples planos a la vez.

4. Conclusiones

Las organizaciones han reconocido la necesidad de retribuir a la colectividad en función de ello, la responsabilidad social proporciona a las empresas la oportunidad y la manera en la que se permiten hacer inversiones sociales enmarcadas en el bien común, es por ello que se deben analizar los aportes de estas contribuciones a la consolidación de la responsabilidad social. Por último, el reconocimiento de las emociones, daría origen a una estrategia mucho más dúctil, limpia, prolífica, en la consecución de los resultados ambicionados por el líder, que con el interés de hacerse experto en tales lides, logre abanicarse con éxito al comprender tales o cuales son los sentimientos que deben ser inspirados, promovidos por las causas socioambientales desplegadas.

Así también, los líderes resonantes, demuestran ser holísticos, ven el mundo de manera integral. Su perspectiva es multifacética. Cuando definen el éxito incluyen carrera, familia, comunidad, los aspectos personales. Traen esta visión integral a las organizaciones del sector público. En la resolución de problemas, van más allá de los hechos o números, toman en cuenta los valores, la visión, la cultura y las relaciones. Como resultado, pueden identificar las oportunidades, los riesgos, las deficiencias que otros no han reconocido, son colaboradores, gustan de construir relaciones sólidas, productivas con sus seguidores, copartícipes u otros líderes de toda la organización, al igual que con los clientes o proveedores.

De igual forma, el líder resonante, anima a todos a participar en los intercambios personales y se centra en la síntesis de todas las ideas en una propuesta integradora que es más creativa que la planteada por un solo colaborador. En ese mismo sentido, Invierten tiempo en consultar, para analizar con los demás al tomar una decisión. Están dispuestos a considerar alternativas, adaptando sus conceptos para lograr el objetivo general. Este proceso de consulta se traduce en mejores decisiones, que pueden reducir drásticamente el tiempo que se tarda en ejecutar la determinación, crean la visión común, valores, objetivos, aportan al proceso de negociar un compromiso, con un propósito más grande que ellos mismos.

Finalmente, cuando se habla de liderazgo resonante, suele pensarse que los líderes nacen, no se hacen; con respecto a ello es menester esclarecer que pudiera manifestarse una dualidad entre ambos, es decir unos que nacen y otros que adquieren la experiencia; lo cual es abordado por los enfoques modernos en el estudio del liderazgo. Entonces la relación que existe entre estos, así como también la gestión de estrategias de responsabilidad social de la administración pública, es que todo se refiere a la fuerza que involucra a las personas a actuar en conjunto para el logro de propósitos comunes hacia la satisfacción de necesidades de corte socioambiental.

Referencias bibliográficas

- ARTEAGA, A. y Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según género. *Revista Multiciencias*, 9 (3), pp. 289-295. Universidad del Zulia. Punto Fijo. Venezuela.
- BUITRAGO, R. & PORTILLO, P. (2014). El poder, las mujeres y su liderazgo ejercido en el sector público. *Revista Fórum Humanes*. 3(2). Pp. 45-59. Venezuela.
- BUITRAGO, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. *Revista CICAG*. 12(2). Pp. 212-225. Venezuela.
- BUITRAGO, R. (2016). Liderazgo ético como factor potenciador del marketing social hacia la innovación estratégica en la mercadotecnia moderna. *Revista Marketing Visionario*. 5(1). Pp. 72-87. Venezuela.
- BUITRAGO, R. (2017). Liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas. *Revista Coeptium*. 8(2). Pp. 152-172. Venezuela.
- CARIDAD, M., HERNÁNDEZ MALPICA P. y PELEKAIS Ciria. (2014). Responsabilidad Gerencial: elemento integrador de la sustentabilidad en la responsabilidad social empresarial. *Revista Opción*. 30 (75). Pp. 35-54. Venezuela.
- FERNÁNDEZ, A. (2015). Responsabilidad social para el posicionamiento de las marcas en el sector textil. *Revista CICAG*. 12(2). PP. 146-159. Venezuela.
- FERRER, J., Colmenares, F. y Clemenza, C. (2010). Un líder ético para el cambio: plataforma de gestión estratégica en Instituciones Universitarias. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(4). pp. 642 – 653. Venezuela.
- GALÍNDEZ, W. (2011). Liderazgo y valores éticos: aproximación al contexto gerencial en la UPEL IPB. 15(2). PP. 96-122. Venezuela.
- GUTIÉRREZ, K. y MÁRQUEZ, M. (2015). La responsabilidad social en el estudio prospectivo y real de una inversión para la ejecución de proyectos en empresas. *Revista CICAG*, 12 (1), Pp. 248 – 258. Venezuela.
- HERNANDEZ MALPICA Pedro, VILLALOBOS José, MORALES Miguel, MORENO Javier. Racionalismo Emergente en la gerencia Universitaria: factor de humanización en universidades de Colombia, Venezuela y México. *Revista Espacios*. Vol 37, Año 2016. Número 30, Pág. 1. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/xxxxxxxxx.html>
- KADI, O. & ACEVEDO, E. (2014). Liderazgo ético frente a la diversidad cultural dentro de las organizaciones con régimen disciplinario. *Revista Económicas*. 35 (2). pp 75-88. Venezuela.
- MORENO, V & TORRES, H. (2008). Liderazgo resonante en la administración pública. *Revista CICAG*, 4 (2), Pp. 71 – 76. Venezuela.
- NAVA, D., SEIJO, C. & MIER, C. (2014). Inteligencias múltiples: característica congruente del liderazgo ético en entidades financieras. *Revista Praxis*. 10. PP 91 – 99. Venezuela.
- PAZ, J., & PAZ, J. (2015). Marketing social como estrategia para fomentar la responsabilidad social en las televisoras de la costa oriental del lago. *Revista CICAG*, 12 (2), Pp. 160 – 177. Venezuela.

PORTILLO, I. & BUITRAGO, R. (2015). Liderazgo cuántico como estrategia gerencial innovadora en organizaciones del sector privado en hispanoamérica. En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar - Colombia. 7(2). Pp. 63-80.

SABINO, C. (2006). Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico, Buenos Aires. Lumen-Humanitas.

SIERRA, R. (2010). El método investigativo. Venezuela. Editorial Suramérica.

SOCORRO, C., NAVA, D. y SEIJO, C. (2015). Responsabilidad social: un eslabón basado en la conciencia moral para la armonización de las empresas privadas. Revista CICAG. 12(1). PP. 147-161. Venezuela.

SOLER, M. (2016). Enfoques estratégicos de la responsabilidad social en los supermercados del municipio autónomo Maracaibo. Revista CICAG. 13(2). PP. 284-300. Venezuela.

TOCÓN, Susana. (2014). Un líder resonante. Dedicar. Revista de educação e humanidades. 6, pp. 261-271. Brasil.

1. Postdoctor en Ciencias Humanas, Doctor en Ciencias Gerenciales, Magíster en Gerencia de Empresas, Licenciado en Administración de Empresas, Docente Investigador Universidad de la Guajira, Email: ecardeno@uniguajira.edu.co

2. Noralbis Cardeño Portela. Licenciada en Administración de Empresas Universidad de la Guajira, Magíster en Gerencia de Mercadeo. Universidad Rafael Beloso Chacín, Doctora en Ciencias Gerenciales, Universidad Rafael Beloso Chacín. Postdoctora en Ciencias Humanas, Universidad del Zulia, contacto: ncardeno@uniguajira.edu.co

3. Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos, Abogado, Investigador Independiente, abogbuitrago86@gmail.com

4. Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister en Gestión Pública, Magister Scientiarum en Ciencias Jurídicas, Docente Investigador, Universidad de la Costa CUC, phernand9@cuc.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 08) Año 2018

[Index]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados