

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

Transformación Cultural

La transformación requiere la certeza de tener la necesidad de la misma. Ese convencimiento que provoca retar los paradigmas que nos han traído hasta el presente.

El retar nuestros pensamientos y repensar las experiencias que formaron nuestro ser (organización), las actitudes, hábitos y conductas que definen la cultura de la organización que dirigimos, provocará el cambio de liderazgo necesario para cambiar la ruta a seguir de nuestra organización.

Para lograr los cambios, lo primero es ver los problemas, situaciones y retos como lo que son. Cosas con las que tengo que trabajar. No son asuntos a los que no tengo más remedio que someterme, es sólo el principio del camino. Los líderes no son víctimas de lo que creen, ni de las circunstancias, tienen que ser dueños de la situación a la que se enfrentan, o fracasan.

El líder debe comenzar por ver el problema y apoderarse del mismo, entendiéndolo en todos sus aspectos. Repasa todos los posibles escenarios. Selecciona el camino y se lanza a resolverlo ejecutando su plan de trabajo.

Debe evitar en todo momento el juego de adjudicar culpas y trabajar sin caer en pensamientos y hábitos que provocan inacción como: esperar a ver si el tiempo lo resuelve, cubrirse el trasero, buscar a quien echarle la culpa, ignorar o negar la realidad, pensar que eso no es mi trabajo o esperar que te digan qué hacer.

Este juego de la víctima provoca la falta de ejecución y la permanencia de la incompetencia. Provoca la prisión de no escuchar que tenemos que cambiar para lograr que quienes nos rodean, se muevan al próximo nivel y ejecuten su trabajo ya que son responsables de conseguir el objetivo deseado, de hacer las cosas. Nos hará el favor de permitirnos ser “maestros” y renunciar al protagonismo egoísta que nos priva de ser facilitadores de los verdaderos héroes, los que hacen las cosas. El nuevo líder tendrá que manejar las ideas que trae el personal asignado. Lograr que cada empleado sea el dueño de lo que hace. Vencer el paradigma de que necesito que alguien apruebe lo que tengo que hacer. Desarrollar el apoderamiento necesario dándole la experiencia que los haga responsables de sus logros y fracasos sin la necesidad de que otro les haga

el señalamiento. Hacer de cada empleado un líder, un dueño de su propio destino.

En un mundo empequeñecido por la globalización, con una comunicación de nuevas ideas y sistemas prácticamente instantáneos y empleados bien educados, tenemos que cambiar nuestro estilo de liderazgo. Los principios de administración propios del Siglo 19, ya no funcionan. Supervisar ordenando, controlando y coordinando sólo limita nuestra capacidad de reaccionar a las necesidades del cliente, provocando frustración y desánimo en nuestros empleados.

Tenemos que realizar que hay que cambiar y dejar de culpar a nuestro empleado. Tenemos que vencer nuestros paradigmas de lo que es ser un líder (Gerente o Supervisor).

El trabajo del líder es desarrollar en cada empleado el deseo de hacer su trabajo bien hecho. El experto en lo que hace es el propio empleado. Él debe ser el que tome las decisiones sobre la mejor forma de hacer las cosas. Sólo haciendo responsables a las personas de lo que hacen, conseguiremos que dejen de ser víctimas.

El nuevo líder tiene que permitir que los empleados sepan tomar decisiones y evitar la trampa de estar pensando y haciendo su trabajo. Si queremos que se apoderen de sus trabajos, no los hagamos dependientes.

El peor de los impedidos es el que mira y no ve, o el que oye y no escucha, porque se ha convertido en su propio ídolo.

P.D.: La Ley de Supervisión Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, (PROMESA, por sus siglas en inglés) una vez aprobada, tiene como efecto inmediato la posposición por dos años de la reglamentación del Departamento del Trabajo Federal enmendando el criterio económico en la definición de ejecutivo, administradores y profesionales hasta que se completen estudios de viabilidad. Esto significa que no se hará efectiva en Puerto Rico esta reglamentación el 1 de diciembre de 2016. (Sec. 403 y 404 de PROMESA).