



## Notas sobre Recursos Humanos por José G. Náter Gautier

### Líderes y Visiones

Reza un proverbio japonés que "una visión sin acción es un sueño; y la acción sin una visión es una pesadilla".

Así tenemos gerentes que nos sorprenden con sus resultados y resultados que sorprenden a los gerentes. Gerentes que se mueven día a día apagando fuego porque no tienen visión alguna, hundiendo a sus subordinados en la incertidumbre y la confusión de no saber qué se espera de ellos y culpándoles de su falta de ejecución.

Por otro lado, están los líderes que surgen de gerentes que abrazan una visión, antes que el movimiento o la acción sin objetivo definido, e impulsan cambios en las empresas convirtiéndolas en iconos que perduran a perpetuidad.

De la visión se desprenden las decisiones que labran el futuro de las instituciones. Pregúntele a su gerente cuál es su visión y cuál es la de la empresa. Estas, tienen que ir en una misma dirección, no debe haber diferencias irreconciliables. De lo contrario será imposible la efectiva implantación de la visión de la compañía. Por otro lado, el gerente estará frustrado por la imposibilidad de lograr su sueño y dañando a quien se lo impide, sus empleados.

Pregúntese si sus gerentes son líderes, si son capaces de manejar las expectativas, si conocen con claridad la visión de la compañía y tienen un plan estratégico escrito para llevar a todos a cumplir con esa visión. Si están comprometidos o su visión de vida presenta diferencias que tarde o temprano provocarán una separación. Si producen los resultados a través del personal que lideran o no son capaces de inspirar a sus seguidores (empleados) por otro medio que no sea el autoritarismo. Si tienen seguidores o personas que trabajan para ellos por necesidad o por miedo.

#### OFICINA PARA FIRMA DE CPA

(Antiguas oficinas de FPV & Co.)

#### EDIFICIO BANCO COOPERATIVO

Oficina 401 A (1,800 pies<sup>2</sup>) en Hato Rey

#### TOTALMENTE DIVIDIDAS PARA ACOMODAR DE 18 A 20 PERSONAS

3 privados, 1 semi privado para 2 supervisores,  
10 cubículos para "staff", salón de conferencias/biblioteca  
espacio para 3 secretarías, etc.

#### LLAMAR AL CPA BENIGNO R. FERNANDEZ

Cel. (787) 717-3551 ó Res. (787) 720-8479

Los buenos líderes son constantes en sus propósitos y ejecutan, no se quedan en la palabra; recuerde, el movimiento se demuestra andando. Los buenos líderes resuelven problemas, son estrategias a largo plazo, apagan el fuego de una vez y por todas. Evitan vivir en un continuo estado de emergencia que les hace imposible lograr su visión. No son bomberos, son estrategias a los que el resto del personal sigue con entusiasmo y admiración.

Son personas positivas, entusiastas y capaces de transmitir ese entusiasmo a sus seguidores. Se educan y desarrollan a su gente. Ven en todas las personas una oportunidad y no manipulan situaciones, por lo que sus seguidores confían en ellos. Manejan hechos, problemas y soluciones, no emociones.

Son agentes de logros y hacen que otras personas logren sus metas mientras ellos también logran las propias. Eliminan obstáculos enfrentándolos como oportunidades que le hacen crecer a ellos y a los que dirigen. Asumen la responsabilidad y buscan soluciones en vez de culpables.

Los buenos líderes saben dónde invierten su tiempo, su rol no es hacer, es capacitar y desarrollar nuevos líderes. No es micro-manejar cada actividad, sino informar e influenciar para lograr el éxito de los que le siguen. Son mentores de aquellos gerentes que desean convertirse en líderes para que éstos y no ellos, sean los protagonistas. Dominan sus emociones creando un ambiente guiado por el pensamiento estratégico que logrará la visión de todos en el equipo o empresa.

Es por eso que se convierten en líderes aquellos gerentes que logran resolver problemas utilizando las habilidades de todos los miembros del equipo. No hablan de ellos, sino que se habla de ellos. No cuentan sus logros, cuentan los de su equipo. Están siempre al servicio de su gente y los empleados son sus amigos, no su karma. Son maestros estrategas que disfrutan el éxito de su gente, no los utilizan. Tienen una sola cara y ningún secreto.

Nunca antes había sido tan complejo y necesario desarrollar y retener líderes en nuestras empresas como lo es ahora. Lograr identificarlos será la habilidad que hará que la organización logre sus objetivos. No hay muchos talentos disponibles y la capacidad de atraer y retener buenos líderes hará la diferencia entre una compañía y otra. Ya no es suficiente tener un buen gerente.

Las diferencias intergeneracionales obligan a las instituciones a desarrollar líderes de sus gerentes. Ya no basta la autoridad sin liderato, ésta será retada tarde o temprano. El liderato será la autoridad del futuro.