

ÉXITO Y HABILIDADES / COMPETENCIAS Y LIDERAZGO

Maria lapeira - Andrea Guerrero - Gabriel Trujillo - Rafael Rojas

Administración de empresas



Mi nombre es Nelson Remolina, yo soy profesor de la Universidad de los Andes ya hace dieciséis años, profesor de planta tiempo completo, actualmente dirijo un grupo de estudios en temas de internet, comercio electrónico, telecomunicaciones e informática (GECTI). Un observatorio de protección de datos y dirijo la Especialización en Derecho Comercial y soy profesor de planta e investigador.

Paralelamente a esto, hace un tiempo realizo consultoría especializada en tratamiento de datos, entonces ustedes pueden ver una página web que es www.remolinaangarita.com esa es una empresa que cree con mi esposa, mi esposa es un MBA, ella tenía que hacer un proyecto de empresa y se le ocurrió meterme a mí como el sujeto para explotar en esta empresa, entonces hacemos consultoría, no masiva, no es que tengamos muchos clientes, tenemos muy pocos y muy selectos y nos ha ido bien”.

Entrevistador: ¿Qué entiende usted por éxito?

Entrevistado: “El éxito es ser feliz en lo que uno hace, y ¿qué es ser feliz? eso es relativo dependiendo de cada persona, para mí ser feliz no es solo tener mucho dinero, si es tener algo de dinero, pero para lo que necesito, para vivir tranquilo, con buena salud, vivir dignamente, pero no necesariamente éxito es acumular masivamente dinero, hay otras cosas que también son relevantes, desde luego el dinero siempre va hacer falta sobre todo cuando uno tiene deudas y obligaciones, pero el éxito es llegar a un punto donde usted es feliz y cada persona tiene un punto para considerar que ya es feliz.”

Entrevistador: ¿Qué características considera que son importantes para lograr alcanzar el éxito?

Entrevistado: “Para lograr alcanzar el éxito primero hay que fijarse unas metas y trabajar en función de ellas y ser consciente de los pro y contras que uno tiene para alcanzar esas metas, las debilidades y fortalezas y no desistir. Hay muchas cosas que al principio son casi improbables pero no imposibles, entonces uno tiene que fijarse metas, y metas altas para ver y lograr también resultados muy significativos.

Entonces una característica es tener metas muy claras hacia dónde quiere ir y enfocar en hacer sus esfuerzos para cumplirlas, porque si uno va sin tener un rumbo fijo, se puede perder y al final no podrá saber si logró lo que quería.”

Entrevistador: ¿Considera que asumir riesgos es una habilidad esencial para tener éxito?

Entrevistado: “Creo que asumir riesgos es parte de la naturaleza del ser humano, todo los días estamos asumiendo riesgos, por ejemplo en esta entrevista estamos asumiendo riesgos, cuando uno sale a la calle asume riesgos de seguridad.

Entonces la vida es un mundo donde usted permanentemente está asumiendo riesgos y tomando decisiones, el tema es hasta qué punto o qué tipo de riesgos está dispuesto a asumir, ya es otra cuestión, pero sin duda siempre uno va asumir riesgos en cualquier actividad.”

Entrevistador: ¿Qué rasgos o características identifican a una persona competente?

Entrevistado: “Una persona competente es una persona que ha adquirido una formación o habilidades para hacer algo, que tiene competencias, y sabe qué hacer en el momento, yo por ejemplo considero que soy competente para hacer algunas cosas muy bien, pero de pronto para otras no, entonces primero uno como persona competente debe tener claro qué es lo que sabe hacer bien y tratar de explotar eso, y las que uno no sabe hacer, es mejor prepararse para lograr hacerlas bien.

Una persona competente es aquella que sabe qué hace bien y con calidad, porque si se pone hacer de todo, no hace nada bien hecho y creo que le falta trabajar mucho para llegar a ser competente.”

Entrevistador: ¿Cómo influye la actitud de una persona en el desarrollo de una competencia?

Entrevistado: “Muchísimo, creo que en el país, las empresas y todo depende de la actitud de la gente, si usted no tiene buena actitud con lo que quiere hacer, no es positivo con lo que cree que hace, pues de pronto eso no lo va ayudar a que efectivamente progrese.

Yo en esto creo mucho en la buena energía de la gente, si usted trabaja en un escenario que es negativo o todo está mal, nunca le ve el punto bueno a las cosas, pues creo que se aburre y lo que está es

invocando las malas energías y no va avanzar, honestamente.

Entonces la actitud de la gente es muy importante para decir buenas noticias o malas noticias, pero dígalas con buena actitud.

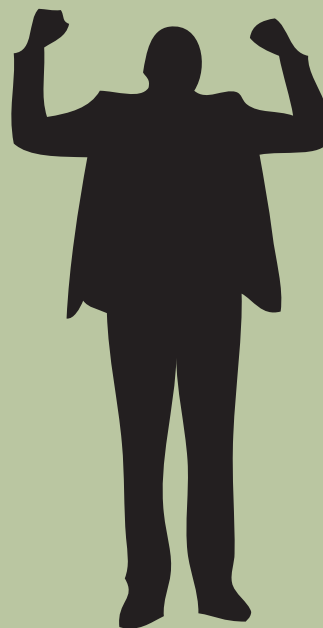
La actitud es clave para cada uno y para el que trabaja en equipo, la actitud de la gente es determinante para hacer que algo salga adelante o no, muchas veces.”

Entrevistador: ¿Qué tipo de habilidades considera fundamentales para dirigir una organización?

Entrevistado: “Lo primero es ser responsable y ser responsable es hacer bien las cosas, y comprometerse con cosas que uno efectivamente puede hacer, ahora, para uno dirigir una organización hay que trabajar con gente, entonces a mí me parece muy importante el factor humano, generar un escenario para que las personas se sientan a gusto en lo que están haciendo y ver un enfoque más de trabajo en equipo y no un tema piramidal de que yo soy el jefe y usted no lo es, hay una subordinación, ¡no!, yo creo que si usted logra en equipo comprometer a todos, en función de - así todos ganen diferente salario obviamente- pero comprometerlos a que es un reto de todos y entre todos pueden sumar, creo que eso es muy importante para que una organización vaya por buen camino.

Otra habilidad, puesto que en las empresas lo miden a uno por resultados por objetivos, metas, entonces también hay que saber trabajar en función a las metas, entonces es muy importante hacer un seguimiento de lo que estamos haciendo, lo podemos medir y estar evaluando con cierta periodicidad para saber si es suficiente, si lo que hacemos es útil o no, también para conocer lo que nos falta por hacer y mejorar lo que estamos haciendo más o menos; es un tema de responsabilidad demostrar que se están tomando medidas eficientes, útiles para lograr las metas, estas son las habilidades que se me ocurren se deben tener para dirigir una organización”.

Por último profesor, las últimas tres preguntas están relacionadas al tema de liderazgo.





Entrevistador: ¿Qué significa para usted ser un líder dentro de una organización?

Entrevistado: “Yo creo que un líder es una persona que logra que todas las personas en una organización trabajen en busca de las mismas metas, entonces para ser líder, yo creo que lo más importante es que puede lograr que ese equipo se enfoque en lograr esas metas, no es el que ordena, el que tenga más mal genio, el que más grité, sino realmente el que logre llevar a todo el equipo hacía unos objetivos que se tienen planteados, yo creo que ese es un líder, el que logra eso”.

Entrevistador: ¿Es importante que el líder tenga poder?

Entrevistado: “Sí, pero que no abuse del poder, por ahí dicen que el poder se presta para muchas cosas. Sí, sin duda es importante que alguien tenga, y más que el poder, también la personalidad de saber cuándo dar una orden y cómo darla, pero sin duda es importante que haya algo de poder”.

Entrevistador: En este escenario ¿el líder cómo evitaría corromperse con el poder?

Entrevistado: “Bueno, corromperse para mí es cuando el líder ya se extralimita o abusa del poder ¿no?, hay muchos abusos que van desde tratar mal a la gente por ejemplo, hay personas que están trabajando, necesitan unos honorarios para sobrevivir y uno no puede abusar de eso, a veces veo esas cosas y eso a mí no me gusta, yo creo que líder debe generar un ambiente muy cordial y amable entre todos y creo que ahí se van dando las cosas.

Otra cosa de corromperse es que el líder esté engañando a la gente internamente y hacia a fuera, sí, eso es una forma de corrupción, no es transparente, no es honesto y pues ustedes ven que

infortunadamente todos los días o casi todos los días vemos ese ejemplo de personas que supuestamente son líderes pero al mismo tiempo son corruptos, entonces yo creo que esas personas son unos delincuentes”.

Entrevistador: ¿Considera usted que alguien puede ser buen director o buen gerente pero no buen líder?

Entrevistado: “Pues sí, yo creo que un buen director, un buen gerente puede llegar a unas metas, pero de pronto un líder puede superarlas, por ejemplo, aquí hemos tenido muchos presidentes y todos igual cumplen sus mandatos y hacen algunas cosas, pero de pronto hay unos que se han destacado entre ellos, me parece que el líder es más destacado de lo ordinario y común que podría ser alguien, está por encima de ello, entonces un gerente o director, sí, tiene unas metas y hace lo posible por cumplirlas, pero creo que un líder logra mover más y llegar a mejores resultados en el mismo tiempo y con las mismas condiciones; yo pensaría que si aquí nos sientan a los cinco, nos dicen esta es la meta, este es el proyecto y nos dan unos recursos, pensaría que es más líder de pronto el que logre mejores resultados y actuando honestamente y no de forma desleal frente a los otros, pienso que ese es un valor agregado que lo desarrolla la misma gente, ya sea por su personalidad, su forma de ser, por su dedicación, su disciplina y responsabilidad”.

Entrevistador: ¿Para una organización, entonces, sería mejor tener un buen líder que un buen gerente?

Entrevistado: “Para mí sí, por lo que acabo de responderle sí. Un buen líder”.