

Leadership mistakes

Maggie Farrell

Journal of Library Administration, ISSN 1540-3564, Vol. 53, n. 7-8, p. 439-450

Aunque hay muchos libros sobre liderazgo, para la autora de este artículo, el mejor modelo de desarrollo del liderazgo proviene de la observación. Basándose en esta, y en su experiencia, señala algunos comportamientos que los líderes deberían evitar con el fin de dirigir con eficacia una unidad u organización: *Fracaso en comunicar la visión*, articular la visión es la función principal de un líder, y éste falla cuando no es capaz de comunicarla o es obsoleta. *Decirle a la gente como sentirse*, más comunicación con hechos concretos es mejor para los empleados que decirles como sentir. *Revelar confidencias*, si lo hace perderá la confianza de los empleados. El líder tiene que *mantener el equilibrio* entre la defensa de su departamento y el apoyo a la organización. *Incapacidad para tomar decisiones*, no ser capaz de tomar decisiones retrasará a la organización. *Culpar a los demás*, un líder debe asumir la culpa cuando algo sale mal y alabar a los empleados cuando los proyectos van bien. *Disposición para asumir la responsabilidad*, relacionado con culpar a otros está la falta de voluntad para asumir la responsabilidad. Los líderes son responsables de sus empleados y de sus acciones, incluso cuando el líder no tiene la culpa. *Actitud defensiva*, un líder tiene que ir más allá de las críticas que recibe y, si es posible, involucrar a la persona que se queja, si no lo es, proporcionar datos y detalles. *Pensamiento similar*, los líderes con éxito buscan una variedad de perspectivas y se rodean de otros que pueden poseer diferentes opiniones o ideas. Un grupo de personas en el que todas piensan igual se limitará en sus perspectivas y se aislará en su pensamiento. *Incapacidad en la gestión del tiempo*, es un fallo visible cuando llegan tarde o anulan sus citas. El incumplimiento con los empleados o con lo colegas se ve como una arrogancia. *Complacencia*, los líderes pueden llegar a ser complacientes cuando la organización madura y se ha logrado un progreso significativo hacia su visión. Esta actitud tiende a matar la creatividad dentro de la organización. *Panorámica*, los líderes deben comprender el entorno y desarrollar la capacidad de mirar a largo plazo. La falta de visión panorámica lleva al fracaso. *Escoger batallas*, los líderes exitosos desarrollan la capacidad de discernir que batallas valen la pena luchar y cuales es mejor dejar en paz. Los realmente exitosos son capaces de atajar la mayoría de las batallas antes de que los problemas se conviertan en batallas. *Intransigencia*, mantener una postura fija y no transigir, aunque transigir sea la solución lógica, envía un mensaje a los empleados de que la colaboración y la flexibilidad no son honrosas. *Mezquindad*, dentro de los parámetros de presupuesto y de políticas, los buenos líderes son generosos en el apoyo a sus empleados. *Celos*, los buenos líderes reconocen los celos y son capaces de ponerlos en la perspectiva correcta. *No reconocer sus limitaciones*, un líder debe entender sus fortalezas y debilidades, rodearse de personas que estén en desacuerdo y desafiantes es una buena estrategia

para complementar sus habilidades. *Criticar o reprender a los empleados en público. Perderse por el temperamento*, si un líder es propenso a la ira tiene que desarrollar métodos para controlarla. *Microgestión*, los “fanáticos del control” se centran en las minucias y restringen a otros en la toma de decisiones, limitando la flexibilidad y la capacidad de reacción de la organización. *Fallar en el aprendizaje de los errores*, el mayor fracaso es la incapacidad de aprender de los errores.

Resumen elaborado por Natividad Escavias Extremera