



La (mala) Gestión respaldada por Excusas

Detrás de cada fracaso hay una excusa. Los manuales sobre liderazgo nos dicen constantemente que las excusas son para los perdedores, mientras que los ganadores encuentran soluciones para los desafíos difíciles, o al menos buscan iniciativas con actitud ganadora y usan la situación para adoptar soluciones de cara a escenarios futuros.

Es fácil reclamar el título de líder cuando las cosas van bien, pero responsabilizarse por sus acciones es difícil cuando las cosas se ponen difíciles. [Click To Tweet](#)
En la era actual de las redes sociales, parece que a las personas les gusta jugar el juego de la culpa ajena en lugar de responsabilizarse. Desgraciadamente, el desvío de la atención, el rechazo de la verdad y las excusas son habilidades que con demasiada frecuencia se ven recompensadas en la sociedad moderna.

Ha habido algunas excusas extravagantes a lo largo de los años, muchas de ellas de figuras públicas muy conocidas. Es sorprendente que tantos líderes, en política o negocios, no se den cuenta de sus errores. Incluso los errores honestos pueden socavar la credibilidad de una persona, pero no tanto o tan profundamente como los encubrimientos o los juegos de culpar a otros.



Solo cuando alguien esté dispuesto a asumir la responsabilidad y la responsabilidad por sus acciones, madurará como un líder, o un individuo. [Click To Tweet](#)
La mayoría de estos malos lideres / directores no son realmente malas personas. De hecho, una vez que los conoces, podrían ser sinceros, comprensivos y prácticos. Muchos de ellos, cuando se encuentran con la evidencia de que sus habilidades de gestión son menos que ideales, se sorprenden e intentan reenfocar dichas habilidades.

La verdad, guste o no, es que si más de tres personas piensan que no vales para lo que estás haciendo, tal vez es por que verdaderamente, no vales para lo que estás haciendo. [Click To Tweet](#)

Aquí están las excusas reales más comunes que se utilizan en el mundo de los



directores de hotel mediocres para justificar su comportamiento, y mi opinion al respecto de cada una de ellas. Espero nadie se identifique con ellas:

1. “Fui contratado / promovido para impulsar el cambio: se debe entender y aceptar que no todo va a ser una fiesta”.

No, no, usted fue contratado para liderar el cambio, ¡no para llevarlo como un taladro percutor

2. “¡Tenemos los peores procesos y políticas de recursos humanos / finanzas / presupuesto / ventas! Mis manos están atadas; ¡Casi me veo obligado a actuar de esta manera! “

En otras palabras, es culpa del “sistema”, ¿verdad?

3. “Heredé un equipo malo y los empleados malos hacen un mal director”.

Correcto, y si no fuera por esas pésimas políticas de Recursos Humanos, podría despedirlos a todos.

4. “Mis directores anteriores lo hacian así”.

¿Así que es culpa de mamá y papá? ¿Heredaste tus malas habilidades de gestión?

5. “Honestamente, realmente no me importan las explicaciones que me dan”.

¿De Verdad? ¿Es enserio? Realmente nunca pude entenderlo.

6. “Soy nuevo, y no he tenido tiempo de familiarizarme”.

OK, buen punto. Las organizaciones que no proporcionan capacitación en gestión / liderazgo tienen más probabilidades de terminar con malos directores. Pero aún así, los directores deben responsabilizarse de su propio desarrollo.

7. “Este no es el verdadero yo, el trabajo me hace de esta manera”.

Entonces, ¿por qué el resto de los directivos de su departamento no tienen los mismos problemas?

8. “Todos están celosos: obtuve el puesto y ellos no”.

Tal vez algunos empleados si, pero ha tenido mucho tiempo para ganarse su respeto. Además, no todos quieren ser directores.

9. “Soy lo que soy, y la gente debería aceptarme por lo que soy.

El liderazgo no es un rasgo inherente; Es una habilidad que puede ser desarrollada a través del trabajo duro. Los grandes líderes vienen en todas las formas, géneros y colores.

10. “¡Hay muchos otros directores peores que yo!”

Eso es lo que los hijos dicen cuando traen las notas a casa, inaceptable.

Nadie pretende ser un mal director a proposito. Los malos directores se crean igual que los grandes. Simplemente, o bien la organización no le ofreció la formación y el apoyo necesarios o simplemente no está hecho para ser director de hotel.

Es en este sentido necesario mirar hacia arriba, pues el problema no reside en en la capacidad de liderazgo del Director o Directora, sino de quien lo elige para desempeñar dicha función.

- ¿Cuántas organizaciones eligen a los directores en función de su capacidad técnica en lugar de la formación de equipos y las habilidades de las personas?
- ¿Con qué frecuencia le importa a la alta dirección y la propiedad cómo lo hace, siempre y cuando exceda sus objetivos?



Ahi es donde reside el problema, todo lo demas tiene solucion.

suscripción rápida

con un 'click'

Otros artículos que le pueden interesar:

El Camino hacia la Recuperación: Consideraciones a tener en Cuenta

[Read More](#)

Suavizar el impacto del COVID en la Gestión de Ventas de un Hotel

[Read More](#)

Los errores mas comunes del Liderazgo

[Read More](#)



Liderazgo en una crisis: respuesta de un buen director de hotel al brote de coronavirus

Read More

Cargar más