

## Los errores mas comunes del Liderazgo

Ser líder conlleva una serie de responsabilidades, que incluyen manejar los problemas del lugar de trabajo y dar un buen ejemplo. A menudo, se le tienen altas expectativas como persona al mando, y gestionar un equipo de personas puede ser intimidante.

Sin embargo, nadie es perfecto; siempre hay espacio para aprender y crecer, y para ayudar a sus empleados a hacer lo mismo. Aquí hay ocho errores comunes con los que luchan muchos líderes y cómo solucionarlos.



## Falta de humildad

Mantener una posición de poder puede ser bueno para su ego, pero es importante que usted y sus empleados sepan que no están por encima de sus defectos.

Los líderes no deben tener miedo de reconocer sus propios fracasos, todos caemos en algún momento, pero lo que realmente importa es la forma en que nos levantamos y aprendemos de nuestros errores. Esto es lo que nos ayuda a crecer y nos hace más fuertes.

Cuando los empleados reconocen que el fracaso es natural, incluso para los líderes, se sentirán más abiertos y confiados.

## Evitando el conflicto

Uno de los ajustes más difíciles que tiene que hacer un líder nuevo es aprender a manejar los desacuerdos o los problemas. Quiere ser justo y equilibrado evitando posibles conflictos, pero, a veces, eso es difícil.

Los gerentes a menudo se desvían de la confrontación y tratan de evitarla a toda costa, pero cuando los problemas de desempeño o personalidad no se tratan, se agravan y establecen un tono general que minimiza la urgencia de corregir los errores. Si hay un problema, es mejor abordarlo de inmediato.

Muchos problemas a los que se culpa por la incompetencia o el bajo desempeño son

en realidad el resultado de expectativas mal entendidas. [Click To Tweet](#)

## Asumir trabajo innecesario

Los líderes suelen ser contratados o promovidos a sus puestos porque saben lo que se debe hacer y cómo hacerlo. Esto puede ir acompañado de la mentalidad de “si quieres que algo se haga bien, hazlo tú mismo”, que puede ser una actitud peligrosa a la hora de dirigir un equipo.

Completar o modificar el trabajo de los empleados porque no es de su agrado, o no delegar tareas, no solo genera más trabajo para uno mismo, sino que impide que su equipo alcance su máximo potencial.

Cuando un líder asume la responsabilidad de completar el trabajo de un miembro del equipo, en realidad están haciendo un flaco favor al equipo y a el mismo, y está generando un caldo de cultivo propicio para la desconexión. [Click To Tweet](#)

Al adquirir este hábito, un miembro talentoso del equipo puede llevar un proyecto a solo un 75 por ciento de finalización, asumiendo que el líder terminará el resto. Como resultado, el desempeño se mueve en la dirección equivocada mientras el líder asume más responsabilidad por las demandas generales del proyecto del equipo.

Como líderes, debemos presionar a nuestros equipos para que vayan más allá de lo satisfactorio. Es diferente a delegar: es un desafío para su equipo asumir la responsabilidad de desempeñarse mejor cada vez y trabajar junto a ellos para facilitar el proceso.

## No tener fe en tus propias habilidades

Le han asignado un puesto de liderazgo porque alguien más confía en su criterio. Constantemente cuestionarte a ti mismo se contagia a los demás y, antes de que te des cuenta, esa confianza desaparece. No tenga miedo de obedecer su instinto.

Si bien es importante escuchar a los demás, tanto a los empleados como a los clientes, a veces esto puede ser muy peligroso para una empresa innovadora. Si realmente cree en lo que está haciendo, está bien que se escuche a sí mismo a veces. Es decir, escuchar a su brújula intern.

## Ser reactivo en lugar de proactivo a la automatización

La adaptación a los desarrollos tecnológicos es inevitable en el mundo empresarial. No tiene más remedio que afrontar estos cambios y determinar cómo afectarán a su empresa.

Al ser proactivo y honesto con su equipo, aliviará el estrés y la ansiedad causados por estas transiciones.

## No definir la innovación

La innovación es diferente para cada empresa y cada persona que la integra. Como líder, debe definir cómo luce su organización y qué obstáculos podrían impedirlo.

Si bien es necesario fomentar la innovación, las expectativas claras evitarán una desviación excesiva de actividades que han demostrado hacer crecer el negocio, Ayudar a su equipo a mantenerse enfocado en iniciativas de innovación específicas le permitirá probar las ideas de manera metódica, sin extender los esfuerzos de innovación tan finos que no puedan probarse o no sean efectivos.

Además, es importante confiar en sus empleados con estos procesos. Si está demasiado involucrado, puede desalentar su creatividad.

## Falta de visión

Sin visión, una empresa tendrá dificultades para progresar. Como líder, es su responsabilidad establecer expectativas y objetivos para su organización, además de responsabilizar a cada miembro por alcanzarlos.

La falta de visión resultará en proyectos desenfocados, planificación inadecuada de recursos, métricas inexactas para el éxito y falta de aceptación por parte del resto de la organización. El liderazgo tiene que defender una visión que alinee a toda la organización, permitiéndoles trabajar juntos de manera efectiva hacia objetivos comunes.



suscripción rápida

con un 'click'

Otros artículos que le pueden interesar:

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](#)



# El Branding, o Crear una Marca Hotelera que marque la diferencia

[Read More](#)