

## Características de los líderes eficaces

Líder eficaz	Líder ineficaz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud positiva, reconocimiento, conocedor</li> <li>• Interés en aspectos personales de los empleados; anticipa los problemas antes de que sean evidentes. Excelente modelo, decisivo</li> <li>• Comunica claramente una visión de lo que debe lograrse, reta y motiva. Brinda parámetros medibles contra los cuales definir el progreso. Gerente orientado a los resultados.</li> <li>• Puede ver la visión del futuro de la empresa, la comunica a las personas involucradas para que contribuyan hacia las metas. Muestra confianza, apoyo y disposición para asumir la culpa y sufrir el desencanto, aún así apoya y confía.</li> <li>• Ayuda a los subordinados a fijar una dirección para el trabajo y les permite crecer hacia esa meta. Es mentor, no amo. Sabe dónde va cada quien y por qué quieren llegar allí – puede convencer a los demás para que le sigan</li> <li>• Es sensible de los efectos de las decisiones en las personas involucradas. Enfatiza el trabajo en equipo. Reconoce las contribuciones de las personas y los grupos. Hace un gran esfuerzo para relacionarse bien con los subordinados.</li> <li>• Escucha los pensamientos e ideas de los subordinados. No antagoniza pero ofrece crítica. Armoniza departamentos que históricamente pelean. No se sienta en la oficina, sino que llega al campo.</li> <li>• Reconoce un buen trabajo y cómo hacerlo mejor. Toma nota de los problemas o defectos creados.</li> <li>• Trata a los colaboradores como seres humanos; pide su ideas sobre los problemas; permite que los subordinados inviertan tiempo en proyectos de su elección. No señala a culpables sino que dice “El problema no puede desaparecerse, pero ¿qué podemos hacer para evitarlo en el futuro?”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usa la autoridad formal del puesto para dirigir en forma conocedora, no trata de comprender o resolver. No escucha eficazmente, ignora o rechaza las ideas que no son políticamente aceptables. Cambia el alcance o la dirección cuando quiere, culpando a los demás por hacer lo que no está correcto.</li> <li>• No pide ayuda; no fija un ejemplo para los seguidores; no conoce los aspectos técnicos del proceso.</li> <li>• Deja que los gerentes lleven el proyecto en forma indisciplinada. No está encima de los problemas cuando surgen. Le importa solo el aspecto financiero. No felicita, solo critica.</li> <li>• No traduce la visión (si la hay); no explica por qué. Pone poca atención a la implementación – dice que esa es la moda del mes.</li> <li>• No escucha las ideas de los demás. No sabe cómo criticar en forma constructiva. Espera la perfección. No reconoce ni felicita por un trabajo bien hecho. Desanima el pensamiento creativo y las ideas nuevas.</li> <li>• Se enfoca totalmente en la promoción de sí mismo. No tiene entusiasmo. No puede comunicar la visión o las ideas.</li> <li>• No está orientado a las personas; muestra una falta de interés; no tiene suficiente fuerza / energía; no tiene visión ni forma para implementar una visión.</li> <li>• Se comunica mediante una combinación de gritos, ademanes y manos que señalan, con una mirada insatisfecha en los ojos. Cuando algo sale bien, dice “No está mal, pero asegúrese de no hacer tal o cual cosa.” En esencia, habla solo en términos negativos. Cree firmemente en la teoría X, pero ni lo sabe.</li> </ul>

Fuente:

Modificado por Jessie Orlich de: Cleland D y Ireland L, Strategic Design and Implementation, McGraw Hill, 4ta ed, 2002, p477