

Errores repetitivos en la toma de decisiones

En mi trabajo, me he encontrado con varios errores que cometen los líderes, y quiero compartirlos contigo. Dime si has notado estos errores—o tal vez no los consideras errores en absoluto.

¿Es mejor o simplemente es diferente?

Este "error" es común entre los líderes tipo (E). Les encanta hacer cambios. Puedes experimentarlo incluso en una conversación común: no importa lo que discutamos o decidamos, interrumpen para decirnos lo que piensan—y lo que proponen siempre es diferente de lo que se ha presentado.

Impulsan el cambio bajo la suposición de que diferente significa mejor. Sabemos por experiencia que esto no es necesariamente cierto. A menudo, el cambio empeora la situación.

Decisiones tomadas al saltarse la realidad

Muchas empresas de consultoría y coaches comienzan su proceso de asesoría preguntando: ¿Qué quieres?

El problema es que no han realizado primero un diagnóstico profundo de lo que realmente está pasando. Avanzar solo con lo que queremos puede ser como planear escalar el Monte Everest sin antes consultar a un médico para determinar si somos físicamente capaces de hacer la escalada. Estamos planeando, basándonos en lo que queremos, y lo que creemos que deberíamos querer, mientras ignoramos lo que *sí es*.

La secuencia de toma de decisiones debe comenzar analizando el estado actual de la salud de la organización. Luego, a la luz de la realidad que enfrentamos, debemos definir claramente lo que queremos y examinarlo a través de la pregunta: *¿Deberíamos querer lo que queremos?*

La secuencia debe ser:

Es → querer → deber

¿Es tu problema?

Tendemos a llamar problema a cualquier cosa que no nos guste.

Pero un problema que no puedes resolver no es un problema. Es un hecho.

Cuando era joven, quería ser alto. Era muy bajo, y sufrí mucho por eso. Luego me di cuenta de que no podía hacerme más alto. Por lo tanto, ser bajo no era un problema; era un hecho. Tuve que redefinir qué iba a hacer al respecto.

Los problemas necesitan resolverse. Los hechos requieren que aprendamos a vivir con ellos.

Un banco me dijo una vez que su problema eran las "tasas de interés impredecibles." Pregunté si podía cambiar o controlar las tasas de interés. La respuesta fue no. Por lo tanto, las tasas de interés impredecibles no eran su problema; eran un hecho.

Necesitábamos redefinir el tema problemático. Concluimos que el verdadero problema del banco era: "No tenemos una estrategia para lidiar con tasas de interés impredecibles." Eso era algo que el banco podía controlar, y por lo tanto era el verdadero problema.

Esta idea es importante porque definir un problema incorrectamente puede llevar a una inmensa frustración cuando fallamos repetidamente en resolverlo.

Libertad vs. Igualdad

El último error, por ahora, concierne a la libertad y la igualdad.

Esta perspectiva proviene de Margaret Thatcher, la ex primera ministra de Gran Bretaña, quien dijo que uno de los principales desafíos que enfrentó al gobernar fue no reconocer que la libertad y la igualdad no son lo mismo.

¿Cuál es la diferencia?

Para mí, la libertad significa tener tanto la capacidad como el derecho a actuar y hablar libremente. La igualdad debería ser el resultado de la igualdad de oportunidades.

Pero incluso cuando las personas tienen igualdad de oportunidades, no necesariamente lograrán resultados iguales porque algunas personas aprovechan mejor las oportunidades que otras. Igualdad e igualdad de oportunidades no son lo mismo.

Además, tener igualdad de oportunidades no significa necesariamente que seas libre de perseguir cada oportunidad. Deberíamos ser libres siempre y cuando no invadamos la libertad de los demás. Esto se llama *Respeto Mutuo*.

Para que exista igualdad de oportunidades, también debe haber confianza—confianza en que la libertad prometida es real.

La confianza mutua y el respeto mutuo no son lo mismo.

Hay más errores, pero esto debería ser suficiente para un blog.

Solo pensando,

Ichak Adizes