Ahora, hablemos de las desventajas del **Nivel Posición**:

Desventajas

El verdadero liderazgo no es acerca de la posición

1. Tener una posición de liderazgo a menudo es engañoso

Una posición siempre promete más de lo que puede ofrecer.

Evita cometer el error de pensar que te convertiste en líder debido a tu posición, esta es más bien una oportunidad para convertirte en líder.

Aunque te den un cargo de liderazgo, debes ganártelo para liderar de verdad.

No definas el liderazgo como sustantivo: lo que eres, defínelo como liderar, verbo: lo que estás haciendo.

Recuerda: Liderazgo es acción, no posición.

Los líderes siempre están llevando a la gente a alguna parte. No son estáticos. Si no hay viaje no hay liderazgo.

2. Los líderes que confían en la posición para dirigir a menudo devalúan a las personas

Quienes dependen de la posición para su liderazgo casi siempre dan gran valor a mantenerse en sus cargos, muchas veces por sobre todo lo demás que hacen.

Es más, muchos líderes posicionales ven a menudo a los subordinados como una molestia, como dientes intercambiables de un engranaje en la máquina organizacional, o hasta como obstáculos problemáticos para los objetivos del líder de ascender a la siguiente posición.

En consecuencia, departamentos, equipos u organizaciones que tienen esta clase de líderes sufren una moral detestable.

Estos líderes suelen rechazar muchos aspectos humanos de liderar a otros.

Pasan por alto el hecho de que todas las personas tienen esperanzas, sueños, deseos y metas.

No reconocen que en calidad de líderes deben unir su visión con las aspiraciones de su gente en una manera que beneficie a todos.

Resumiendo, no lideran bien porque no reconocen ni tienen en cuenta que el Liderazgo (de cualquier clase, en cualquier lugar, y por cualquier propósito) es relacionarse con personas.

3. Los líderes posicionales se alimentan de política

Hay mucha manipulación. Los líderes posicionales se concentran en controlar y no en contribuir.

Trabajan para ganar títulos.

Hacen lo que esté en sus manos para tener el personal más numeroso y el mayor presupuesto posible, no para beneficiar a la misión de la empresa sino para expandir y defender su propio territorio.

4. Los líderes posicionales ponen los derechos por sobre las responsabilidades

"La mitad del mal de este mundo la ocasionan individuos con deseos de sentirse importantes. Su intención no es dañar. Los absorbe la interminable lucha de pensar bien de sí mismos." *~T. S. Eliot*

Es inevitable que los líderes posicionales que dependen de sus derechos desarrollen una sensación de ser privilegiados.

Esperan que su gente les sirva, en lugar de buscar maneras de servirles, olvidando la premisa de un LID3R DE1S que es ser un líder servicial. Para ellos es más importante la descripción del cargo que la creación de oportunidades de empleo.

Valoran el territorio por sobre el trabajo en equipo.

En consecuencia, por lo general resaltan normas y reglamentos que los benefician, y hacen caso omiso de las relaciones.

Solo porque se tenga el derecho de hacer algo como líder no significa que sea correcto hacerlo.

No enfocarse en los derechos, y sí en las responsabilidades, es a menudo señal de madurez en un líder.

"Casi todos los hombres pueden soportar la adversidad, pero si usted desea probar el carácter de alguien, dele poder." *~Abraham Lincoln*

5. Muchas veces el liderazgo posicional trae soledad

Los líderes posicionales pueden volverse solitarios si malinterpreta las funciones y el propósito del liderazgo.

Ser un buen líder no significa tratar de ser el rey de la colina y pararse encima (y alejarse) de los demás.

D.E.I.S. EMPRENDEDORES CON INTELIGENCIA FINANCIERA
Desarrollo Empresarial Integral Sostenible

El buen liderazgo tiene que ver con caminar al lado de las personas y ayudarlas a avanzar.

Los líderes tipo "rey de la colina" crean un ambiente negativo de trabajo porque son inseguros y se sienten fácilmente amenazados.

Se preocupan cada vez que ven personas con potencial que empiezan a ascender.

Temen que su lugar en lo alto esté siendo amenazado.

Como resultado hacen que las personas con talento se sientan humilladas y se valoren menos de lo debido, tratando así de proteger su posición y mantenerse claramente por encima y por delante de todos los demás.

Esto hace que las personas, al sentirse menospreciadas y limitadas, dejen el departamento o la organización y busquen otra colina donde trepar.

Al final solo quedan individuos promedio o desmotivados que saben que su puesto está en el fondo, lo cual hace que se genere una cultura de "nosotros contra ellos" con el líder posicional parado solo en lo alto.

6. Los líderes posicionales permanecen marcados y varados

La posición no hace al líder, es el líder quien hace la posición.

Si brindas poco o nada a buenos líderes potenciales, aun así ellos triunfarán y llegarán a ser buenos líderes.

Por el contrario, si das todo de ti a líderes mediocres, estos de igual forma no triunfarán y no se establecerán como buenos líderes.

Siempre que las personas utilizan su posición para liderar a otros por largo tiempo, sin desarrollar verdadera influencia, se estigmatizan como líderes posicionales y casi nunca obtienen más oportunidades de progresar en esa organización.

Quizás avancen lateralmente, pero casi nunca hacia arriba.

7. La rotación de personal es alta con los líderes posicionales

Las personas aceptan un empleo porque desean ser parte de una empresa particular, pero cuando renuncian casi siempre se debe a que quieren alejarse de gente en particular.

Los buenos líderes se van de una organización cuando tienen que seguir a líderes malos.

Es una realidad que una empresa no funcionará en un nivel más alto que su líder.

8. Los líderes posicionales obtienen lo mínimo de su gente, no lo máximo

Algunas personas que trabajan para un líder posicional podrían al principio ser fuertes, ambiciosas, innovadoras y motivadas. Pero casi nunca permanecen así.

Típicamente se convierten en una de estas tres clases de individuos:

1. Los pendientes del reloj

Evalúan según el reloj a cada instante en el trabajo.

Suelen decir: "Solo dos horas más, y me voy a casa".

Están pendientes del momento de descanso, el almuerzo y la salida.

Cuando las personas con quienes trabajas casi ni pueden esperar para dejar de trabajar, algo no está funcionando bien.

2. Empleados que dan estrictamente lo necesario

Las personas no dan lo mejor de sí a líderes a quienes aprecian muy poco.

Ya que los líderes posicionales dependen de sus derechos para liderar y usan su posición de liderazgo como apalancamiento, quienes trabajan para ellos a menudo dependen de sus derechos como empleados y usan los límites de sus descripciones laborales como apalancamiento para hacer solamente aquello que se les exige.

3. Los mentalmente ausentes

Siempre hay sujetos en el ambiente de este nivel que quizás estén físicamente presentes, pero que se hallan mentalmente ausentes.

No se acoplan mentalmente y solo aparecen para cobrar el sueldo.

Esta actitud es muy perjudicial para una organización porque parece contagiar.

Cuando alguien se marcha mentalmente y no recibe consecuencias por ello, con frecuencia otros lo siguen. La dejadez en el trabajo y el escape mental son contagiosos.

Se puede comprar el tiempo de un individuo; se puede comprar su presencia física en un lugar dado; hasta se puede comprar una cantidad medida de sus diestros movimientos musculares por hora. Pero no se puede comprar entusiasmo, no se puede comprar lealtad, no se puede comprar devoción de mente, corazón y alma. **Todo esto se debe ganar.**

El éxito exige más de lo que la mayoría de personas están dispuestas a ofrecer, pero no más de lo que son capaces de dar.

Lo que marca la diferencia es el buen liderazgo.

Si no se invierte mucho, entonces la derrota no duele mucho y la victoria no es muy emocionante.

La mayor desventaja del liderazgo de Nivel 1 es que no es creativo ni innovador, olvidando una de las premisas del LID3R DE1S EN ACCIÓN yo soy un líder Innovador

Es liderazgo que a duras penas sale adelante. Y si un líder se queda mucho tiempo en la desventaja del Nivel 1, podría encontrarse fuera.

Si una o un líder falla en el Nivel 1, no le queda más alternativa que salir e ir de acá para allá en busca de otro empleo.

D . E . I . S
Desarrollo Empresarial Integral Sostenible
EMPRENDEDORES CON INTELIGENCIA FINANCIERA
Desarrollo Empresarial Integral Sostenible
INTELIGENCIA FINANCIERA