

¿Tiene miedo de identificarse como líder?

Julia Lee Cunningham, Laura Sonday y Susan Ashford

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Cuando se trata de liderar, la identidad propia importa. La investigación ha demostrado que verse a usted mismo como un líder es un primer paso importante para convertirse en uno, mientras que la renuencia a identificarse como líder puede impedir que personas capaces asuman responsabilidades de liderazgo. Sin embargo, ¿por qué las personas a menudo se sienten incómodas pensando en sí mismas como líderes?

Aunque sin duda hay muchos factores en juego, investigaciones anteriores han demostrado que las preocupaciones por la reputación pueden disuadir significativamente a las personas de perseguir proactivamente sus objetivos en el trabajo. Nuestros estudios encontraron constantemente que, entre más se preocupaban las personas por los riesgos de reputación que implica ser líder, era menos probable que se identificaran como tal.

Específicamente, identificamos tres temores comunes de reputación que impiden que las personas se vean a sí mismas como líderes:

— **Miedo a parecer dominante:** Muchos de los participantes en nuestro estudio expresaron su preocupación por ser vistos como mandones, autocráticos o dominantes si tuvieran que asumir un papel de liderazgo. Como dijo un entrevistado: “No me gustaría parecer insistente o que me aprovecho de [las personas] débiles. No me gustaría parecer frío”. Curiosamente, aunque se ha escrito mucho sobre el uso de palabras peyorativas como “mandona” para describir a las mujeres líderes, descubrimos en nuestros estudios que, tanto hombres como mujeres tenían miedo de ser percibidos de esta manera.

— **Miedo a parecer diferente:** La segunda preocupación común era que actuar como líder resultaría en ser señalado y recibir demasiada atención por ser diferente de los demás, incluso si esa atención fuera positiva. Un participante explicó: “No quiero que me admiren ni me idolatren. Me siento cómodo liderando, pero al mismo tiempo quiero estar al mismo nivel que los demás”. A muchas personas les preocupa que, si se convierten en líderes, tendrán que sacrificar su sentido de pertenencia dentro del grupo.

— **Miedo a parecer poco calificados:** Independientemente de si realmente se veían a sí mismos como calificados, muchos de nuestros participantes dijeron que temían que otros los vieran como no aptos para el liderazgo.

Este artículo es útil para:

- Asumir responsabilidades de liderazgo.
- Demostrar que cualquiera puede ser un líder.
- Establecer una cultura que celebre el liderazgo

La investigación ha demostrado que verse a usted mismo como un líder es un primer paso importante para convertirse en uno.

Como compartió uno, “Sé que las personas a menudo asocian a los hombres con roles de liderazgo, por lo que me incomoda un poco. Me preocupa que, si trato de buscar el liderazgo en mi campo, la gente no me tome en serio”.

La buena noticia es que nuestra investigación también reveló varias intervenciones psicológicas que los gerentes podrían usar para reducir la potencia y el impacto de estos miedos, permitiéndoles alentar a más personas a identificarse y convertirse en líderes. Primero, nuestra investigación sugiere que es posible influir en las percepciones de las personas sobre el riesgo reputacional. En un estudio, encontramos que los participantes que escucharon un podcast en el que enmarcamos el liderazgo como riesgoso tenían menos probabilidades de identificarse o actuar como líderes, a comparación de quienes escucharon un podcast que describía el liderazgo como de bajo riesgo. Esto sugiere que al presentar el liderazgo como menos riesgoso, los gerentes pueden ayudar a los empleados a sentirse más cómodos viéndose a sí mismos como líderes.

Además, los gerentes también pueden tomar medidas para abordar las preocupaciones sobre la reputación de los empleados. Las organizaciones deben demostrar con palabras y acciones que cualquiera puede ser un líder y que asumir roles de liderazgo será visto positivamente.

Establecer una cultura que celebre el liderazgo y lo haga verdaderamente accesible, independientemente del género, la raza, la edad o la identidad, puede ayudar a que todos se sientan más cómodos viéndose a sí mismos (y actuando) como líderes.

Las organizaciones deben demostrar con palabras y acciones que cualquiera puede ser un líder y que asumir roles de liderazgo será visto positivamente.

Sobre las autoras:

Julia Lee Cunningham es profesora asociada de administración y organizaciones en la Stephen M. Ross School of Business de la University of Michigan.

Laura Sondag es profesora asistente de comportamiento organizacional en la University of North Carolina en Chapel Hill.

Susan Ashford es profesora de administración y organizaciones en la Stephen M. Ross School of Business de la University of Michigan.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com