

Como manejar el síndrome del impostor en el trabajo

Moralejas

- El síndrome del impostor es muy común en los lugares de trabajo; se calcula que hasta un 70% de los trabajadores padecen de esto en algún momento en sus carreras.
- Las organizaciones pueden establecer expectativas temprano durante el proceso de integración al trabajo y asignar un compañero para ayudar a evitar el síndrome del impostor en los trabajadores recién contratados.
- Aunque es más común en los trabajadores recién contratados, el síndrome del impostor puede aparecer en cualquier persona en cualquier etapa de su carrera.

¿Qué es el síndrome del impostor?

El síndrome del impostor es un fenómeno psicológico cuando un trabajador se siente incapaz de realizar su trabajo, y cree que otras personas en la organización piensan que sí puede hacerlo. Con frecuencia, teme que será visto como fraude. Profesionalmente, esta persona se sentiría que no pertenece en su nuevo puesto.

Cualquier trabajador puede experimentar el síndrome del impostor. Aunque es más destacado en los trabajadores recién contratados, los entrenadores, administradores y supervisores también pueden experimentar estos sentimientos en una situación nueva o extraña.

¿Qué puede hacer una organización?

Durante el proceso de integración al trabajo y cuando los trabajadores reciben tareas, proporciona claras expectativas comerciales lo antes posible. Sin estas expectativas, la persona puede dudar de su papel y lo que debería estar haciendo.

Un grupo de apoyo durante el proceso de integración al trabajo puede ayudar a calmar el síndrome del impostor en los trabajadores nuevos.

Pueden desarrollar conexiones y preguntar para reducir la incertidumbre durante los primeros momentos del empleo.





1. Perfeccionista: su trabajo debe ser perfecto o es un fracaso. Tiene tendencias de controlar de forma excesiva. Raramente está satisfecho con los resultados de otros porque considera que siempre podría hacerlo mejor.

Qué se puede hacer: reconozca que los errores son parte del proceso natural. Nadie trabaja perfectamente. Intente impulsarse para actuar antes de sentirse listo. Empiece ese proyecto que ha planeado por meses. El “momento perfecto” para empezar es ahora. Celebre sus logros, encuentre alegría, y cultive su autoconfianza.



2. Súper humano: pone el trabajo primero, sacrificando su tiempo personal. Siente como si no ha ganado su puesto y siente presión de trabajar más duro para validarse a sí mismo. Sin embargo, tiende a creer que puede tener conciliación o equilibrio trabajo-vida.

Qué se puede hacer: recuerde que nadie debería tener más poder que sí mismo para sentirse bien consigo mismo. Aprenda a aceptar crítica constructiva profesionalmente, no personalmente. Cultive la confianza en sí mismo y confíe menos en otros para recibir cumplidos o alabanzas.



3. Genio natural: si no realiza sus tareas exitosamente en el primer intento, siente pena o remordimiento. Con frecuencia experimenta inseguridad cuando intenta algo nuevo. Cree que tiene que ser genio natural en todo.

Qué se puede hacer: intente verse a sí mismo como persona en desarrollo; el aprendizaje es empeño de por vida. Identifique comportamientos que ayudan a mejorarse con el tiempo.



4. Individualista: puede sentir pena o resentimiento cuando pide ayuda, entonces rechaza ayuda de otros. Ignora necesidades personales sobre necesidades laborales. Cree firmemente que necesita cumplir las cosas por sí solo para comprobar su mérito.

Qué se puede hacer: reconozca el valor en pedir ayuda. Cuando no sabe cómo hacer algo es oportunidad para aprender algo nuevo. Pedir ayuda de líderes, compañeros y amigos puede agrandar su apoyo y conocimiento.



5. Experto: teme que pueda ser visto como novato o ignorante si admiten no saber algo. Aunque haya estado en su puesto por mucho tiempo, siente que no sabe lo suficiente. Rechaza con frecuencia reconocimiento de su experiencia.

Qué se puede hacer: considere aprender con la práctica. El experto puede enredarse por buscar eternamente más información. Aplique información nueva mientras se aprende. Esto convierte al aprendizaje en algo más significativo y aumenta la retención. Comparta su conocimiento. El tutelaje es un gran método para descubrir el experto dentro.

Ideas para actividades

- **Conversación en grupo:** cada participante puede compartir su experiencia como trabajador nuevo. ¿Alguna vez ha experimentado síndrome del impostor? ¿Reconoce alguna de las descripciones anteriores?
- **Evaluación del proceso de integración al trabajo:** ¿Se puede mejorar? ¿Hay métodos para prevenir o reconocer el síndrome del impostor en su organización?
- **Para aprender más:** investigue sobre el síndrome del impostor por sí mismo.