

Luchando contra los síndromes

escrito por Daniel Restrepo

El síndrome del impostor se presenta cuando la competencia supera con creces la confianza, es decir, cuando las personas creen que no merecen el éxito o que no cuentan con las capacidades suficientes para lograr los objetivos que se plantean. Se presenta a pesar de contar con la evidencia objetiva de sus habilidades pero psicológicamente no se puede aceptar y reconocer ese talento.

Este síndrome se contrapone al síndrome del pasador, en el cual la confianza supera con creces la competencia, es decir, cuando la confianza hace pensar que tienen habilidades o competencias para cargos, pero realmente no es así. En otras palabras, es una ceguera que le impide al líder ver y reconocer sus puntos débiles.

Los líderes están en un punto entre los dos síndromes; hay unos que sobreestiman sus capacidades cuando realmente no las tienen y otros que, a pesar de tener las habilidades suficientes, no tienen la confianza para reconocerlas. En consecuencia, como líderes debemos buscar el justo medio.

En ese sentido, ¿cómo encontrar ese equilibrio entre el reconocimiento y amor propio sin que me enceguezcan mis puntos débiles? A continuación les compartiré algunos elementos que pueden aportar para que luchemos contra estos síndromes, partiendo de la base de que todo en exceso es malo.

El primer punto es no fingir o aparentar que se conoce de un tema por temor a quedar mal o por cuidar la imagen personal. Es muy importante y debe reconocerse al líder que acepta que no sabe sobre un tema específico. El líder que reconoce no saber tiene mayor disposición y probabilidad para aprender. Esto a su vez limita la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, corregir o complementar la inteligencia del líder.

El segundo elemento que puede permitirte luchar contra los síndromes

es la humildad. En palabras de Adam Grant, *“la humildad es un filtro permeable que absorbe las experiencias de la vida y las convierte en conocimiento y sabiduría”*. En otras palabras, ser humilde significa reconocer que tenemos defectos, que cometemos errores y tenemos los pies en la tierra para reconocerlo.

Y, en tercer y último lugar, encontrar un punto óptimo de confianza. Este punto óptimo de confianza se logra por la unión de los dos puntos anteriores, es decir, cuanto más estés dispuesto a reconocer que no sabes, a aprender temas nuevos y, a su vez, ser humilde para aceptarlo y ponerlo en función de crecer personalmente, vas a lograr la confianza esperada. Siguiendo a Adam Grant, se trata de tener una *“confianza humilde”*.

En la actualidad vemos que alrededor de la salud mental se habla mucho sobre estos síndromes, los cuales bien canalizados pueden generar unos líderes potenciales a futuro. Esta canalización positiva puede generar: a) mayor motivación para trabajar; b) actitud de alumno, dispuesto a aprender todo el tiempo y, c) conversaciones con diferentes personas para aprender más.

En consecuencia, todos debemos luchar contra estos síndromes. No darle cabida a la afectación del autoestima, pero tampoco ser arrogante con una sobre estimulación de competencia. Suena muy fácil decirlo, difícil de aplicarlo, pero la realidad es que todos aquellos que lideremos (vidas, trabajos, empresas, ciudades, países) debemos encontrar ese equilibrio entre los dos síndromes.

Otros escritos de este autor: <https://noapto.co/daniel-restrepo-2/>