



LA MALDICIÓN DE CRONOS

La nueva enfermedad organizacional

YOJANA PAVÓN

Licenciada y Doctora en Psicología Diferencial del Trabajo.
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.



El miedo a sentir que perdemos nuestra posición y estatus dentro del entorno de trabajo, la ansiedad que nos produce la pérdida de poder dentro de nuestro mundo laboral, el temor a ser desplazados y sustituidos, es la génesis de una nueva enfermedad de corte psicosocial, que se agrava aún más en las circunstancias de la actual crisis laboral y financiera. La Maldición de Cronos afecta casi a un 50% de las organizaciones y puede ser mortal, inhabilitando de por vida el desarrollo y la productividad. Además, puede tener comorbilidad¹ con otro tipo de trastornos organizacionales como el Mobbing y cualquier tipo de representación de abuso de autoridad que cronifique los síntomas de insatisfacción laboral.

1.- INTRODUCCIÓN

Cronos era el menor de sus hermanos. Hijo de Urano y Gea perteneció a la generación de divinidades que siguió a la de los Olímpicos.

Al ser el menor de los titanes, Cronos permaneció gran parte de su infancia y adolescencia a la sombra de las hazañas de los mayores e intentando ganar la atención de su madre. Ansiaba el protagonismo de ellos y el poder de su padre Urano.

Tal fue así que cortó los testículos de su padre marcando la separación del Cielo y de la Tierra. Para no tener rivales, en su nuevo futuro, encerró en los Infiernos a sus hermanos, los cíclopes. Se unió a su hermana la titánide Rea y engendró un gran número de hijos: Hestia, Démeter, Hera, Hades y Poseidón. Pero tal y como su padre Urano le había espetado en una maldición antes de morir, uno de sus hijos le quitaría todo su poder y le destronaría.

Para que eso no pasara, a Cronos no se le ocurrió otra cosa que tras el nacimiento de cada uno de sus hijos proceder a devorarlos. Y así fue, uno tras otro Cronos fue comiéndose todos y cada uno de los recién nacidos. Todos, menos su último hijo, Zeus, que gracias a que su madre lo escondió pudo

escapar. Cuando Zeus creció, logró revelarse a su padre y destronarle, llegando a ser el nuevo Dios Supremo del Olimpo.

Según dicen algunas personas, los dioses de las distintas mitologías son la representación de los defectos y virtudes humanos, y es innegable que el ser humano dentro de su complejidad ha ofrecido bastantes muestras de lo que es capaz de hacer con tal de obtener el tan ansiado poder.

El Síndrome de Cronos es la acción deliberada del supervisor de estancar a su personal por temor a ser desplazado o sustituido, evitando el crecimiento de los subordinados en el área en donde él ejerce su poder o lo posee.

David McClelland (psicólogo americano) ya señaló que el individuo presenta una necesidad de poder, asegurando que hay personas que son capaces de ocupar la mayor parte de su tiempo pensando sobre la influencia que pueden ejercer sobre los demás, y en la manera en que pueden utilizarla para cambiar el com-

ÍNDICE

- 1.- Introducción
- 2.- El Síndrome de Cronos en la empresa. Miedo a ser desplazados del poder
 - 2.1.- Sintomatología del Síndrome de Cronos
 - 2.2.- El jefe Cronos
 - 2.3.- Las víctimas del Síndrome de Cronos
- 3.- Algunas recomendaciones ante la maldición de cronos

portamiento de aquellos que son sus subordinados. Su motivación intrínseca estriba en la manera en que son capaces de manipular y controlar a sus subalternos.

Esta historia mitológica llevada al ámbito organizacional, según los expertos en RR.HH., se denomina el síndrome de Cronos o, lo que es lo mismo, el miedo patológico a ser desplazados; surgido por la necesidad de algunas personas de mantenerse seguros en su microentorno y no ser alcanzados por alguien que pueda atentar contra él en la manera que, subjetivamente, tienen de percibir su entorno laboral.

2.- EL SÍNDROME DE CRONOS EN LA EMPRESA. MIEDO A SER DESPLAZADOS DEL PODER

El desarrollar una carrera profesional que implique un mayor número de responsabilidades, estatus y, cómo no, el consecuente salario, se obtiene a medida que se va ascendiendo en cargo dentro de la pirámide del organigrama empresarial.

¹ La comorbilidad es un término médico, acuñado por AR Feinstein en 1970, y que se refiere a dos conceptos: la presencia de uno o más trastornos (o enfermedades) además de la enfermedad o trastorno primario; y el efecto de éstos trastornos o enfermedades adicionales.



Una vez que se alcanza, es muy difícil poder entender por la psique humana que, quizás algún día, pueda llegar a perderse. En algunos casos puede presentarse el deseo casi patológico de querer aferrarse a él de una manera enfermiza. Ésta podría ser una de las razones que motiva a algunos jefes a pretender evitar que sus subordinados evolucionen y puedan terminar ocupando su lugar, estableciendo un techo de cristal profesional que no les permite seguir desarrollándose, e impidiendo que el brillo de las nuevas ideas o de un perfil académico mejor pueda hacerles sombra. Esta necesidad de mantenerse seguro, eliminar al adversario y sobrevivir es tan antigua como los dioses griegos. Es una necesidad vital.

En la dirección contemporánea también hay gerentes que devoran, aunque no literalmente a sus subordinados, pero sí elaborando explicaciones y excusas que se ofrecen para justificar la ausencia de incrementos salariales, ascensos, traslados o cualquier otro tipo de mejora que lo acerque o iguale a su superior.

El Síndrome de Cronos es una enfermedad gerencial crónica e incluso mortal que afecta a más

del 50% de las organizaciones en el mundo. No distingue tamaño o nacionalidad. Incrementa la resistencia al cambio e impide el desarrollo del talento. Se denomina como la acción deliberada del supervisor de estancar a su personal por temor a ser desplazado o sustituido, evitando el crecimiento de los subordinados en el área en donde él ejerce su poder o lo posee.

La enfermedad de Cronos encuentra un hábitat idóneo en aquellas culturas empresariales en las que prevalece un sentido paternalista, en el que se premia la lealtad y la obediencia en detrimento de la eficacia.

En muchos de los casos de hostigamiento laboral o Mobbing, se esconde en el agresor un marcado Síndrome de Cronos, que determina ciertas conductas denigrantes hacia la víctima que persiguen eliminarla de la organización. Sobre todo, a aquellas víctimas que pueden ser una amenaza para la

misma debido a que pueden ser empleados estrella, inteligentes y/o con un elevado nivel de competencias laborales que en un determinado momento pueden hacer sombra al agresor.

La conducta patológica del Síndrome de Cronos atenta contra los cinco pilares básicos de la gerencia del capital humano que se orientan a ofrecer el bienestar y el desarrollo de toda organización:

- Productividad.
- Comunicación.
- Identificación.
- Conducta.
- Motivación.

Estos pilares básicos son las extremidades del cuerpo organizacional. Si alguna enfermedad afecta a alguna de estas extremidades, difícilmente la organización podrá moverse con rapidez, adaptarse a los cambios y modularse al entorno. Esta conducta limita el crecimiento organizacional y debe erradicarse en cualquiera de las áreas donde pueda encontrarse.

2.1.- SINTOMATOLOGÍA DEL SÍNDROME DE CRONOS

El listado de síntomas de esta nueva patología organizacional, con el cual podemos realizar un diagnóstico, consiste en:

1. Se presenta en cualquier empresa u organización, independientemente de su tamaño o actividad productiva.
2. Es practicada por personas que poseen un cargo de relativa importancia dentro de la empresa: mandos intermedios, directivos, etc.



3. No importa la edad, el sexo o la condición del gerente, aunque usualmente ocurre en personas con muy poca preparación académica y que tienen un grado de antigüedad dentro de la empresa.

4. Las personas que presentan este síndrome poseen un alto nivel de inseguridad, así como una carencia de conocimientos, competencias laborales o habilidades.

2.2.- EL JEFE CRONOS

La enfermedad de Cronos encuentra un hábitat idóneo en aquellas culturas empresariales en las que prevalece un sentido paternalista, en el que se premia la lealtad y la obediencia en detrimento de la eficacia. El directivo enfermo de Cronos está siempre buscando la gloria de ser el mejor. La necesidad de sentirse seguro le lleva a rodearse siempre de mediocres sumisos a quienes utiliza en su favor. Impide el desarrollo de sus colaboradores por el temor a la pérdida de estatus y poder. Buscan por todos los medios "parecer jóvenes" y con ideas novedosas, a costa de aquellos trabajadores verdaderamente jóvenes.

El directivo enfermo de este síndrome es incapaz de reconocer sus errores. No le alteran las críticas y reacciona agresivamente. Los éxitos y cualidades ajenas le suscitan su envidia desmedida.

Las organizaciones que tienen gerentes con Síndrome de Cronos no tienen el problema en el modelo de gerencia, sino en la propia cultura empresarial, una cultura basada en el rendimiento financiero única y exclusivamente, dejando a un lado el clima laboral.

2.3.- LAS VÍCTIMAS DEL SÍNDROME DE CRONOS

Un subordinado que observa la conducta de su Jefe - Cronos, puede reaccionar de dos formas:

a) Expresando su descontento, aunque eso implique la consecuente pérdida de su trabajo.

b) Limitándose a comunicar lo estrictamente necesario, en espera de alguna oportunidad donde pueda desligarse de su supervisor.

El estancamiento en los empleados produce una baja productividad, además de sentimientos de frustración e impotencia con ciertas dosis de resentimiento, lo cual impide el flujo de comunicación laboral, que es la base de una eficacia y calidad en el trabajo. La pérdida de interés en los trabajadores genera un descenso en picado de la productividad, haciendo que la organización se estanque y que, por la ley natural, sea una firme candidata a desaparecer de la faz del entramado sistema productivo.

Los subordinados, ante el clima-cronos, comienzan a manifestar una conducta más bien orientada al desinterés y desdén al darse cuenta que su crecimiento profesional está estancado.

Los subordinados, ante el clima-cronos, comienzan a manifestar una conducta más bien orientada al desinterés y desdén al darse cuenta de que su crecimiento profesional está estancado. También pueden darse síntomas de hostilidad o indiferencia. Al sentirse estancado, poco puede hacerse para estimular al trabajador, quizá

sólo un acontecimiento increíblemente extraordinario pueda devolverle el interés perdido.

3.- ALGUNAS RECOMENDACIONES ANTE LA MALDICIÓN DE CRONOS

Los estudios de clima laboral están a la orden del día en los gabinetes de Prevención de Riesgos Laborales, dando cada vez más importancia a los factores psicosociales que repercuten en la insatisfacción laboral. Pero los nuevos cambios organizacionales emergidos tras la actual crisis laboral y financiera generan nuevas "enfermedades psicosociales" en el entorno empresarial.

Algunas recomendaciones cuando dentro de la organización se detecten personas con este síndrome, para obtener un buen diagnóstico dentro de los estudios de clima laboral pueden ser:

- Evaluar el estado de ánimo el personal.
- Evaluar el sentido de seguridad y pertenencia de los trabajadores dentro de la cultura empresarial.
- Evaluar el tipo de procesos operativos y humanos como base sustancial de los futuros cambios organizacionales.
- Desarrollar una visión a largo plazo con un enfoque por los resultados a través de las personas y no a pesar de ellas.

Los clásicos griegos inventaron la democracia. Ellos enseñaban que el gobierno más difícil es el gobierno de uno mismo. Y aunque sea el gobierno más difícil, es también el más eficaz y la fuente de cualquier ejercicio de poder y, por supuesto, del ejercicio de la empresa.