



POTENCIANDO SERES

7

Síndromes

**EN LAS ORGANIZACIONES
QUE TE HARÁN PENSAR**

Las organizaciones tienen vida propia y en ese sentido, como los seres humanos les late un corazón, tienen un cerebro pensante y en reconexión constante, respiran aire, se movilizan e inclusive generan contratos emocionales. Es por ello, que también habitan en ellas síndromes.

La palabra **síndrome** tiene su origen etimológico, el cual se remonta a Grecia y tiene como significado: “conjunto de todos los síntomas que componen una enfermedad”. El término es muy antiguo, ya que existen evidencias de que era usado por Aristóteles, Polibio e inclusive Galileo, este último lo utilizaba inclusive en el campo del saber.

Algunos de los significados que le daban a la palabra tenían que ver con:

- Reunión concurrida de gente.
- Revuelo causado por grandes multitudes.
- Afluencia de diferentes cosas
- Flujo de sangre que se dirige a una
- determinada parte del cuerpo
- Conclusión de un discurso
- Concurrencia desordenada de síntomas de una enfermedad.

Para concluir esta parte podemos afirmar que:

Syn: significa unión o concurso.

Dromos: significa: carrera o movilidad.

Lo cierto, es que si trasladamos este término a las organizaciones nos estamos refiriendo a un cúmulo o conjunto de síntomas, que puedes desencadenar en enfermedades en el colaborador, si su frecuencia es constante y no se identifica de manera oportuna para tomar los correctivos requeridos.

Aclaro que cuando me refiero a síntoma, lo asocio con alteraciones dentro de la dinámica organizacional, que da indicios a situaciones que no están funcionando de manera adecuada y por lo tanto afecta el flujo del negocio.

Es sorprendente ver cuántos síndromes diferentes existen en las organizaciones, a veces ni los imaginamos, pero son una realidad.

A través del recorrido de este E-book voy a compartir contigo, un resumen de siete síndromes que impactan la dinámica organizacional. Les aclaro estos síndromes son reales, por lo tanto, existen y afectan contundentemente al individuo y a la organización, varios de ellos debo confesar que los he vivido y otros los he presenciado.

Acompáñame, a conocer de estos síndromes...

SÍNDROME DE ESTOCOLMO

Es similar al que siente la víctima en un secuestro donde genera empatía por el secuestrador, justificando de esta manera este comportamiento. Si lo llevamos al mundo laboral, surge cuando el colaborador quiere permanecer en un ambiente que es hostil, y lo hace de manera voluntaria. En este caso, las empresas se caracterizan porque sus condiciones de trabajo y estilos de liderazgo son deplorables, abusivos y discrepantes.



EL SÍNDROME DE CRONOS

Miedo patológico a ser sustituidos o desplazados, generalmente lo presentan altos cargos dentro de la organización.

Su origen se remonta a la mitología griega y el temor al dios griego Cronos, a ser destronado por sus descendientes. En el mundo laboral, lo sufren altos ejecutivos que impiden a los miembros de su equipo resaltar, brillar o trabajar su visibilidad organizacional, por miedo a perder su estatus, reputación o posición.



EL SÍNDROME DE ANAT

Buscar prestigio con ideas ajenas

Se relaciona con la conducta deliberada de una persona o un grupo de personas, para apropiarse de ideas ajenas para venderlas como propias y presentarlas como tal ante líderes con mayor jerarquía dentro de la organización.

Es una conducta que suele relacionarse con posiciones con responsabilidad de gente, pero puede darse en cualquier nivel dentro de la empresa. Son personas que tienen como características: ausencia de valores, conductas oportunistas e irrespeto hacia los demás. Pueden presentarse con mayor frecuencia en empresas donde la relación jerárquica vertical es muy marcada.



SÍNDROME DE BERGERAC

No querer ser reconocidos

Es un síndrome que se relaciona directamente con la autoestima del colaborador ya que tiene que ver con su nivel de seguridad, en este sentido el individuo puede apropiarse de una idea de otro compañero para destacar, pero también puede ocultar sus ideas para pasar desapercibido, dentro de la empresa. A estos últimos, es que se les atribuye que sufren del Síndrome de Bergerac. Suelen ser personas con falta de confianza en sí mismos que ceden de forma voluntaria sus logros o méritos profesionales a otros.

Este estilo de síndrome no guarda relación con un estilo gerencial específico.



EL SÍNDROME DE BURNOUT

Quemado por el trabajo

Se entiende como una consecuencia al estrés laboral crónico, donde se ponen de manifiesto constantemente la desmotivación, el desinterés, el malestar interno y la inconformidad laboral. Se relaciona más con aquellas profesiones de alto contacto con personas y con horarios de trabajo excesivos. Según Maslach, una de sus investigadoras, estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas:

El agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Es uno de los síndromes más frecuentes en las organizaciones.



SÍNDROME DE MALINGERING

El enfermo imaginario

Se define como la generación intencionada de síntomas físicos o psicológicos desproporcionados o falsos, motivados por incentivos externos como evitar un trabajo, obtener una compensación económica, etc., ya que esta simulación puede representar un comportamiento adaptativo, es decir fingir una patología mientras se está en manos del enemigo, para poder aumentar la posibilidad de sobrevivir.



EL SÍNDROME DE GANÍMIDES

Limitados a una tarea

Se cataloga como un síndrome gerencial que se produce entre los líderes con respecto a sus colaboradores directos. “El Síndrome de Ganímedes es aquella actitud orientada a la explotación de una cualidad del subordinado, limitando su desarrollo a un área específica o parte del proceso, la cual es asumida por el supervisor en beneficio propio”, es la definición que se recoge en un artículo de la consultora CNI.

Este síndrome busca siempre el mayor beneficio para la organización siempre y jamás para el empleado



Si los síndromes no se identifican, se gestionan y se solucionan pueden traer consecuencias graves a la organización, enfermándola de una manera contundente y en algunos casos irreversibles.

Dentro de los impactos negativos que generan los síndromes organizacionales se encuentran:

- Fuga de talento.
- Relaciones conflictivas.
- Desmotivación sostenida.
- Baja productividad.
- Falta de identificación con la marca empleador.
- Deterioro del proceso comunicacional
- Desarrollo de actitudes negativa

No importa si tu empresa es grande o pequeña, importa que tengas criterio para detectar a tiempo cualquier síndrome que atente contra una organización, sana, rentable, productiva y feliz.





POTENCIANDO SERES

Nuestro enfoque
**«Potenciar seres de
manera ilimitada»**

Contribuir a generar historias de éxito potenciando y ayudando al individuo en el desarrollo integral de sus habilidades y cumplimiento de objetivos.

CONSULTORES EN GESTIÓN HUMANA

Potenciamos y transformamos tu cultura organizacional

¡CONTÁCTANOS!

✉️ potenciandoseres.fb@gmail.com [in](https://www.linkedin.com/company/potenciandoseres) @potenciandoseres
📷 Potenciando Seres ✉️ potenciandoseres.ps@gmail.com

www.potenciandoseres.com