

Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir

Innovation and knowledge management; labor necessary to extinguish syndromes

Medina Rodríguez Luz Adriana

Universidad del Valle de Atemajac, México

luzadriana_medina@hotmail.com

Resumen.

La innovación es un proceso empresarial que está vinculado a muchos factores que impulsan o restringen; respecto a los factores restrictivos, los síndromes laborales son una pieza clave para no solo detener la innovación de una organización, sino también la merma sustancial del clima laboral, del desarrollo del personal, de la solución de conflictos, por lo contrario estos se acrecientan, tal sería el caso del síndrome de anat, caracterizado por ganar prestigio con las ideas ajenas o haciendo pequeñas modificaciones a las aportaciones de los colaboradores y comercializado la idea llegando a ser plagio; otro síndrome organizacional es el síndrome de cronos, donde el líder tiene el temor de ser desplazado por otra persona, por sus aportaciones, desempeño o ideas y ejerce un poder dañino sobre los colaboradores y el síndrome de Ganimides que es donde el colaborado está asignado a una sola tarea sin posibilidad de aportaciones propias, de ser escuchado, haciendo caso omiso a las competencias personales. La detección de estos síndromes y el empeño por erradicarlos de una organización, son sin duda un paso importante para que la innovación detone en las organizaciones.

Palabras clave: Innovación, gestión del conocimiento, síndromes laborales, cultura laboral, salud laboral.

Abstract

Innovation is a business process that is linked to many factors that drive or restrain; regarding the limiting factors, labor syndromes are a key to not only stop the innovation in an organization, but also the substantial decline in the working environment, the development of staff, conflict resolution, on the contrary these are increased, This would be the cao Anat syndrome, characterized by gain prestige with the ideas of others or making minor modifications to the contributions of employees and marketed the idea becoming plagiarism; other organizational syndrome is cronos syndrome, where the leader is the fear of being displaced by another person, for their contributions, performance or harmful ideas and exercises power over employees and Ganymede syndrome which is where the worked is assigned to one task without the possibility of own contributions, to be heard, ignoring personal skills. The detection of these syndromes and the effort to eradicate an organization are certainly an important innovation in organizations detonate step

Key words: Innovation, knowledge management, labor syndromes, work culture, occupational health.

Fecha Recepción: Noviembre 2014 **Fecha Aceptación:** Mayo 2015

Introducción

Las organizaciones del siglo XXI están expuestas a una gran transformación día a día, desde una competencia local, nacional, trasnacional, la competencia por el mercado y la clientela sana y no sana, la lucha por mantenerse en los más altos indicadores, las exigencias de los clientes, cada día más informados ; el clima o ambiente de trabajo, como la relación entre los compañeros, los subordinados y el estilo de liderazgo, está íntimamente ligado, no solo son los procesos organizativos y gestión empresarial, si no también está vinculado con la gestión del cambio y la innovación.

El tema abordado en la presente investigación, nace de la observación en campo durante 15 años, en organizaciones locales del estado de Guadalajara, Jalisco, México, considerando tamaños variados de acuerdo a la clasificación de empresas establecido por el Inegi; micro, pequeña, mediana y grande, (INEGI, 2008) y de índole local, regional, nacional, transnacional, inclusive gubernamental.

Tabla 1

| Tamaño de Empresa | Número de Empleados |
|-------------------|---------------------|
| Micro | 0 a 10 |
| Pequeña | 11 a 50 |
| Mediana | 51 a 250 |
| Grande | 251 a 1,001 y más |

El tamaño de las empresa por el numero de empleados, según Inegi.
(Medina, 2015).

La literatura consultada, desde la teoría de las organizaciones, la psicología laboral y organizacional, la teoría de la gestión del conocimiento y la teoría de las innovaciones entre otras, así como las investigaciones del último lustro, es notoria la ausencia de investigaciones en los considerados hoy por hoy “síndromes laborales contemporáneos”.

La tendencia de la investigación se relaciona directamente con el estrés laboral o burnout, el moobing y el acoso sexual como enfermedades laborales frecuentes que se han abordado para su estudio e investigación; encontrando también un vacío contundente y a la vez una oportunidad, desde lo citado la OMS en el manual “Salud de los trabajadores: plan de acción mundial” emitido en el 2007 donde señala “la salud de los trabajadores está condicionada no solo por los peligros laborales, sino también por factores sociales e individuales” (OMS, 2007), mientras que en el desarrollo del documento solo encontramos recomendaciones y generalidades, que abordaremos en el desarrollo de esta investigación,

aunque llama mucho la atención en el marco del proceso de indagación – descubrimiento, lo mencionado en el objetivo 4 (arrocinar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas) en el punto 21 “Así mismo, se deberá reforzar la investigación sobre las necesidades de la salud de los trabajadores, en particular, elaborando proyectos especiales de investigación, concediéndoles prioridad en los programas nacionales de investigación y los planes de subvenciones y promoviendo las investigaciones prácticas y participativas” (OMS, 2007), dejando en claro la gran área de oportunidad para la investigación en este ámbito y esperando la presente abone a este rubro respecto a “síndromes laborales contemporáneos”, en un país en vías de desarrollo, desde una investigación realizada en el estado de Jalisco, México, con punto de partida la ciudad de Guadalajara, considerada como la segunda ciudad más grande de la República Mexicana de acuerdo a los datos de comercio exterior, pudiendo ser un marco importante para su aplicación en estados de menor tamaño y aun en la ciudad capital de México, (Comercio Exterior, 2015).

Martín, M. en la investigación “Clima Laboral y organizaciones que aprenden” menciona, “el clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también un resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto entre otros” (Martín, 2000), siendo este el punto de partida para esta investigación, la confianza y el respeto entre los miembros de una organización, para llegar a la participación y comunicación de ideas, propuestas, proyectos que lleven a la organización a la innovación y a una sana gestión del conocimiento.

Objetivo.

Con el estudio de los síndromes laborales contemporáneos que se viven en las organizaciones, se busca comprender el impacto que tienen en las mismas, iniciando al conocer su descripción, características, para posteriormente diseñar y aplicar una encuesta a colaboradores de empresas de todo tipo de tamaño, rubro, de organizaciones, con el fin de proponer soluciones para su extinción en las empresas y detonar la innovación mediante la gestión del conocimiento, desde un punto de vista de salud organizacional.

Sumario heurístico

El comportamiento humano en las organizaciones es complejo y a menudo difícil de entender (*Nelson, 2013*).

Existen dos metáforas con las que se comparan las organizaciones, con una máquina de reloj y con un nido de serpientes; la primera, haciendo alusión a la forma perfecta y sincronizada con la que “deberían” trabajar las organizaciones de una forma idealizada y la del nido de serpientes, que muestra el conflicto, los problemas, el estrés profesional entre otros.

Iniciemos con la definición de Síndrome desde el aspecto psicológico, “agrupación de signos y síntomas basadas en su frecuente coocurrencia, que puede surgir una patogenia, una evolución, unos antecedentes familiares (en este caso empresariales) o una sección terapéutica comunes. (*Psicoactiva, 2013*).

Ya con el conocimiento característico que define un síndrome, entre los síndromes laborales contemplados como contemporáneos encontramos los siguientes:

BOREOUT. Totalmente fastidiado.

Los psiquiatras suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder identificaron en 2007 un nuevo síndrome laboral que denominaron boreout. En inglés el término significa "estar aburrido hasta el cansancio". Este fenómeno se produce cuando existe la combinación peligrosa de tres elementos:

1. aburrimiento del trabajo,
2. escasa exigencia por parte de los superiores y
3. desinterés debido a la ausencia de tareas. (*García, 2012*).

Las consecuencias son que el individuo se siente

1. insatisfecho
2. desesperado

3. sin interés
 4. fingen que tienen trabajo para que no se asignen nuevas tareas
 5. alargan la culminación de las tareas actuales para hacer tareas personales.
- (García, 2012).

Rothlin & Werder, señalan que la solución está en la motivación y en un desarrollo de estrategias de conducta, el boreout, es lo contrario al burnout, mientras en uno hay una exigencia fuera de límites, en este síndrome es lo contrario, pero dejando en claro que tienen una gran similitud entre ellos la situación insatisfactoria en el puesto de trabajo (Rothlin, 2009).

Mientras que la teorías de las motivaciones menciona “la forma que se espera de un individuo que se sienta motivado por el deseo de obtener competencia, realizaciones y mejoramiento personal” (Sexton, 1999, pág. 164), y López, en su investigación señala que la motivación personal está vinculado al mayor desempeño profesional, (López, 2012). Siendo una de las estrategias a seguir el monitoreo, desarrollo de la motivación en las organizaciones para un mejor desempeño laboral y de ahí la innovación.

Karoshi: trabajar hasta morir

Es un término que proviene de Japón y sirve para señalar las muertes producidas por exceso de trabajo en ambientes sumamente competitivos y en los que se exigen altísimos niveles de producción.

Las características son:

1. muerte súbita
2. derrame cerebral o insuficiencia cardiaca o respiratoria
3. personas entre 40 y 50 años de edad
4. el 50% de las muertes se dan en ejecutivos, empleados e oficinas, funcionarios públicos
5. se reporta un exceso número de horas de trabajo

6. altos niveles de estrés físico y mental
7. dobles jornadas para mujeres que tienen jornada laboral y en casa. (García, 2012).

Este síndrome laboral se considera que es característico de Japón, considerado desde los años 70's como una gran preocupación social sobre los problemas de salud debido a las largas horas de trabajo presentadas en dicho país, los mismos investigadores sugieren la continuación del impacto en la salud de los trabajadores, como la gestión de las larga horas de trabajo (Iwasaki, Takahashi, & Nakata, 2006).

Dentro de la observación contemplada a lo largo de estos 15 años, en Guadalajara, he tenido conocimiento de personas que han muerto por insuficiencia cardiaca por estrés de forma súbita, de derrame cerebral, parálisis facial, así como insuficiencia respiratoria.

La gestión del tiempo y un manejo efectivo del estrés, y una administración del talento humano como apoyo, a la persona con sobrecarga laboral y un dominio personal tal como lo maneja Senge, indispensable en las organizaciones que aprenden, sería un paso sugerido a dar para la extinción de este síndrome, (Sengue, 2004).

Tecno estrés: fatiga informativa

Es un síndrome con dos caras: por una parte, aparece en personas que deben trabajar largas jornadas con computadoras, creándoles un alto grado de dependencia; ya que, al tener cierto dominio en el uso de la tecnología o cuando ésta no representa un problema, (García, 2012); sus características.

1. Experimentan constantemente sobre las posibilidades y atracciones de la maquina
2. Incorre paulatinamente en hábitos repetitivos y sin sentido – consultar muchas veces su correo electrónico
3. Navega en internet sin saber por que
4. Siempre está al pendiente del celular, (García, 2012).

Soria señala como efecto del tecno estrés una carencia de la eficiencia y burnout, (Gambau, Salanova, & Venura.M., 2007), esto sin considerar las enfermedades físicas como son el síndrome del túnel del carpo y el desgaste ocular y de capacidad visual, que en el caso de México, está legislado en el artículo 475 de la ley federal de trabajo (Lft) Como enfermedad de trabajo. (STPS, 2013).

En este caso, ya no solo entra una estrategia empresarial en el ámbito de cultura organizacional o salud ocupacional, también una estrategia legal para evitar, enfermedades laborales, ausentismos, o fuga de capital intelectual por enfermedad laboral y merma económica en cuanto al pago de indemnizaciones y rehabilitación o multas cuando apliquen. Sin dudan un síndrome laboral hay que diagnosticar a tiempo, junto con el perfil de puestos carga laboral y vicios de comportamiento.

El Síndrome de Cronos: El temor a ser desplazados

Estudiado por McClelland quien señala la necesidad de poder de un individuo, pensando siempre en cómo mantener su influencia, de forma insana para manipular el comportamiento de sus subordinados, manipulando y controlando subalternos (Félix, 2007), sus características.

1. Se obtiene a medida que asciende de cargo
2. Se aferra a la organización y al puesto de manera enfermiza
3. Evita ser desplazado a cualquier precio
4. Opacan el brillo de nuevas ideas, ni permite que se desarrollen
5. Tienen un mejor perfil académico que sus colaboradores, lo que los hace inamovibles
6. Necesidad de mantenerse seguro y no ser alcanzado por nadie (Félix, 2007).
7. Personas con un alto nivel de inseguridad, o carencia de conocimientos o habilidades (Alvarado, Parra, Paz, & Inciarte, 2008).
8. Existe hostilidad e indiferencia entre gerencia y subordinados.

Este síndrome recibe su nombre del autor de la teoría de las necesidades, McClelland, en base a una mitología griega, donde cronos atenta contra su padre por Urano con la intención

de ocupar su lugar, ya que éste era el amo y señor del universo. Urano mal herido, le maldijo a experimentar la misma suerte en manos de sus hijos, por lo que Cronos decidió devorarlos al nacer, no obstante, y gracias a la astucia de la diosa Era, uno de sus hijos, Zeus, logró salvarse de tan cruel destino dando cumplimiento años más tarde a la maldición. (Félix, 2007).

Este es uno de los síndromes que apenas cuenta con 4 investigaciones al respecto, donde una de sus consecuencias es mantener el desarrollo limitado de los colaboradores, vinculado también con otras enfermedades laborales como son el acoso laboral, la adicción laboral y el presentismo. (Presentismo laboral consiste en pasar más horas en la oficina, más allá de la jornada laboral, donde uno de los motivos para permanecer en ella es el miedo a la pérdida del trabajo (Euribor.com.es, 2012)), la principal recomendación de acuerdo a una de las investigaciones encontradas es una adecuada gestión de la cultura organizacional, diagnóstico de clima laboral, fomento de la comunicación y prevención de riesgos laborales. (Flores, 2011).

Un síndrome que está vinculado con el estilo de liderazgo, burnout y falta de ética profesional y genera un estancamiento tanto de la gerencia como de los colaboradores afectados, falta de motivación, comunicación baja o nula, desinterés por las labores del puesto, baja de la productividad, en la calidad del trabajo y en la responsabilidad respecto a este, (Félix, 2007).

El síndrome de Cronos atenta contra las premisas básicas de la gerencia de capital humano de acuerdo a Félix, que dan bienestar y desarrollo a toda organización.

1. Productividad
2. Comunicación
3. Conducta
4. Identificación
5. motivación

Mientras que Alvarado y Parra, agregan un punto muy importante no considerando por Félix; atenta también contra los derechos humanos de la persona. (Alvarado, Parra, Paz, & Inciarte, 2008).

Un síndrome laboral del cual hay mucho por gestionar en las organizaciones para que una vez conseguida o extinguida en su mayoría se pueda gestionar el conocimiento en la organización y se de la innovación, tan buscada hoy en día en todos los contextos.

El Síndrome de Anat.: Ganar prestigio con ideas ajenas.

Es un desafío de la conducta organizacional de supervisores o jefes aportan poco o nada a sus labores o desempeño de actividades, lo que desmotiva al personal extinguiendo el interés por la innovación, la producción o mejoras en los procesos que pudieran llevar a una mejora en las labores administrativas, lo que conocemos como el Síndrome de Anat. Este síndrome fue identificado por el Dr. Félix Socorro, quien observó las características definió el concepto del Síndrome de Anat. De la siguiente forma:

“La conducta deliberada y consciente de un individuo de presentar como propias, ante sus superiores o escenario deseado, sugerencias o cualquier tipo de iniciativas generada por terceros para presentarlas como propias ante sus superiores, seguidores o escenarios deseado.” Esta conducta negativa y obsoleta se presenta en todos los niveles de recurso humano, por lo que se presenta como una conducta de necesidad de reconocimiento y fortalecimiento de imagen. Los responsables por adjudicarse estas ideas ajenas, planteamientos innovadores o propuestas poseen un *modus operandi*, y son los que acostumbran a ser representantes de las áreas destacadas y no en el verdadero responsable del mismo, o del grupo precursor del mismo. (Rooulet, 2012).

Las principales características del síndrome de anat.

1. Conducta vinculada a personas oportunistas
2. Carencia de valores éticos
3. Frecuentemente en personas con poder
4. Común en las organizaciones con mando vertical

5. Surge en empresas donde se desestima el talento personal y se le atribuye a los líderes, (Rooulet, 2012).

El Síndrome de Anat. Es una conducta psicológica que atenta contra la innovación, el buen desempeño laboral, la comunicación, el trabajo en equipo, detrimento de las relaciones interpersonales, desconfianza en el recurso humano, temor a exponer las ideas con fines de evitar el plagio, disminución de la iniciativa individual, visualización del trabajo como algo rutinario y el reconocimiento al mérito. Produciendo un estrés y medio ambiente no saludable a nivel laboral, pues, es ésta misma conducta genera una apatía y desinterés, desestimando la iniciativa individual, su identificación con la empresa afectando así el desempeño y producción del empleado. Se produce una desconfianza en la comunicación y cuidado al momento de generarse una idea, por lo que suele omitirse por miedo al plagio o expuesta a viva voz so pena de ser obviada por no haber sido presentada a través de los canales regulares, afectando el ambiente y clima organizacional y las relaciones interpersonales; elementos básicos de la gerencia actual del capital humano ya que ellos, en condiciones ideales, facilitan la identificación, los altos estándares de calidad, el reconocimiento y por ende la auto-realización de individuo. (Rooulet, 2012).

Respecto de este síndrome laboral la ausencia de investigación es total, dejando una gran área de oportunidad para los que deseamos hacer una aplicación de la investigación, donde está vinculada la gestión del conocimiento, la innovación y los síndromes laborales.

Sin duda para poder extinguir este síndrome, debemos contemplar la estrategia empresarial vinculada con los valores, tener muy en cuenta lo que dicen las leyes al respecto, un cambio de estructura organizacional, una política de puertas abiertas respecto a la comunicación, comunicación, motivación, entre otros factores importantes a considerar.

El Síndrome de Bergerac: no querer ser reconocidos

El Síndrome de Bergerac es lo opuesto al Síndrome de Anat., pues en este caso las características del colaborador son:

1. la falta de confianza
2. baja auto estima

3. la escasa o distorsionada auto-imagen que posee el subordinado quien lo motiva a
4. ceder su ingenio a terceros ya que considera que sólo por esa vía será posible la materialización de sus ideas o propuestas, pues de lo contrario pasarían desapercibidas.
5. se consideran insignificantes o creen que lo que hacen carece de importancia

El Dr. Félix comenta la baja importancia en todos los ámbitos de su vida. Los gerentes están conscientes de ello y al igual que en síndrome de anat. Los superiores se apropian de las ideas y los que quedan bien con sus jefes son los que se aprovechan de la baja autoestima de este tipo de colaboradores.

El Dr. Félix, acuña el inicio del termino de Síndrome de Bergerac, como: “La conducta deliberada y consciente de un individuo o grupo de ellos orientada a ceder a terceros sus ideas, sugerencias o cualquier tipo de iniciativa, para que estos las presenten como propias ante sus superiores, seguidores o determinado escenario, sin esperar por ello reconocimiento alguno”, (Felix, 2005).

A diferencia de los síndromes de cronos y anat, este síndrome no es consecuencia de un equivocado estilo empresarial ni hay una imposición del pensamiento del jefe o líder, pero si es alimentado por el estilo de administración. Aun así se deben de desarrollar estrategias en la línea de motivación del personal, estilos de liderazgo, desarrollo del personal, inclusive la intervención de un psicólogo personal.

Respecto a este síndrome laboral, solo se cuentan con los libros del Dr. Félix Socorro, pero no hay investigaciones formales al respecto y en lo que a nuestra experiencia concierne este tipo de personalidad es frecuente en los ámbitos empresariales, inclusive en algunas ocasiones el mismo jefe, llega a esa posición sin conocimiento de su puesto y deriva la responsabilidad en sus colaboradores llegando al punto que el jefe se minimiza respecto al conocimiento del colaborador con menor nivel organizacional.

El Síndrome de Ganímedes: limitados a una tarea.

El termino se acuña también por el Dr. Félix, como una imagen basada en la mitología griega por lo ocurrido con Ganímedes donde Zeus se enamora de él solo por su apariencia y porte y solo lo limita a la tarea de repartir el vino, dejando a Ganímedes al acto de ser exhibido basándose únicamente en la belleza (Felix, 2003).

Las características principales son:

1. la presencia autocrática en el estilo de liderazgo
2. interés específico por una sola cualidad del individuo
3. limitación del subordinado a través del uso y abuso del poder

Por lo tanto el término del síndrome queda: como aquella actitud orientada a la explotación de una cualidad de un subordinado, limitando su desarrollo a un área específica o parte del proceso, la cual es asumida por el supervisor como un beneficio propio.

Dentro de este síndrome podemos encontrar la falta de motivación al colaborador, la falta de desarrollo de habilidades o capacidades, con la tendencia de que el empleado caiga en el síndrome del boreout, este síndrome impide la creatividad e innovación y genera una ruptura radical en la comunicación organizacional, (Felix, 2003).

Respecto a este tema en investigación solo encontré el documento de “Ética y Responsabilidad social en la investigación y en la docencia universitaria” por Alvarado y compañeros, donde menciona este síndrome como un factor que se presenta en la universidades y la falta de ética en las mismas, (Alvarado, Parra, Paz, & Inciarte, 2008), pero no encontré investigación citada partiendo aún del nombre del Dr. Félix que derive a una investigación formal de este síndrome, que sin duda se da en las organizaciones, donde el talento humano tiene más habilidades y competencias que las que se le solicitan en una tarea rutinaria, limitando no solo al desarrollo de la persona sino a no escuchar o no fomentar las aportaciones extras a la organización fuera del ámbito de su puesto laboral.

El Síndrome del Burnout: estar quemado por estrés laboral

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral que parece afectar en mayor o menor medida a un colectivo profesional importante. Según Maslach el burnout estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas:

1. El agotamiento emocional,
2. La despersonalización,
3. La realización personal.

Se trataría de un conjunto de conductas (como el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas con los pacientes y pérdida de la motivación, entre otros), en las que se implicarían tanto factores internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales). (Navarro, 2002).

Las consecuencias de forma institucional son

1. La aparición de ausentismo laboral
2. Disminución del nivel de satisfacción
3. Pérdida de la motivación
4. Ineficiencia y pobre desempeño (Graue, Alvarez, & Sánchez, s/f).

Los factores de riesgo es la excesiva carga laboral, bajo salario, el estilo de liderazgo, calidad en las relaciones de trabajo de equipo.

Este es uno de los síndromes más usados en las investigaciones científicas, predominando la investigación hacia el lado de la salud, encontrándose inclusive cuestionarios específicos para su detección en hospitales, clínicas y profesiones específicas como los médicos y enfermeros o profesionales de salud mental, no así para las organizaciones.

El Síndrome del Moobing: violencia en el lugar de trabajo

En el 2006 Riquelme en su investigación "moobing un tipo de violencia en el lugar de trabajo, menciona que es un tipo de violencia laboral, ejercida por personas sin distinción de género, en forma sistémica y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas, dando origen a una serie de trastornos psicológicos, (Riquelme, 2006).

En 1996, Leyman operacionaliza su definición: "El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses). A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de proporciones". (Riquelme, 2006).

El moobing, puede ser ascendente, horizontal, descendente, respecto a la jerarquía organizacional; y respecto a sus fases son: de conflicto, de estigmatización o moobing, de intervención (con soluciones positivas o negativas) de marginación o exclusión de la vida laboral. (Riquelme, 2006).

Las conductas respecto al moobing identificadas en las organizaciones son:

1. El aislamiento social
2. Cambios en el trabajo
3. Ataques a la vida privada y características personales
4. Amenazas verbales.

El moobing o acoso psicológico es una grave patología organizacional que no solo detiene la correcta gestión del conocimiento en organizaciones, y la innovación, sino que lleva a un detrimento personal y laboral de los colaboradores de una organización, un síndrome al

cual deben de estar atentos todos los miembros para su oportuna detección y extinción del mismo. Aquí se conjunta como en otros síndromes intervenciones en estilos de liderazgo, motivación organizacional, comunicación, psicología organizacional, entre otros.

El Síndrome de Estocolmo laboral: cuando se ama al secuestrador

Como una variante del trastorno psicológico, este se presenta cuando el empleado se aferra a permanecer en un empleo donde el ambiente es hostil, donde a diferencia del síndrome clásico, aquí la víctima no es forzada a estar en algún lugar, sino que lo hace por su propia voluntad (Ramírez.P., 2013).

Las características de los empleados que padecen estocolmo laboral

1. Los trabajadores sienten dependencia emocional
2. Sienten que tienen pocas opciones laborales afuera
3. Sienten que tendrían problemas para adaptarse a un nuevo ambiente de trabajo. (Ramírez.P., 2013).
4. Las campañas publicitarias internas hacen que el empleado se sienta como si fuera dueño de la organización.

Respecto a nuestra experiencia profesional, hemos encontrado otras características adicionales a las mencionadas por Ramirez, como son:

5. Agradecimiento por darles trabajo, aún que las condiciones laborales son hostiles y denigrantes.
6. El trabajador no siente que tiene el derecho de solicitar sus prestaciones que por ley le corresponden
7. Permite que el “secuestrador” o dueño de la empresa, gerente o líder, tome decisiones en su vida personal.
8. El empleado es capaz de dejar a un lado la vida personal por la empresa, ya que su sentimiento del “deber” es mayor hacia la empresa que a la familia.

9. Descuidan o dejan de lado su salud física, mental y emocional; con la justificación de que la empresa, su trabajo y actividades son primero aún que contemplar sus necesidades básicas como el comer, dormir o atender una enfermedad
10. Respecto a la salud, el empleado aun contando con incapacidad médica es obligado a ir a trabajar, y este asiste por un “agradecimiento y miedo “a perder su trabajo.

Este síndrome al igual que otros mencionados no existe investigación formal y hace falta complementarlo pues los síntomas que muestra el colaborador son mayores a los descritos en el artículo de Ramírez.

La solución, una vez que se realice la matriz de características de este síndrome laboral a detalle, podría incluir estrategias como estilo de dirección, motivación, desarrollo de la personalidad, intervenciones de tipo legal (para que el trabajador y el patrón conozcan derechos, obligaciones y posibles sanciones que dé deben de evitar) la atención de un psicólogo laboral, desarrollo de empowerment, y tal como lo menciona Senge en su teoría de las organizaciones que aprenden , el desarrollo del auto conocimiento y del dominio personal.

Metodología a desarrollar.

Una vez conjuntados en un documento los síndromes laborales de mayor incidencia organizacional, el siguiente paso a realizar con las organizaciones que pidieron la inclusión en esta investigación así como el capital relacional diverso, los pasos serían:

1. Elaborar una matriz con las características de cada uno de los síndromes laborales descritos, para realizar una encuesta a los colaboradores de las organizaciones, para encontrar la frecuencia, la duración, eventos que detonaron la vivencia del síndrome y plasmar las consecuencias relacionadas con la innovación y gestión del conocimiento en las organizaciones. Esta encuesta se puede realizar abierta o de forma confidencial para que el colaborador responda sin presión emocional a ser señalado o generar problemas, o alguna limitación para mencionar su experiencia.

2. Elaborar una serie de preguntas abiertas para detectar otros síntomas posibles de cada síndrome laboral, así como la posibilidad de encontrar patrones nuevos del algún síndrome no contemplado o acuñado hasta hoy.
3. Estudiar los patrones de conducta empresarial por tamaño de organización de acuerdo al inegi para proponer soluciones acorde a las necesidades empresariales, con el fin de extinguir el síndrome laboral y detonar la innovación a través de una gestión del conocimiento y de un clima laboral saludable.
4. Dar seguimiento a las organizaciones mínimo por un periodo de un año para ver el impacto en el clima organizacional, y la generación de propuestas nuevas, su aplicación y la evolución empresarial, para llegar a la extinción de los síndromes laborales.
5. De ser posible, dar seguimiento a los colaboradores que respondan la encuesta y las preguntas abiertas, esto depende si se hacen de forma abierta o protegiendo la identidad de quien colabora con la información, para desarrollar a su vez estrategias de desarrollo personal en las organizaciones, para la extinción de los síndromes laborales.

Conclusiones.

La relectura y concentración de estos 10 síndromes laboral más comunes en las organizaciones, no solo abre la puerta a una urgente necesidad de elaborar investigaciones dirigidas a este campo específico de la cultura laboral y de la salud organizacional.

Me queda claro que la innovación se podría dar de forma difícil más no imposible en una organización que presente enfermedades organizacionales como las antes mencionadas; con una gestión del conocimiento torcida como en el síndrome de anat, donde se “roban” el conocimiento de los colaboradores, o en un síndrome de Ganímedes, donde se “limita” el pensamiento y la acción de la persona; o en un síndrome de cronos, donde se vive amenazado, presionado por un líder autocrático con un liderazgo enfermizo que lleva a la vez a un síndrome de burnout; o un síndrome de Boreout, donde no se direcciona el talento del capital humano y se desperdicia en tiempos muertos, solo por mencionar algunos.

El estudio de los síndromes laborales y la generación de una soluciones personales y organizacionales, pueden llevar a soluciones estatales, nacionales y propuestas internacionales, ya que las patologías aquí presentadas atentan a las personas, la organización, el desarrollo empresarial, como puede ser, ampliación de la curva de vida e innovación y el desarrollo social.

Bibliografía

- Alvarado, Y., Parra, L., Paz, D., & Inciarte, D. (2008). www.produccioncientificaluz.org. Recuperado el 3 de junio de 2015, de www.produccioncientificaluz.org: <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/6615>
- Comercio Exterior. (2015). www.comercioexterior.ub.edu. Recuperado el 3 de junio de 2015, de www.comercioexterior.ub.edu: <http://www.comercioexterior.ub.edu/fpais/jalisco/ciudades.html>
- Euribor.com.es. (4 de abril de 2012). Euribor.com.es. Recuperado el 3 de junio de 2015, de Euribor.com.es: <http://www.euribor.com.es/empleo/presentismo-laboral/>
- Felix, S. (2 de marzo de 2003). www.gestiopolis.com. Recuperado el 3 de Junio de 2015, de www.gestiopolis.com: <http://www.gestiopolis.com/sindrome-ganimedes-limitarse-una-sola-tarea-laboral/>
- Felix, S. (17 de Abril de 2005). www.gestiopolis.com. Recuperado el 3 de junio de 2015, de www.gestiopolis.com: <http://www.gestiopolis.com/sindrome-bergerac-no-querer-ser-reconocido/>
- Félix, S. (2007). www.arearh.com. Recuperado el 1 de junio de 2015, de www.arearh.com: http://www.arearh.com/rrhh/sindrome_cronos.htm
- Flores, G. (2011). actamedica.medicos.cr. Recuperado el 28 de mayo de 2015, de actamedica.medicos.cr: http://actamedica.medicos.cr/index.php/Acta_Medica/article/view/754/690
- Gambau, S., Salanova, M., & Venura, M. (2007). dialnet.unirioja.es. Recuperado el 5 de junio de 2015, de dialnet.unirioja.es: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347007>

- García, B. (10 de febrero de 2012). estampas.com. Recuperado el 3 de junio de 2015, de estampas.com: <http://www.estampas.com/cuerpo-y-mente/120210/sindromes-laborales-de-la-actualidad>
- Graue, E., Alvarez, R., & Sánchez, M. (s/f). www.facmed.uman.mx. Recuperado el 15 de junio de 2015, de www.facmed.uman.mx: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
- INEGI. (2008). Inegi.org.mx. Recuperado el 1 de junio de 2015, de Inegi.org.mx: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (11 de Febrero de 2006). www.jstage.jst.go.jp. Obtenido de www.jstage.jst.go.jp: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/44/4/44_4_537/_article
- López, F. (AGOSTO de 2012). cdigita.uv.mx. Recuperado el 20 de Mayo de 2015, de cdigita.uv.mx: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/31814/1/lopezcornejofrancisco.pdf>
- Martín, M. (2000). educar.uab.cat. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de educar.uab.cat: <http://educar.uab.cat/article/view/251>
- Medina, L. (15 de junio de 2015). Tamaño de empresas por no. de empleados. Guadalajara, Jalisco, México.
- Navarro, V. (4 de junio de 2002). intermedicina.com. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de intermedicina.com: http://intermedicina.com/Avances/Interes_General/AIG23.PDF
- Nelson, D. &. (2013). CORG, Comportamiento Organizacional (Tercera ed.). Cengage Learning, Inc.
- OMS. (23 de mayo de 2007). www.who.int. Obtenido de www.who.int: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Psicoactiva. (2013). www.psicoactiva.com. Recuperado el 7 de junio de 2015, de www.psicoactiva.com: http://www.psicoactiva.com/diccio/diccionario-de-psicologia-r.htm#letra_s
- Ramírez.P. (3 de julio de 2013). <http://suite101.net>. Recuperado el 15 de junio de 2015, de <http://suite101.net>: http://suite101.net/article/sindrome-de-estocolmo-cuando-se-ama-al-secuestrador-a68160#.VYeJoPl_Oko

- Riquelme, A. (Julio de 2006). www.uvm.cl. Recuperado el 18 de junio de 2015, de [www.uvm.cl: http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf)
- Roulet, F. (23 de junio de 2012). roulet.wordpress.com. Recuperado el 3 de junio de 2015, de [roulet.wordpress.com: https://roulet.wordpress.com/tag/sindrome-de-anat/](https://roulet.wordpress.com/tag/sindrome-de-anat/)
- Rothlin, P. &. (2009). El nuevo síndrome laboral Boreout, cómo superar la desmotivación en el trabajo. (primera ed.). Debolsillo.
- Sengue, P. (2004). La quinta disciplina (1a ed.). Argentina: Granica.
- Sexton, W. (1999). Teoría de la organización (Séptima ed.). México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- STPS. (2 de enero de 2013). www.stps.gob.mx. Recuperado el 10 de junio de 2015, de www.stps.gob.mx:
http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html