



SINDROME DE CRONO

LMCV – 07 - 2011

SINDROME DE CRONO¹

Según la mitología griega, Crono o Cronos era el líder, y parece ser que el más joven de la primera generación de Titanes (una raza de poderosos dioses), descendientes divinos de Gea (Tierra), y Urano (Cielo).

Cuenta la mitología que Crono, embriagado por sus sed de poder, derrocó a su padre y gobernó durante la edad dorada. Urano, su padre, antes de morir y ya malherido, le maldijo y deseó que corriera la misma suerte de manos de sus hijos, por lo que Cronos, para que no reprodujeran con él, lo que él había hecho con su padre, decidió devorarlos nada más nacer, si bien gracias a la picardía de la diosa Era, uno de sus hijos, Zeus, logró salvarse de tan desalmado destino, pero dando cumplimiento años más tarde a la maldición.

En un contexto moderno de dirección organizacional el “Síndrome de Cronos” es una “enfermedad gerencial” caracterizada por “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”

En el mundo organizacional, observado en no pocos líderes, por Síndrome de Cronos, se entiende el miedo enfermizo y patológico a ser desplazado, y de él se deriva una exagerada necesidad de mantenerse seguro en el puesto que ocupa, y la evitación a toda costa de que nadie intente derrocarlo de dicho puesto.

Resultado de estos miedos patológicos, el líder que lo padece evita expresar sus emociones, exhibir sus carencias, hablar de sus temores, y por otro lado, ostentar cualquier manifestación de poder, básicamente ante sus subordinados, para que les disuada de una, en la mayoría de las ocasiones irreal, tentativa de atentar contra su estabilidad en su puesto.



SINDROME DE CRONO

LMCV – 07 - 2011

Habitualmente es fácilmente identificable por su miedo a delegar. Controlar todo es su pasión, y delegar, constituye para ellos, una posibilidad de perder el puesto que ocupa. Por lo tanto de su estrategia directiva basada en el control, se derivan unas relaciones basadas en la sumisión y el acatamiento. Intentan sin más acaparar responsabilidades, faenas, quehaceres, y asumen como obligaciones gran cantidad de funciones, que tienen como único objetivo demostrar lo imprescindibles que son en el seno de la organización para la que trabajan.

Prefieren caer rendidos de agotamiento, que delegar, ya que esto supone una amenaza a su puesto. En su ADN está inscrito aquello de: “El que se fue a Sevilla, perdió su silla”. También los identificaremos por ser líderes incapaces de enseñar lo que ellos saben, además tienden a pensar que ellos lo saben todo.

Como los gatos, animales territoriales, que tanto machos como hembras organizan y defienden su territorio marcándolo con orina, feromonas o arañazos, marcas que constituyen señales de comunicación que otros gatos entienden, así el líder afectado por el Síndrome de Cronos marca su territorio, e intenta impedir que cualquier subordinado pretenda atentar contra su estabilidad en su puesto.

Al ser un estilo de liderazgo basado en el miedo, y atentar contra el dominio y conocimiento personal del líder, desposeyéndolo de todo control sobre sí mismo, afecta al estilo de mando y a la calidad gerencial, impidiendo un correcto talante directivo, orientado a ofrecer bienestar y desarrollo de todos los integrantes de la organización.

Muy a menudo, cuando se inicia una andadura laboral en una organización, se idealiza la gestión de la misma, y el clima laboral. No obstante, en otras tantas ocasiones, poco a poco, uno se va dando cuenta de que existen conductas y comportamientos directivos totalitarios que impiden superarse, y que condenan a un estancamiento difícil de sobrellevar.



SINDROME DE CRONO

LMCV – 07 - 2011

En ocasiones debido sobre todo a la traba impuesta por el superior directo, afectado por el Síndrome de Cronos, y presa de sus miedos paranoicos, que terminan repercutiendo en una merma de la productividad.

Parece que a medida que asciendes un poco en la pirámide de responsabilidades y compromisos de la organización, la desconfianza de los compañeros, y el miedo a perder el estatus alcanzado, comienzan en muchos líderes a hacer su aparición. Cualquier voluntad de quien quiere echarle una mano es vista con recelo y bajo sospecha. Es la soledad del cargo cuando se vive pegado a la silla.

Quizá sea por eso, que muchos de los líderes carismáticos hayan cometido sus mayores errores en lo más alto de sus carreras. Inseguridad y miedos personales, se complementan a la perfección con puestos gerenciales y de supervisión de equipos.

Cómo detectarlo y evitarlo

Los síntomas más habituales del síndrome de Cronos son:

- La resistencia a delegar o a confiar en otros.
- La negativa reiterada de un ascenso a alguien que lo merece claramente.
- Un exceso de agresividad o exigencia con determinadas personas.
- Hostilidad inmediata hacia cualquier posible rival.
- Oponerse a los cambios y desdeñar las novedades.

Para prevenir el síndrome de Cronos, lo mejor es procurar que la competitividad dentro de la empresa se mantenga dentro de unos límites razonables. Fomenta la colaboración directa entre los directivos veteranos y los nuevos fichajes, establece una política clara de ascensos y evita las “puñaladas por la espalda”. También funciona bastante bien incentivar la formación y el reciclaje profesional.



Cortos Vitales
Publicación de Láser Médica S.A.

SINDROME DE CRONO

LMCV – 07 - 2011

Finalmente, es recomendable diseñar itinerarios laborales para los profesionales que más destacan, y planificar las sucesiones a largo plazo, de forma que todo el mundo sepa exactamente qué va a suceder en el futuro y no se angustie.

25 AÑOS DE EXPERIENCIA EN SERVICIOS OUTSOURCING DE MEDICINA DE EMPRESA
1986 - 2011

(1) Este síndrome fue identificado por primera vez por el Dr. Felix Socorro.