

Los diez síndromes laborales más comunes: ¿te ves en alguno? Poca gente pone nombre a lo que le pasa... ¡pero lo tiene!

SOLANGE VÁZQUEZ



Quien esté ahora mismo en su trabajo, que eche un vistazo a su alrededor y se dedique unos pocos minutos a observar la fauna variopinta con la que comparte hábitat. Hay de todo, como en botica. Cada cual con sus rarezas y sus habilidades... y con su forma de sobrellevar el trabajo, que es una cualidad casi tan personal como las huellas dactilares. No hay dos personas que afronten igual sus obligaciones laborales, aunque a veces nos pongamos reduccionistas y solo distingamos entre vagos y trabajadores, motivados y aburridos, legales y miserables, pasotas y responsables, tontos y listos... Vamos, los ejes clásicos.

Pero, como decimos, todos somos bastante más complejos. Y por eso reaccionamos de distinta forma ante el cansancio, las presiones y la carga de trabajo... y, por tanto, sufrimos síndromes laborales distintos... ¿Síndromes? Sí, sí, síndromes, un conjunto de síntomas que describen un estado determinado. «No se trata de

enfermedades, pero indudablemente, si se manifiestan durante mucho tiempo, afectan a la salud», indica Pilar Llacer, filósofa, experta en Recursos Humanos, especialista en ética de los negocios y asesora de empresas. Y el catálogo es interminable. La Psicología ha puesto nombre a muchos de esos malestares o situaciones negativas que tienen el trabajo como detonante, aunque cada día surgen nuevos 'aspirantes' a engrosar la lista, ya que el universo laboral cambia constantemente. Por ejemplo, con la extensión del teletrabajo empiezan a describirse nuevos cuadros psicológicamente complicados.

Tal y como indica Llacer, que acaba de publicar 'Por qué deberías tener un filósofo en tu empresa' (ed. Almuzara), hay muchos síndromes del trabajo, pero los más comunes no son tantos y todos podemos reconocernos en alguno en cierta manera (y, sobre todo, asignar a nuestros compañeros su síndrome correspondiente). «El síndrome del trabajador quemado o 'burnout', el del impostor, que afecta sobre todo a las mujeres, ya son bastante conocidos porque resultan muy habituales... Otros, no tanto», apunta.

El caso es que no hay que tomárselos a broma, porque cau-

¿TE RECONOCES EN ALGUNO?



DE 'BURNOUT'

Así se identifica: Es el más conocido. Tanto, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo incluyó hace seis años en su Clasificación Internacional de Enfermedades. Si sufres cansancio extremo, dificultad para concentrarte o dormir, tienes una actitud cínica ante el trabajo y, además, tu motivación y tu productividad decaen, puedes estar sufriendolo.

Así se combate: Se produce por un exceso de tareas y por la imposibilidad de desconectar. Ayuda a sobrellevarlo aprender a poner límites, salvaguardar el tiempo de ocio y delegar.



DEL IMPOSTOR

Así se identifica: Con palabras técnicas, nos explica Fernando Bottella, CEO de Think&Action, en qué consiste exactamente: «Son profesionales que creen que no merecen el puesto que ocupan: piensan que no tienen la capacidad, conocimientos o experiencia necesarios para desempeñarlo. Y, por eso, viven permanentemente angustiados ante la idea de que tarde o temprano sus jefes o compañeros se van a dar cuenta de ello».

Así se combate: Celebrar y reconocer los logros propios y no autotoxicarse la perfección.



EL DE PETER PAN

Así se identifica: Sufres este síndrome si quieres instalarte siempre en un segundo y cómodo plano porque te da miedo asumir más responsabilidades, aunque supongan crecimiento profesional y sean algo positivo. Lo padecen quienes están aterrados con ser ellos los que tengan que ponerse al frente de las cosas.

Así se combate: Detrás de este síndrome está el miedo, puro y duro. No es vagancia. Por eso, trabajar en el origen de ese terror es la solución. Y rodearse de personas que te enseñen y te valoren laboralmente.



DE DORIAN GRAY

Así se identifica: Es frecuente en profesiones muy competitivas o en las que la resistencia física o incluso el aspecto están muy valorados. Consiste en tener pánico a envejecer o a parecer menos joven y energético porque en el trabajo te considerarán menos apto. Por eso los afectados pasan el día haciéndose los jóvenes y ocultando sus limitaciones.

Así se combate: Aprendiendo a asumir los cambios debidos al paso del tiempo y no intentando taponarlos para acabar con esa ansiedad. Descansar y no intentar tener la intensidad de los más jóvenes.



DE BURBUJA

Así se identifica: Afecta a esas personas que han hecho del trabajo su vida, con casi todas sus relaciones sociales centradas en gente del trabajo y que, debido a la tecnología, no desconectan ni en casa. Es propio de sectores muy competitivos, pero suele tener como base la personalidad ansiosa y depresiva del afectado.

Así se combate: Si eres un trabajador burbuja, tienes que salir de ahí. Priorizar tu tiempo libre y poner toda tu atención en esferas de tu vida que no sean la laboral. Busca hobbies, conoce gente nueva y nada de trabajar en casa a destajo.

san cada año pérdidas millonarias a las empresas debido al absentismo que muchos de ellos generan. El desencanto laboral se traduce en una pérdida de días de trabajo –porque muchas veces acaba dejando tocada la salud mental– y, sobre todo, en una bajada de creatividad y de producción que a ninguna empresa le interesa. «De ahí que se esté dando importancia a los programas de bienestar: tener una legión de ‘trabajadores zombis’ no es bueno para nadie», indica Llacer.

Un trabajador desmotivado o con la autoestima tocada no es feliz, pero tampoco rentable. Por eso, aun dejando al margen cuestiones éticas y morales, los responsables de las empresas deberían ser los primeros interesados en atajar la proliferación de los síndromes laborales. «Un buen jefe debe conocer a las personas con las que trabaja y saber detectar ciertas cosas. Por ejemplo, si nota que una mujer sufre el síndrome de la impostora, porque la ve angustiada, como si no mereciese su puesto..., pues debe actuar y darle seguridad», explica.

Pero ¿y si nuestros superiores son parte del problema? ¿Se les puede ‘culpabilizar’ de todos estos síndromes? La respuesta es no (ya lo sentimos). Al menos, no

FALTA DE MOTIVACION

62%

es el porcentaje de la población mundial que se siente desmotivada en el trabajo y que se ha abonado a la ‘renuncia discreta’ (es decir, hacer lo mínimo exigible). Esto genera, según los expertos, una legión de trabajadores ‘zombis’, que están en el trabajo de cuerpo presente y poco más.

del todo. «Algunos síndromes están más relacionados con la personalidad del trabajador que con las circunstancias que tiene en su trabajo. Es decir, que hay gente que sufre alguno de ellos, va cambiando de empleo y resulta que su situación no mejora y no está bien en ningún sitio», revela Llacer. En ese caso, el trabajo no es el ‘culpable’. Aunque, ojo, otras veces sí y resulta que al cambiar de ocupación o de lugar de trabajo el síndrome desaparece.

Los más propensos

¿Quiénes son más propensos a padecer síndromes laborales? Todos somos susceptibles de sufrir alguno, puesto que son muy variados, «pero la mayoría de

ellos están muy ligados a personas con la autoestima tocada». Los que tienen mucha confianza en sí mismos y una vida social rica son menos vulnerables. Lo mismo que los lanzados (los resignados son los grandes acumuladores de síndromes). «Por eso creo que en el futuro, aunque lleguen síndromes nuevos, los que ahora conocemos irán a menos: los jóvenes vienen con ‘efecto Copérnico’, es decir, van a darle la vuelta al mundo laboral porque no van a aguantar ciertas cosas y, si algo no les gusta de un trabajo, se van a ir otro. De ahí que ya empiece a haber una rotación brutal en estas nuevas generaciones», detalla la experta. Como, para que se desarrolle un síndrome, hay que sufrir una situación de manera sostenida..., pues sí, tiene sentido que muchos de ellos vayan a menos.

Según avanza Llacer, no solo van a cambiar los trabajadores. ¡También los jefes! Y esto influirá asimismo en la decadencia de los síndromes laborales. «Por ejemplo, los ‘millennials’ que han llegado a puestos de responsabilidad valoran mucho más que sus antecesores el equilibrio entre la vida laboral y personal... Y se caracterizan por sacar chispas de su tiempo libre. Eso también lo cambia todo».



DE ESTOCOLMO

Así se identifica: Es propio de compañías con estructuras muy jerárquicas. Es cuando se recibe un trato ofensivo de un superior... y lo acabas justificando, igual que los secuestrados que sacan la cara a sus secuestradores. ¿La consecuencia? El empleado acaba siendo muy manipulable y muy vulnerable. Su cerebro se cree que merece ese maltrato.

Así se combate: Tiene mucho que ver con la baja autoestima. Desde luego, hay que pedir siempre respeto y, si no se puede, callar, pero no creer que tienen razón. Los jefes no te definen. Solo faltaba...



DE 'BOREOUT'

Así se identifica: Es cuando un trabajador se siente tan desmotivado que empieza a hacer lo mínimo exigible. Está aburrido, en resumen. Causa malestar mental y hasta físico vivir sin objetivos y sin afán de hacer las cosas bien.

Así se combate: En este caso los expertos aconsejan diseñar un plan con las vías de mejora en el trabajo que queremos lograr y con ideas de cómo podemos ser más proactivos. Además, si podemos explicar a nuestros jefes que queremos implicarnos más en el trabajo, genial... Eso siempre va a ser bien recibido.



DE HAMMURABI

Así se identifica: Quienes tienen este síndrome se juzgan todo el tiempo, les mata la autocritica, lo que genera mucha ansiedad y mucho malestar. ¿Por qué lleva ese nombre? Porque Hammurabi fue un rey de Babilonia con fama de justo, padre de algo parecido a un código penal.

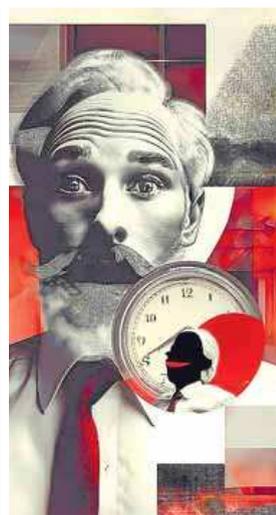
Así se combate: Debemos ser mejores, pero no perfectos. Y exigirnos, pero sin fustigarnos todo el tiempo. A veces somos nuestros peores enemigos en el trabajo y nos castigamos más que nuestros jefes. Aprende a aceptar tus logros y a disfrutarlos.



DE LA REINA ROJA

Así se identifica: Toma su nombre de la Reina Roja de 'Alicia en el país de las Maravillas'. Este personaje corría y corría y nunca avanzaba. Y esto es lo que sienten los trabajadores que sufren este síndrome: se esfuerzan y lo dan todo pero esto no les hace moverse, ni escalar en la empresa, ni tener siquiera la recompensa del reconocimiento de sus superiores. Es más, cada vez hacen más cosas y siguen en el mismo punto.

Así se combate: Estas personas deben priorizar y no intentar llegar a todo. Y, sobre todo, evitar el desgaste y desconectar fuera.



DE CRONOS

Así se identifica: Es frecuente entre los altos cargos que sienten la amenaza de ser desplazados y perder su posición de poder. Por ello, están obsesionados con impedir que sus subordinados destaquen. Ante esta situación, los trabajadores dejan de aportar ideas porque saben que van a ser desechadas de inmediato y se pierde un enorme capital creativo.

Así se combate: Evidentemente, un superior debe saber trabajar en equipo y reconocer los logros de sus subordinados. Si tiene miedo respecto a su estatus debe tratarlo de alguna manera.