

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

Juan José Maldonado Briegas

Prof. Facultad de Económicas. Uex
juanjose.maldonadob@gmail.com

Antonio Javier Alvarez Martinez

Prof. Univ. Univ. UEMC., Valladolid
ajalvarez@uemc.es

Noemí Betsabé Abdo Touma

Investigadora INFAD
noemi.betsabe@gmail.com

Florencio Vicente Castro

Investigador INFAD
fvicentec@gmail.com

Received: 22 enero 2023

Revised: 27 enero 2023

Evaluator 1 report: 10 febrero 2023

Evaluator 2 report: 06 marzo 2023

Accepted: 14 mayo 2023

Published: junio 2023

RESUMEN

La cultura griega y sus mitos, ayudan, en numerosas ocasiones, a renombrar patologías, síndromes, trastornos, manías, comportamientos humanos y expresiones usuales del lenguaje cargados de significación y actualidad. El Síndrome de Procusto es una patología psicológica cuyo nombre identificador procede de la mitología griega. Cuando una persona lo padece, suele generar malestar a su alrededor, provocando resultados nefastos en cualquier organización social porque inhabilita a los subordinados. Sobre el síndrome de Procusto hemos encontrado poca investigación, a pesar de su amplia influencia como realidad social oculta y significativa, en el sentido de significar una ineficaz y tóxica gestión en el desarrollo del trabajo y de los equipos o grupos profesionales. El objetivo inicial de nuestra investigación es narrar y describir un caso concreto de síndrome de Procusto, de un profesional afectado por ello; analizar la transcendencia negativa de su gestión en el grupo dirigido por esta persona y los esfuerzos titánicos de estos por superar la permanente negativa a su crecimiento. Previamente y dado los pocos estudios existentes al respecto, nos centraremos en realizar un trabajo a nivel de bibliometría sobre aportaciones y estudios previos. Dada la realidad concreta del caso, incluimos en el estudio otros similares a los que hemos tenido acceso por ser significativos en los entornos laborales conocidos, aplicando el estudio en una única persona, pero descrita desde esferas docentes, sanitarias, sociales y políticas. Analizado este caso intentaremos extraer consecuencias sobre posibles actuaciones y consejos al respecto.

Palabras clave: síndrome de procusto; gestión negativa del trabajo; toxicidad laboral

ABSTRACT

The Procrustes syndrome. Greek culture and its myths help, on numerous occasions, to rename pathologies, syndromes, disorders, manías, human behaviors and usual expressions of language loaded with meaning and relevance. The Procrustean Syndrome is a psychological pathology whose identifying name comes from Greek mythology. When a person suffers from it, it usually generates discomfort around them, causing disastrous results in any social organization because it disables subordinates. We have found little research on the Procrustean syndrome, despite its wide influence as a hidden and significant social reality, in the sense of signifying an ineffective and toxic management in the development of work and professional teams or groups. The initial objective of our research is to narrate and describe a specific case of Procrustean syndrome, of a professional affected by it; to analyze the negative transcendence of his management in the group directed by this person and the titanic efforts of these to overcome the permanent negative to his growth. Previously and given the few existing studies in this regard, we will focus on carrying out work at the bibliometric level on contributions and previous studies. Given the specific reality of the case, we included in the study other similar ones to which we have had access because they are significant in known work environments, applying the study to a single person, but described from the teaching, health, social, and political spheres. After analyzing this case, we will try to draw consequences on possible actions and advice in this regard.

Keywords: procrustean syndrome; negative work management; occupational toxicity

INTRODUCCIÓN

Afortunadamente la cultura griega nos ofrece unas cuantas opciones reflejadas en sus mitos, que cargados de ideas y significación, nos permiten y facilitan renombrar toda una serie de conductas patológicas, limitaciones de tipo asocial, síndromes, complejos, fobias, manías, trastornos de la personalidad y otras alteraciones muy manifiestas, significativas y clarificadoras, en expresiones científicas y a veces, coloquiales, como respuesta a comportamientos humanos.

En ese sentido, a nivel científico, tras pasado luego a lenguaje usual, utilizamos nombres históricos que implican determinadas conductas manifiestas en la literatura mitológica griega, traducidos a la ciencia social, sanitaria o laboral actual como síndromes, trastornos, comportamientos, manías, expresiones usuales del lenguaje cargados de significación, por lo que en los mitos y en la literatura significaban.

Así hablamos de algunos muy conocidos "*Síndromes*": Síndrome de Diógenes; Síndrome de Ulises; Síndrome de Cronos; Síndrome de Penélope; Síndromes Oniroides, etc. Utilizamos también expresiones de la mitología para nombrar alguna conductas denominadas "**Complejos**" humanos tales como: Complejo de Edipo: (atracción que de forma inconsciente siente un hijo hacia su madre); Complejo de Electra: (hace referencia a la atracción que, de forma inconsciente, una hija siente por su padre); Complejo de Hera: (El complejo de Hera: mujeres invadidas por los celos que buscan venganza); Complejo de Creso: (es la búsqueda patológica de superioridad por medio del derroche del dinero y el mecenazgo); Complejo de Aquiles: (Se caracteriza por el intento de ocultar la debilidad a través de la apariencia de heroísmo o invulnerabilidad); Complejo de Dafne: (El Complejo de Dafne se basa en el terror que algunas mujeres experimentan ante las relaciones sexuales); Complejo de Narciso: (denominado trastorno narcisista de personalidad, se refiere a la sobreestimación que se tiene de uno mismo); Complejo de Sísifo: (se le conoce como el comportamiento patológicamente repetitivo de una persona de buscar una imagen nueva que encaje con las demandas sociales); Complejo de Ícaro: (se entiende como el deseo constante que sufren aquellos que lo padecen de ir más allá de sus límites o posibilidades, aun sabiendo que no les será posible y les advierta quien les advierta).

Usamos también expresiones muy resumidas de origen griego y/o latino que clarifican **conceptos actuales**. Las iniciadas por "a" o "auto": Anomía, Autonomía, Autoestima, Autoconfianza, etc.

Y ciertamente utilizamos expresiones muy usuales tales como **Fobias**: Agorafobia: (temor a salir a la calle por problemas sociales); Dismorfofobia: (fobia a tener un defecto físico); Eleuterofobia: (fobia a la libertad); Fobia social: (fobia a situaciones sociales cotidianas); Glosofobia: (fobia a hablar en público); Gerontofobia. (aversión

a los ancianos o a la ancianidad); Hematofobia: (fobia a la sangre y a las heridas); Homofobia: (aversión hacia los homosexuales); Maniafobia: (fobia a la locura o a volverse loco). Misofobia: (fobia a la suciedad y los gérmenes); Misoginia: (odio o fobia a las mujeres); Necrofobia: (fobia a la muerte y a los muertos); Neofobia: (fobia a lo nuevo); Nictofobia: (fobia a la noche o a la oscuridad); Pediofobia: (fobia a las muñecas realistas); Peniafobia: (fobia a la pobreza); Psicofobia: (fobia al frío); Selenofobia: (fobia a la luna); Teofobia: (fobia los dioses o a la religión); Xenofobia: (desprecio hacia los extranjeros). Etc.

En nuestro rico lenguaje nos servimos de palabras compuestas de "**manía**" tales como: Cleptomania: (trastorno psicológico que induce a robar compulsivamente); Piromania- pirómano: (tendencia patológica a provocar incendios); Tricotilomania: (tendencia patológica a arrancarse el pelo compulsivamente); Megalomania: (trastorno psicológico en el que la persona se cree superior a los demás); Melomania: (afición excesiva a la música). Etc.

Pues bien, -como decimos-, en la literatura griega y latina encontramos numerosos trabajos sobre síndromes: Síndrome de Diógenes; Síndrome de Ulises; Síndrome de Cronos; Síndrome de Penélope, etc., pero muy poca literatura sobre el síndrome de Procusto y será ahí donde centraremos nuestro esfuerzo científico y metodológico.

Los síndromes, también llamados frecuentemente "**complejos**", se manifiestan a través de un conjunto de comportamientos que alteran el normal desarrollo de la personalidad. Así, el **Síndrome de Diógenes** también conocido como síndrome de la miseria senil, es un trastorno caracterizado por extrema negligencia personal, miseria doméstica, aislamiento social, apatía, acumulación compulsiva de basura o animales y falta de vergüenza. El **Síndrome de Ulises**. El síndrome lleva el nombre del antiguo héroe griego, Ulises, que sufrió una migración involuntaria y viajó durante 10 años por el Mediterráneo para regresar a casa después de la Guerra de Troya, de una década de duración. Las dificultades de su viaje se comparan con las de los migrantes contemporáneos, que deben luchar con situaciones novedosas intensamente estresantes en aislamiento y con poca ayuda. La escasez de sus recursos hace que sea imposible adaptarse con éxito al entorno desconocido del país receptor, lo que a su vez conduce a experimentar una serie de síntomas perjudiciales que son los que se recogen en el citado síndrome. El **Síndrome de Cronos**. Se llama Síndrome de Cronos al miedo a ser desplazado del poder. Gracias a este síndrome los superiores evitan promover a sus subalternos por temor a ser reemplazado, esto crea una extrema necesidad de mantenerse seguro en el puesto que ocupa la persona afectada. En la mitología griega, Cronos, era el líder y el más joven de la primera generación de Titanes, los descendientes divinos de Urano, el cielo y Gaia, la tierra. Derrocó a su padre y gobernó durante la edad de oro mitológica, hasta que fue derrocado por su propio hijo Zeus y encarcelado en el tártaro. Es un síndrome algo parecido al que estudiaremos nosotros, pero bastante diferente como veremos. **Síndrome de Penélope**. Este síndrome trata de un estado epiléptico durante el sueño. Los mecanismos fisiopatológicos que subyacen a esta condición todavía no se conocen por completo. Datos recientes sugieren que la actividad epiléptica anormal que ocurre durante el sueño puede causar los síntomas clínicos típicos al interferir con las funciones fisiológicas relacionadas con el sueño. Como en el mito de Penélope, la esposa de Odiseo, lo que se teje durante el día se desenredará durante la noche. Todos estos síndromes son altamente conocidos en nuestro argot cultural y frecuentemente utilizados en ciertos contextos científicos y sociales.

El síndrome de Procusto, sin embargo, no ha sido frecuentemente nombrado, ni ha representado una identificación científica clara y tampoco figura en los manuales al uso de los psicólogos, psicoterapeutas o psiquiatras y/o orientadores laborales, que nosotros hayamos podido comprobar. Incluso citándolo en alguna conversación con especialistas del ramo, nos preguntaban qué significaba ese síndrome y cuál era el mito subyacente en ello. Tampoco a nivel social se habla de ello aún a pesar de ser y manifestarse, ese comportamiento, muy de actualidad en numerosos casos profesionales, donde se sufre "en silencio" y/o, en todo caso, se comenta con el terapeuta individual de cada uno, y lo que es más duro, porque significa, en muchos casos, una involución personal de "abandono", "huida", "negación a ser productivo y eficaz" por parte de cada componente del grupo ante el mal trato y el comportamiento súper negativista, celoso, inhibitorio, prohibidor, del "jefe", "jefe de sección",

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

“jefe de negociado”, “director”, “director de departamento”, “coordinador”, “decano/a”, etc.

La repercusión del planteamiento con respecto al síndrome de Procusto se hace evidente en una organización, afectando fundamentalmente al ambiente y clima organizacional, en cuanto al apoyo al superior inmediato o a la relación entre compañeros de trabajo, a la no expresión de ideas o propuestas que redunden en beneficio colectivo, en el no enfrentamiento al trabajo y a los retos propuestos. Estos elementos redundarían en inseguridad psicológica, perjudicial para permitir el avance de la organización.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que encontramos poca literatura e investigación sobre el síndrome de Procusto nos proponemos efectuar una investigación sobre uno de los síndromes menos conocido, por su nombre, porque culturalmente resulta difícil su identificación, pero que obstaculiza mucho el desarrollo y el éxito laboral de determinados grupos cuando alguno de sus miembros lo posee, lo ejerce y lo manifiesta, en detrimento del grupo en el tiene su influencia, aunque sea inconscientemente.

Objetivos de nuestra investigación.

El objetivo inicial de nuestra investigación es conocer cual es la descriptiva del síndrome. Una vez descrito el objetivo del trabajo es **narrar y describir** un caso concreto de síndrome de Procusto de un profesional afectado por ello.

Previamente y dado los pocos estudios existentes al respecto nos centraremos en realizar un trabajo a nivel de Bibliometría sobre aportaciones y estudios previos. **(Ver anexo).**

Analizado este caso concreto de una persona afectada por ello, intentaremos extraer consecuencias sobre posibles actuaciones y consejos al respecto.

El Síndrome de Procusto, como realidad social oculta y significativa.

En este artículo trataremos de presentar un caso, con metodología de caso único, del síndrome de Procusto como conducta de freno, negativista y frustrante, en el trabajo y en las relaciones humanas. Revisada la literatura sobre el síndrome de Procusto, admitimos que es poca la documentación encontrada al respecto y numerosos trabajos que hablan sobre síndromes, complejos, trastornos de la personalidad, frustraciones sociales que dificultan las relaciones sociales, que impiden un cierto grado de progreso competitivo profesional y logro de satisfacción en el trabajo, no hacen referencia a él. Hemos revisado las siguientes bases de datos encontrando pocas fuentes que hacen referencia a dicho síndrome: Medline And Medline Complete; Cinahl Complete; Apa; Psycinfo; Psychology And Behavioral Sciences Collection; Cochrane Library; Pubmed; Scopus; Uam (Universidad Autónoma De Madrid); Pepsic; Scielo; Lilacs; Pubmed; Teseo; Dialnet .

Ante ello nos parece oportuno plantear, pues, un caso concreto, quizás extrapolable a otros muchos, afines y ocultos, en la experiencia de tantos miembros de grupos profesionales frustrados por la incompetencia de sus teóricamente “jefes”. El caso estudiado es un caso real y concreto, aunque fingimos aspectos específicos por respeto a su intimidad. Asociamos, en una misma descripción de su personalidad, numerosos otros casos de otras personas afectadas por el mismo síndrome en distintas realidades de las que numerosos colaboradores nos han aportado ideas. Se trata pues de un modelo “*estereotipado*” muy coincidente con un caso real concreto y específico.

El Síndrome de Procusto. Descriptiva del síndrome o la ineficaz y tóxica gestión en el Trabajo: Identificación y rasgos.

Revisados los artículos y el material sobre este síndrome, encontramos, como decimos, pocos documentos explicativos, aún a pesar de ser una realidad frecuentemente presente en muchas organizaciones.

El Síndrome de Procusto es una patología psicológica cuyo nombre identificador procede de la mitología griega. Cuando una persona lo padece, suele generar malestar a su alrededor, provocando resultados nefastos en

cualquier organización social. Esto conduce a situaciones de involución y de falta de progreso, a intolerancia a lo que es diferente o mejor o puede significar un éxito para los otros.

El Síndrome de Procusto, como decimos, tiene su origen en la mitología griega. Según el “Diccionario de los símbolos de Jean Chevalier Ed. Herder 1986, *“Procusto es un salteador de la mitología griega que ataca a los viajeros: extiende a los altos sobre un lecho pequeño y corta los pies de los que lo rebasan; y extiende a los bajos sobre un gran lecho y se estira hasta que alcancen la medida del hecho. Reduce a cualquiera que se oponga a tiro a las dimensiones requeridas. Es un símbolo perfecto de la burla, de la vulgarización, de la reducción del alma a una medida convencional. Es la perversión del ideal en el conformismo, es un símbolo de esa tiranía ética e intelectual ejercida por las personas que no toleran las acciones y los juicios de los demás sino a condición de que sean conformes a sus propios criterios.* (pg 851)

Según algunos otros textos sobre el mito, Procusto era un posadero que tenía su negocio en las colinas de Ática. Cuando un viajero solitario se alojaba allí, Procusto entraba por la noche en su habitación y les ataba las extremidades a las esquinas de la cama. Entonces, había dos posibilidades. Si el viajero era más grande que la cama, Procusto le cortaba las extremidades que sobresalían (pies, brazos, cabeza...) para que ‘encajase’ exactamente en el lecho. El Dr. Pablo Young (2018) indica que “Procusto”, literalmente “estirador”, también llamado Damastes (“controlador”), hijo de Poseidón, fue encargado de una posada en Ática (región al sur de Grecia). Se caracterizó por su comportamiento amable, complaciente y afectuoso hacia los viajeros, a quienes les ofrecía hospedaje en su casa. Una vez en ella, los invitaba a descansar en su lecho de hierro y, mientras dormían, los amordazaba y amarraba en las cuatro esquinas de la cama para verificar si se ajustaban a la misma”.

Procusto murió a manos de Teseo, quien lo enfrentó y lo llevó a una trampa, al lograr que se acostara en su propio lecho para comprobar si su cuerpo encajaba en él, cuando lo hizo, lo ató a la cama y lo torturó para ajustarlo, tal como sufrieron los viajantes bajo su dominio. Matar a Procusto fue la última aventura de Teseo en su viaje desde Trecén (su aldea natal del Peloponeso) hasta Atenas. Quizás este final es el que les acontece a numerosos procustos conocidos y ciertamente sí a la persona objeto de nuestra investigación que permanece en el mayor de los aislamientos conocidos y mas alejado de amigos con los que “ficticiamente” contó en sus años de poder. En ese sentido el síndrome de Procusto se utiliza para referirse o indicar a los individuos que al principio muestran su mejor actitud y comportamiento, pero luego pretenden someter y controlar a las demás personas bajo sus órdenes y pensamientos para alcanzar sus intereses y fines, de la misma forma como Procusto adaptaba el tamaño de sus víctimas en relación con el tamaño de la cama. Se aplica además a aquella falacia pseudocientífica en la que se trata de deformar los datos de la realidad para que se adapten a la hipótesis que teóricamente el sujeto defiende.

Pablo Young (2018) afirma que *“Procusto se ha convertido en un sinónimo de uniformidad y su síndrome define la intolerancia a la diferencia”*. En medicina, en educación, en gestión pública y en otras realidades, cuando alguien quiere que todo se ajuste a lo que dice o piensa, lo que quiere es que todos se acuesten en el “lecho de Procusto”. Esta frase define a una situación tiránica y arbitraria.

Son, como vemos, varias las referencias desde distintos puntos de vista que se refieren al síndrome de Procusto, en la mitología griega pero siempre bajo un mismo prisma inhibitor del desarrollo profesional, docente, médico, económico, deportista, etc.

El estudio del caso que nos ocupa es un compendio de esas características. Ocasiona dificultades en la convivencia de las personas en su entorno. Tiene manifestaciones de celos, envidia. Poca o nula empatía hacia los demás. Crea datos falsos o miente en detrimento de los demás y en beneficio de su egocentrismo. No deja crecer. Oculta los talentos que ve en los demás. Trata de deshacerse de personas que consideran más brillantes que ellos. Juzga las reacciones de los demás. Habla frecuentemente sobre tolerancia, trabajo en equipo, apertura a la escucha, porque necesita auto convencerse de que es así cuando en realidad internamente es todo lo contrario.

Así podríamos seguir mencionando conductas y rasgos propios de las personas que sufren el Síndrome de Procusto, sin embargo, no es un secreto que donde suele ser más evidente este síndrome, es en los entornos

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

laborales, sanitarios, docentes; entornos en los que los más altos ejecutivos, que no necesariamente son los más preparados, en ocasiones son narcisistas o incluso tienen baja autoestima.

Desde el punto de vista organizacional, las personas son el capital más importante en las mismas. Un clima de calidad permite desarrollar las habilidades, mejorar el desempeño y potenciar la eficacia y eficiencia. La relación con la satisfacción personal, si esta es positiva, influye en el crecimiento a nivel individual y de la empresa u organización.

Las personas que dirigen las organizaciones si se enfrentan con empleados con distintas necesidades y particularidades negativas, pueden dificultar el clima laboral, desuniendo equipos o grupos. También la relación puede darse a la inversa, en la que los trabajadores no estén dispuestos al desarrollo de un trabajo colaborativo tal y como refieren Hernández, Sánchez y García (2013).

Aún cuando lo que se espera por parte de las jefaturas o líderes en las grandes organizaciones es que sepan gestionar su inteligencia emocional y guiar a los miembros de la organización al éxito; solemos encontrarnos con todo lo contrario, son anti-líderes, alguien para quien lo relevante solo es *“apagar la luz de los demás para poder brillar él con la escasa luz que no tiene”*. Procustos son aquellas personas que son incapaces de alegrarse de los éxitos de los demás.

MUESTRA Y/O PARTICIPANTES

Muestra de Caso Único

Nuestro trabajo, como comentamos, es un trabajo de caso único. Por respeto y para salvaguardar la intimidad no se citarán nombres, ni hechos y fechas concretas.

Se indica que previo a este trabajo se han mantenido numerosas conversaciones con personas y grupos relacionados con las personas Procusto y que han conocido el comportamiento de la persona en concreto que se cita. En realidad, en numerosas ocasiones se comentan y se escuchan opiniones, y valoraciones de personas afectadas por el comportamiento de dicha persona y en resumen citaremos algunas de las expresiones recogidas.

Se trata de un profesional, de edad superior a 60 años, con estudios superiores y que ha desempeñado, alternativamente, diversos puestos o cargos profesionales, varios de ellos por elección de sus compañeros/as. Ante esas elecciones, la pregunta que frecuentemente se formulan los grupos sometidos a personas con dicho síndrome es, ¿por qué se le eligió o se la nombró para el cargo? Probablemente la respuesta sea, -en nuestro caso lo es-, porque “sagazmente” siempre mantiene conductas de intentar sumar apoyos -intentar invitarles a su “posada”, como en el mito- dentro del grupo, consiguiéndolo, para acabar “machacando posteriormente” con la gente que tiene verdadera iniciativa, lo que afecta al clima laboral.

Su comportamiento, a juicio de un amplio colectivo de compañeros o conocedores de la persona en estudio, encaja en la definición del síndrome de Procusto, como patología psicológica.

METODOLOGÍA Y/O INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Como metodología hemos recurrido a comentarios, expresiones y opiniones de un numeroso grupo de personas que han compartido actividad con la persona citada, y dada la peculiaridad del caso, en algunas de esas entrevistas se ha citado a otras de comportamientos similares, activas en otras áreas (docentes, sanitarias, profesionales directivos, etc.) por lo que creemos que, aunque es un trabajo de caso único muy específico, se nos permite incluir, en el estudio, otros casos similares a los que hemos tenido acceso por ser significativos en los entornos laborales conocidos, ampliando el estudio a más de una única persona, pero descrita desde esferas docentes, sanitarias, sociales y políticas. Analizado este caso intentaremos extraer consecuencias sobre posibles actuaciones y consejos al respecto.

Los resultados alcanzados a través de esas conversaciones, “educadas y prudentes”, nunca desde un punto de vista “chismoso” o “criticón” sino “científico y profesional” se han recogido en forma de adjetivaciones que hacen referencia a descripciones respecto a esa persona “afectada”, en “nuestra opinión”, del síndrome de

Procusto. Indicamos que es una persona "afectada", "en nuestra opinión", con ese síndrome, porque no existen pruebas científicas aplicadas ni valoraciones científicas, ni figura en los manuales pruebas para diagnosticarlo, ni la persona, objeto de estudio, ha sido sometida a dichas valoraciones y pruebas, sino que metodológicamente se ha recurrido al análisis de su conducta observada, por observadores e informantes anónimos y en muchas ocasiones como observadores participantes concretos.

El conjunto de observaciones, en forma de adjetivaciones, hacen referencia a ser una **Persona** "Indeseable, psicópata, descalificadora, manipuladora, agresiva, egocéntrica, mala, controladora, torpe, perversa, siniestra, malintencionada, infame, ignominiosa, falsa, ruin, atravesada, maligna, capciosa, malintencionada, perversa, insidiosa, malpensada, maliciosa, astuta, egoísta, maliciosa, desconfiada, malintencionada, oscura, desafiante, enemiga hasta de sus amigos, no quiere a nadie, sólo se gusta a sí misma". Varios de estas adjetivaciones son muy repetidas estadísticamente en los informantes. ¡Curiosa una expresión recogida!: "*guillotinatora*".

De dicha persona además se indica que "suele generar malestar a su alrededor, provocando resultados nefastos en cualquier aspecto colegiado y/o social donde intervine. Su gestión conduce a situaciones de involución y de falta de progreso. Dificulta toda iniciativa que procede de aquellos que destacan en algún aspecto y rechaza todos los proyectos e ideas que se le proponen si no es él, el proponente. Se enfada y se siente mal cuando otras personas tienen razón y él no. Además, por lo general, no es consciente de lo que le ocurre y puede que incluso piense que es empático. Habitualmente, tiene miedo de conocer a gente proactiva que goza de éxito profesional o de compartir espacio con compañeros que tienen más conocimientos, iniciativa o capacidades que él. De hecho, siente malestar ante personas con propuestas positivas diferentes, les suele negar la palabra. Enfoca su energía en limitar las ideas de otros, con distintas capacidades, por temor a que queden en evidencia sus carencias".

"En algunas ocasiones paraliza la gestión hasta minutos antes de que expira el plazo para determinadas solicitudes, hasta el punto de casi no poder llegar al registro a entregar la documentación". Consta un caso muy concreto, a este respecto y que el solicitante había activado una solicitud condicional intuyendo la realidad. Es incapaz de apreciar las necesidades que alguien le plantea porque ese "alguien" no existe como persona en su mundo social. Y casi nunca admite realidades que son "valores" como exigencias sociales. Es capaz de ser rígido en cuanto a plazos, si el cumplimiento de los mismos afecta y perjudica a otros. En una ocasión impidió el acceso a un despacho porque decía que se había cumplido el tiempo de su uso. En algunos otros casos, se dirigió por escrito a sus superiores, rector, demandando respuestas a sus exigencias, no aceptadas por alguno de los miembros de su grupo, al que le solicitaba que le entregase un objeto, que ese miembro había adquirido para favorecer al grupo, pero que dicha persona procusta asumía como propia.

A pesar de haber sido dirigente, sus capacidades de organización son muy dificultosas, complicadas, problemáticas e incómodas para los que estaban sujetos a su "imperio normativo". En realidad, no manifestó nunca una especial capacidad de intuir la realidad concreta expresada por algún miembro del equipo y hacer su correspondiente abstracción, análisis y aplicabilidad; tampoco manifestó alguna capacidad de utilizar o aprovechar las sugerencias o las propuestas de los conocimientos en la práctica en beneficio de los grupos en los que estaba como dirigente con lo que fue muy reducida su capacidad para organizar y planificar las actividades, replantear el tiempo o asumir propuestas en ese sentido por parte de algunos compañeros, manteniendo siempre una difícil capacidad de comunicación con el resto de compañeros porque siempre piensa que no le quieren entender. Manifiesta siempre una alta incapacidad para actualizar sus conocimientos porque creen que dentro de eso iría el cambio de sus poderes y por tanto tiene poca habilidad para buscar puntos de encuentro con los compañeros y sobre todo en sumar, procesar, analizar y aceptar informaciones diferentes y desde miembros diversos, lo que perjudica mucho la comunicación y el lenguaje con él, lo que ocasiona que el grupo se desanime y desista de querer progresar. Demuestra, en ese sentido, escasa capacidad crítica y autocrítica, para actuar en nuevas situaciones. Posee escasa capacidad creativa o resolutoria para identificar, plantear y resolver problemas, tanto profesionales como personales. Lo vive todo con envidia. Manifiesta dificultades en el sentido de tomar decisiones que favorezcan al grupo, porque su relación interpersonal es muy difícil. Y aunque es el director, presidente, es

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

escasa su capacidad de liderazgo, de motivar, de conducir al grupo hacia metas comunes, antes bien, suele tender a dividir al grupo uniéndose a unos pocos para deteriorar el resto. Y aunque su patología le lleva a no querer a nadie se une muy vincularmente a alguien del grupo quien, a veces parece demostrar que es su inseparable ayuda. Hace uso de su poder – autoridad del cargo, con algo superfluo, pero dominante, cuando lo hace de manera evidente en un grupo significativo de personas y así “demostrar” que tiene el control, que sepan que quienes le reportan, le hacen caso o deben pleitesía. Busca controlar mediante ínfimas medidas a quienes los rodean, para expresar su autoridad solicitando por ejemplo retirar algún artículo de uso personal que facilita el trabajo del colaborador y que brinda comodidad; pero él, la “manda” a retirar y logra incomodar a la persona, principalmente por la forma de restringirlo (artículos mayormente de uso personal que impactan directamente los resultados en sus actividades profesionales),

RESULTADOS ALCANZADOS

Son múltiples los comentarios de personas afectadas en este sentido y cuyos comentarios quedan registrados en el documento que sirve de base a este estudio, y reflejados anteriormente.

El significado y el resultado que queremos hacer notar y es de frecuente significación y observación en la práctica, es la incapacidad de estas personas para reconocer como válidas las ideas del otro (al ser superado en sus conocimientos), o el miedo a ser superado profesionalmente por un subordinado o la envidia. Realidades estas que pueden llevar a algunos directivos o mandos intermedios, a eludir su principal responsabilidad, tomar las decisiones más adecuadas para su grupo profesional, dedicándose a cercenar las iniciativas o ideas de aquellos que pueden dejarles en evidencia (miedo a perder su puesto o ascenso). Como dijo Steve Jobs *“No tiene sentido contratar a personas inteligentes y después decirles lo que tienen que hacer. Nosotros contratamos a personas inteligentes para que nos digan qué tenemos que hacer”* (Díaz J. 15 Frases celebres de Steve Jobs).

El problema no es tener directivos y/o subordinados que sepan más que nosotros, el problema es no saber gestionar ese talento. Estas personas exteriorizan un miedo patológico que les impide promover a sus subalternos por temor a ser desplazado o sustituido. La persona que se encuadra en este síndrome es capaz de generar una desorganización muy importante del espacio (laboral, social...) que la rodea desencadenando dificultades adaptativas al mismo. Ello conlleva alteraciones tanto en el que padece el síndrome como en sus subordinados que, en muchas ocasiones están expuestos a expectativas irrazonables. Por un lado, las personas que sufren este síndrome pueden pensar que se les anula su individualidad y se les obliga a encajonarse en un estándar preestablecido, la presión mantenida por imponer normas rígidas y exigir el ajuste pueden generar altos niveles de estrés crónico y prolongado que afecta de manera muy negativa tanto a la salud física como a la mental. Por otro lado, los subordinados debido a la presión de encajar en un molde predefinido (el lecho de Procusto) y la necesidad de cumplir expectativas nada realistas, desencadenan sensaciones de frustración, brotes de ansiedad y estrés. La aparición de desmotivación, falta de compromiso con las tareas a desarrollar y pérdida de creatividad también son aspectos clínicos destacables. Su diagnóstico se basa en características negativas de desempeño, temor a delegar, relaciones sociales patológicas, egocentrismo, autoengaño y desarrollo limitado.

En educación aquel directivo, director de Departamento, aquel Decano... , en medicina aquel médico, líder de equipo que sufre del síndrome de Procusto, que quiere que todo se ajuste a lo que dice o piensa, hace que el que sufra las consecuencias sea el alumno o el paciente. En este sentido se ha citado de forma clásica (Young P) el síndrome de Tonegawa, quien en el año 2006 se vio obligado a renunciar a su puesto en el MIT por impedir, utilizando mails amenazadores, que una antigua colaboradora trabajara en otro centro investigador dependiente del MIT del cual tenía una oferta muy interesante. La colaboradora se vio en la necesidad de cambiar de universidad. Estas maniobras contra jóvenes investigadores cuya proyección puede “nublar” la “carrera” de investigadores de prestigio más consolidado ilustran el no infrecuente fracaso en el “mentoring” de algunos jóvenes y brillantes científicos. En gestión social, en política aquel que solo ve sus intereses hace que fracase el mundo a su alrededor. Debido a que el “jefe” debe y tiene que ser abierto a las ideas de los colegas de su grupo profesional en beneficio de todos, la persona Procusto debería dimitir.

Aunque la cuestión no está en intentar cambiar a un Procusto, sino en conseguir que mantenga cierto grado de flexibilidad y una actitud más adaptable a los cambios. La flexibilidad aportaría ese punto de autocrítica que le haría buscar alternativas, tomar la iniciativa, cuestionarse las cosas, sin conformarse con un punto de vista único, el suyo. Una persona flexible es una persona que no solamente se adapta a los cambios, sino que los promueve. Y la adaptabilidad permitiría a los Procustos a asumir y fijar la nueva información, los diferentes conocimientos, las innovaciones, los cambios y los nuevos esquemas de funcionamiento. Con la suficiente capacitación y mentoring, todos tenemos la capacidad de ser flexibles y adaptables: otra cosa es que seamos capaces de equilibrar ambos aspectos para que fluyan de forma positiva.

"Estas personas, Procustas, dice Sofía Gil Guerrero, son ladronas de sueños, intentarán mermar tu energía y tus aptitudes a base de comentarios despectivos, miradas de desprecio, gestos de descortesía y por supuesto, se encargarán de crear un clima de trabajo en el que la tranquilidad y la armonía brillen por su ausencia" (STOP: No permitas que nadie robe tus sueños. <https://mindup-psicologos.com/stop-no-permitas-que-nadie-robe-tus-suenos/>)

Bertand Regader. (2023) Indica algunos rasgos de estas personas calificándolas como de egocéntricas y resaltando que son personas frías que colocan siempre una barrera psicológica que les impide actuar teniendo en cuenta las consecuencias de sus acciones en los demás. Frecuentemente, el origen de este rasgo puede encontrarse en su experiencia familiar, generalmente en un entorno integrado por padres de poca afectividad, de poca cultura y que proyectan en el niño sus deseos de grandeza y omnipotencia.

Las personas con este síndrome suelen tener una "autoimagen distorsionada", caracterizada por una "falsa autoconfianza" que les hace que sean, en realidad, "inseguras". Inseguridad que los lleva a proyectar una autoconfianza artificiosa y engañosa. Exteriorizan un exceso de autoestima, y se valoran excesivamente a sí mismos. No obstante, el investigador D.M. Svarkic sostiene que esta actitud puede indicar justo lo contrario: una autoestima frágil que intentan compensar mediante esfuerzos para ser respetados, reconocidos y admirados por las demás personas. Los sentimientos de grandeza.

La persona con este síndrome cree falsamente ser poseedora de grandes talentos y habilidades especiales que normalmente consiguen mediante engaños a amigos que consideran que lo son y de los que normalmente se separan con el tiempo. Piensa que sus problemas y necesidades solo pueden ser atendidos por personas con gran capacidad y prestigio. A consecuencia de sus sentimientos de exclusividad, las personas Procusto pueden estar focalizadas constantemente en sus fantasías de poder, éxito y ser evidentemente frustrantes para los demás. Su personalidad alterada hace que no admitan verdades que no sean la suya y ello condiciona una distorsión de la realidad y solo aceptan la realidad que encaja con sus ensueños y lo que define como sus verdades. Tienden a no dar crédito o simplemente rechaza aquellos aspectos de su vida que ponen en tela de juicio su prestigio y su imagen de persona perfecta y admirable. En cuanto a la "empatía" que creen exteriorizar, confunden su opinión y exteriorizan realmente poca. No son capaces de reconocer los sentimientos de los demás. La pobre manifestación de sentimientos y gestos afectivos hacia las personas de su entorno (mostrarse sensible le haría sentirse inferior) contrasta con la necesidad del egocéntrico de ser admirado, halagado y respetado. Se muestra poco sensible ante los demás. Tienen dificultades para valorar las características personales de quienes están en su entorno y cuando perciben que los demás las poseen, tratan de denigrarles. Este punto genera una falta total de compromiso, empatía y afectividad. Suelen ser muy duros ante las críticas y la evaluación de los demás. Reacciona de forma excesiva ante las críticas que recibe. Suelen mostrarse excesivamente susceptibles. Se compara con los demás y siente envidia. Les preocupa sentirse valorado como mejor que los demás. De forma indirecta, la persona egocéntrica expresa sentimientos de envidia, ya que no es capaz de aceptar el éxito ajeno. Tampoco son capaces de aceptar la ayuda de otra persona. Este último punto es paradójico, puesto que a pesar de que necesitan recibir elogios y respeto por parte de los demás, se muestran incapaces de aceptar ninguna clase de ayuda. Manifiesta frecuentemente dificultades en las relaciones interpersonales que exterioriza con ficción y enfado cuando alguien no valora lo que ellos estiman que debe ser valorado y suelen mostrar mucha tendencia a ocupar cargos de repercusión pública, a partir de las cuales puedan ser objeto de atención y admiración. Suelen ser

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

maquiavélicos. El Maquiavelismo se define como la tendencia a utilizar a las demás personas en beneficio propio. Este comportamiento refuerza en la persona con síndrome de Procusto con fuertes sentimientos de envidia, y solo se interesa por las demás personas en la medida en que puede emplearlas para obtener algo a cambio. Igualmente suelen ser muy manipuladoras.

A nivel de las organizaciones y empresas, un capital humano desmotivado no contribuye al logro de los objetivos establecidos. La insatisfacción laboral de los trabajadores y el mal clima organizacional en el que se produzca el desempeño son factores determinantes que determinan el resultado obtenido con el resultado que debería haberse obtenido.

El Síndrome de Procusto afecta a la libertad de expresión, y por tanto se relaciona con que las remuneraciones en la empresa u organización sean equitativas, con clara incidencia en los incentivos, apoyos y el papel que desempeña el trabajador en la organización.

Una relación negativa entre iguales, o con el superior inmediato no permite cumplir los procedimientos y ni la política de empresa, no facilita la evaluación del desempeño ni las capacidades de las personas para determinar el trabajo adecuado. En cambio, un clima organizacional favorable, permitirá definir los roles adecuadamente para un desempeño positivo que repercutirá en el trabajo que se desarrolle y en el reconocimiento profesional.

Asimismo, a nivel de organizaciones, la valoración del esfuerzo y las aportaciones de los trabajadores, tales como expresar sus ideas, solucionar retos, aplicar sus conocimientos a las soluciones son factores positivos para la obtención de logros individuales y colectivos, en empresas y organizaciones.

CONCLUSIONES

Varios son los aspectos en los que podemos centrarnos al nivel de conclusiones y que se centran fundamentalmente activando los comportamientos personales maduros y positivos ante un jefe "Síndrome Procusto", o bien desarrollando actividades que propicien el cambio de estos "jefes" Procustos.

En ese sentido pensamos que

1. Cambiar a una persona con síndrome de Procusto, no debería ser nuestro objetivo, máxime después de reconocer mediante este compendio bibliográfico, que si no son capaces de ver cómo les afecta este síndrome (con todas sus implicaciones), en su entorno laboral, personal, social y familiar, menos lograrán desarrollar la capacidad para generar algún cambio sin la ayuda profesional pertinente.

2. El enfoque de este síndrome debería ser personal y tratado con base a los síntomas que lo evidencian y aquello que los origina.

3. Queda demostrado mediante este caso en estudio y la manera en que se refleja en entornos similares, que este síndrome ha pasado desapercibido, lo que ocasiona en la mayoría de los casos que, al no tener un adecuado diagnóstico, las estrategias para mejorar el clima y comportamiento organizacional, con logren los mejores resultados.

4. Toda organización que tenga la capacidad para reconocer sus procustos e implemente para ellos estrategias oportunas como el no colocarlos en puestos de poder o toma de decisiones, antes de estar listos, antes de recibir ayuda psicológica; posiblemente contaría con mejor clima organizacional, y propiciaría la preparación de quienes quizás tengan las capacidades, pero vivan con el síndrome de Procusto.

5. El comportamiento organizacional esta determinado por las personas que conforman esa corporación y los síndromes que los dominan y no por el "concepto" de cultura laboral como en muchas ocasiones desean hacer ver según documentos introductorios en las webs de las empresas. La cultura laboral es más que la suma de valores, metas y objetivos de los miembros que la componen.

6. Será necesario romper paradigmas en las organizaciones, para de manera estratégica ayudar a evidenciar íntimamente los procustos que requieren algún tipo de ayuda profesional, sin que actualmente, pierdan sus cargos y rangos en la organización; aunque temporalmente requieran tomarse unas largas vacaciones para realizar sus procesos de mejora y transición personal.

7. Recordar que siempre es posible encontrar estrategias positivas para resaltar lo bueno en cada una de las personas y con base en ello, ayudar a superar aquellas pequeñas “imperfecciones” que actualmente les impide salir adelante en su biopsicosocialidad.

8. A partir de ahí, a nivel individual evitar reaccionar de forma ignorante o temerosa de actuar ante personas con este síndrome.

9. Los escritores Rick Kirschener y Rick Brinkman en su libro “Cómo tratar con personas a las que no puedo soportar, sugieren este breve pero eficaz plan de acción: Vigile de su tono de voz; manifiesten su intención positiva; interrumpa las interrupciones contacto; cuente su verdad; esté dispuesto a escuchar. Stamateas, B (2022)

10. Ello exige: Confiar en uno mismo, ser resiliente y clarificar tus propias ideas y propósitos. Mantener emociones positivas y dejar de lado las negativas. Analizar, reflexionar y medir las posibles opciones y si no las hay, buscar otras alternativas. ¡Siempre cabe el cambio con insistencia!

11. Saber que no se es culpable y que de poco sirve huir de la realidad y negarse a conocer la conducta ajena. Pensar que el árbol que triunfa en el bosque lo hace porque lucha por buscar el sol entre el resto de los arboles. Siéntete positivo y recuerda los éxitos alcanzados, aunque ahora se niegue la grandeza de tu propuesta. Sé perseverante, seguro, con ideas claras, comprometidas. Sé paciente, con tiempo seguramente puedas alcanzar el objetivo. Lucha por conseguir tu idea y sé enérgico.

12. Mantener siempre tranquilidad, pero no someterse y actuar a veces con energía. Huir del “*síndrome de la rana hervida*”. El “*síndrome de la rana hervida*” es una analogía que se usa para describir el fenómeno ocurrido cuando ante un problema, que es tan progresivamente lento e inhibitorio, que sus daños puedan percibirse a largo plazo, o no percibirse, pero la falta de conciencia genera, que no haya reacciones o que estas sean tan tardías como para evitar y repetir los daños que ya están hechos. La premisa del síndrome es que, si una rana se pone repentinamente en agua hirviendo, saltará y huirá viva, pero si la rana se pone en agua tibia, que luego se lleva a ebullición lentamente, no percibirá el peligro y se cocerá hasta la muerte. La historia se usa a menudo como una metáfora de la incapacidad o falta de voluntad de las personas para reaccionar o ser conscientes de las amenazas siniestras que surgen gradualmente en lugar de hacerlo de repente. A veces hay que reaccionar enérgicamente ante personas procustas, aunque seamos conscientes de que el impacto de las emociones en la salud aporta aspectos positivos, pero varios negativos. La ansiedad y la ira pueden ser tan energizante como el placer y la esperanza.

13. De preferencia debemos evitar darles puestos de alta jerarquía o superioridad a estas personas. En la medida de las posibilidades si ya hemos logrado identificarlos, buscar la manera que vayan a terapia y en los casos que lo amerite ojalá sean medicados. De suma importancia establecer límites con claridad. Evitar en la medida de las posibilidades los enfrentamientos. Tratar de no mostrar debilidad. Establecer la mayor distancia posible con estas personas.

14. Mantener una posición resiliente. “*La resiliencia, clave para superar la adversidad y vivir mejor*” (Pagina WEB. Publicado: martes, 28 junio 2022 10:49)

15. Activar la Resiliencia sabiendo que el dolor no destruye, o el convertir el trauma en un estímulo, vivir sin miedo, despertar la fuerza interior. Atraverse, los límites están en nuestra mente. Conviene en ese sentido posicionarse en actividades de la Psicología Positiva.

Posicionarse en Psicología Positiva. Recomendamos la lectura de los siguientes libros y otros muchos:

“*La Psicología Positiva*” de Martin Seligman

“*El proceso de convertirse en persona*” de Carl Rogers

“*El Sentido de la vida*” de Victor Frankl

“*Teoría del Flujo (Flow)*” de Mihaly Csikszentmihalyi

“*Resiliencia*” de Hunter y Rutter

“*Brújula para Navegantes Emocionales*”. Elsa Punset

“*Mindfulness y Terapia de tercera generación: Aceptación y compromiso*” de Hayes y Wilson

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

"*El secreto de la Autoestima*". Antoni Bolinches

"*Estrategias cognitivo-emocionales: Moldes de la mente*" de Pedro Hernández Guanir

ANEXO CITADO

Tabla de Bibliometría referente al síndrome de PROCUSTO

Título: "*Síndrome de Procusto en la medicina*". Año 2018. Idioma Español

Referencia: Rev. méd. Chile vol.146 no.7 Santiago jul. 2018

Base de datos: Scielo

Enlace: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n7/0034-9887-rmc-146-07-0943.pdf>

Título: "*El lecho de Procusto o la convención sobre la competencia humana*". Año 2013. Idioma Español

Referencia: Fariñas León, G., (2011). *Psicología Escolar e Educacional*, 15(2), 341-350.

Base de datos: Redalyc

Enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282321817016>

Título: "*Los tres órdenes territoriales o el síndrome de Procusto y otros mitos de la relación espacio-sociedad-tiempo en el Estado colombiano*". 2021. Español

Referencia: Orozco, D. M., (2021). *Territorios*, (44), 1-24.

Base de datos: PSICODOC

Enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35765794011>

Título: "*Impacto laboral del síndrome de procusto, en empresas familiares, estado de Coahuila*"

Referencia: Aguilera-Mancilla, Gabriel¹; Hernández-Sandoval, Rosa Hilda²; Rodríguez-Garza, Blanca Nelly³

Base de datos: Google académico

Enlace: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/16%

Título: "*El mito de Procusto y los desafíos de la inclusión de personas con deficiencia en los espacios universitarios*"

Referencia: OS, O. M. D. P. E. (2020), 2(59).

Base de datos:

Enlace: *Revista Jurídica* vol. 02, n°. 59, Curitiba, 2020. pp. 109 - 135

Título: Incluir é melhor que integrar: uma concepção da educação etnomatemática e da educação inclusiva

Referencia: Lübeck, M., & Donda Rodrigues, T. (2013). *Revista Latinoamericana de Etnomatemática*, 6(2), 8-23.

Base de datos: Redalyc

Enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274028386002>

Título: A cama de Proccusto paretiano: ensaio sobre a dinâmica da intervenção no setor de saúde suplementar

Referencia: Ruettimann, J. D., (2019).. *MISES: Interdisciplinary Journal of Philosophy, Law and Economics*, 7(1), 219-261. <https://doi.org/10.30800/mises.2019.v7.937>

Base de datos: Redalyc

Enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586364222011>

Título: O leito de Procusto e os instrumentos de classificação de documentos de arquivo: análise do código de classificação de documentos de arquivo das atividades-meio do arquivo Nacional

Referencia: Renato Tarciso Barbosa de.. Porto Alegre, v. 28; n. 1, p. 64-89. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.19132/1808-5245281.64-89>

Base de datos: Redalyc

Enlace: <https://www.redalyc.org/journal/4656/465669358004/>

Título: Reconhecimento, impermanência-impertinência e síndrome de procusto: outros quinhentos, outros fundamentos.

Referencia: do Lago Albuquerque, A. A. U. (2023). *Tellus*, 293-322.

Base de datos: Google académico

Enlace: <https://www.tellus.ucdb.br/tellus/article/view/919>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://excelencemanagement.wordpress.com/2016/06/20/sindrome-de-procusto-prescindir-de-quien-sobresale/>

<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n7/0034-9887-rmc-146-07-0943.pdf>

<https://excelencemanagement.wordpress.com/2016/06/20/sindrome-de-procusto-prescindir-de-quien-sobresale/> <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v146n7/0034-9887-rmc-146-07-0943.pdf>

https://www.um.es/documents/2918258/18876564/Escrita_HyA_IES+Juan+Carlos+I.pdf/20e97829-e8cc-4e04-b422-0b5194d517c7

https://unexesmy.sharepoint.com/:x:/g/personal/mamaciasl_alumnos_unex_es/EUCwNnYwR9xKgD1cAUAAIB4B_GET5CnWp8S7yEiARXdqXw?e=DVLHLf

Bolinches, A. (2022) "El secreto de la Autoestima" Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.

Bertrand R. (2023) Actualizado 14 abril, 2023 - 11:31 CEST (<https://psicologiyamente.com/personalidad/personalidad-egocentrica/>)

Cabrero (2017). Mitología griega: síndromes y fobias con influencia psicológica. <https://psicocode.com/psicologia/sindromes-fobias-mitologia-griega/>

Carlson, R. (2022) "No te ahogues en un baso de agua. Aprende a reaccionar de forma positiva." - Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.

Correa (2015). Mitología mito y psiquiatría. Consultado en enero de 2020. Disponible en: <http://www.revistahph.sld.cu/2015/Nro%201/mitologia%20mito.html>

Díaz J. (2011) 15 Frases celebres de Steve Jobs. <http://www.negociosyemprendimiento.org/2011/08/15-frases-celebres-de-steve-jobs.html>;

Díaz-Benjumea (2014). Personalidades Narcisistas (McWilliams, N. Diagnostico Psicoanalítico. Comprendiendo la estructura de personalidad en el proceso clínico). <http://www.aperturas.org/articulo.php?articulo=861>

Diccionario de mitología griega y romana: <https://atirolimpo.files.wordpress.com/2017/01/pierre-grimal-diccionario-de-la-mitologc3ada-griega-y-romana.pdf>

Diccionario de complejos. <https://www.psicoadictiva.com/biblioteca-de-psicologia/diccionario-de-complejos/>

Eduarne Pasabán A.C. (2022) "Objetivo Confianza" Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.

Flores-Sandí G. Síndrome de Cronos. *Acta Médica Costarricense* 2011; 53: 121-8.

Figueroa (n.d.). Onirismo (delirio del sueño): síntomas, causas y tratamiento: <https://psicologiyamente.com/clinica/onirismo-delirio-sueno>

EL SÍNDROME DE PROCUSTO Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

- García Gual, (1987), La secta del Perro.Vidas de Filósofos Cínicos. Diogenes Laercio.: <https://exnihilo.noblogs.org/>
- Gonzalez de Tobia y otros (2020). Saberes e poderes no mundo antigüo. https://digitalisdsp.uc.pt/jspui/bitstream/10316.2/34721/1/SaberesePoderesvol.I_artigo5.pdf
- Gretchen, F.S., (2011). Síndrome de Cronos. Acta Medica Costarricense: http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/25/25_0515.pdfGuerra (n.d.)
- Hernandez T.J., Sanchez, V.G. y Garcia, R. (2013). Síndrome de burnout y clima organizacional: Relación y percepción en el personal médico que labora en los centros de salud. E-Book Analisis organizacional, política científica y desarrollo tecnológico. Universidad Michoacana de San Nicolas Hidalgo.
- Herrero i Vila y otros (2016). Mania: <https://www.salud.mapfre.es/enfermedades/psiquiatricas/mania/>
- Joseba Achotegui (2008). Migración y crisis: El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). <http://www.fernandomiralles.es/CEU/Ulises.pdf>
- Largo García,A. (2022) “*Desdramatizar en la vida y en el trabajo*” Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Lillo Sisifo, la repetición y el psicoanálisis <https://www.temasdepsicoanálisis.org/2016/02/04/sisifo-la-repetición-y-el-psicoanálisis-2/>
- Llorente Puerta (n.d.). El síndrome de Ulises y el manto de Penélope o como tejer redes afectivas para afrontar la diversidad en el aula de EL2. https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/25/25_0515.pdf
- Lyness (2013). Las fobias. <https://kidshealth.org/es/kids/phobias-esp.html>
- Maher D.(2009) Standardized interventions in international health: Procrustes, where are you now? Trop Med Int Health 2009; 14: 1162-4
- Olmedo (2019). ¿Que es la somnifilia?. <https://silviaolmedo.com/2019/06/que-es-la-somnifilia> Pierre Grimal (1951).
- Punset. E. (2022) “*Brújula para navegantes emocionales*” Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Rincon de la salud (2020). Mitología y enfermedades.: https://www.rincondelasalud.com/es-ES/sabiasque/M/mitologia-y-enfermedades_59.html
- Rojas Marcos, L. (2022) “*La fuerza del optimismo*” Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Salsmann, F (2022). “*Curarse en salud*” Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Sanchez (2014). Complejo de Cresos: derrochando dinero.: <https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/autoestima/complejo-de-creso-derrochando-dinero/>
- Sanchez (2014). Complejo de Dafne o la angustia a la penetración: <https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/autoestima/complejo-de-dafne-o-la-angustia-a-la-penetracion/>
- Santos, R. (2022). “*Levantarse y luchar. Cómo superar la adversidad con la resiliencia*”. Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Squiripa (2008). Sisifo, el eterno trabajador: <https://sobrelendas.com/2008/07/03/sisifo-el-eterno-trabajador/>
- Stamateas,B. (2022) “*Gente Tóxica*”, Salud Mental Penguin Random House Grupo Editorial Barcelona.
- Torres (n.d.) Las diferencias entre síndrome, trastorno y enfermedad.: <https://psicologiymente.com/clinica/diferencias-sindrome-trastorno-enfermedadhttps>
- Universidad de Salamanca (2007-2008). Teogonia-Hesiodo.: http://cVampus.usal.es/~licesio/L_M_V/Hesiodo_Teogonia.pdf
- Marti (2012). Cronos en la mitología griega: <https://sobregrecia.com/2012/11/13/cronos-en-la-mitologia-griega/>
- Victoria V. de Benicassim (2019). Complejo de Dafne.: <http://sogradargos.blogspot.com/2006/10/complejo-de-dafne.html>

Wentzell PD, Hou S, Silva CS, Wicks CC, Pimentel MF. Procrustes rotation as a diagnostic tool for projection pursuit analysis. *Anal Chim Acta* 2015; 877: 51-63.

Young P. Síndrome de Toneyawa. *Rev Med Chile* 2013; 141: 678-9.

