

El síndrome del novio de Falete (o cómo consiguen que organices tu propio secuestro en la oficina)

[El blog de Carles López Cerezuola.](#) - Uno de los personajes que más me gustaba de Dani Mateo en *Sé lo que hicistéis* era el del "novio de Falete" que se hizo famoso por haber denunciado haber sido secuestrado y después se demostró que él mismo había organizado su propio secuestro.

La mayor parte de las personas que trabajan en banca declaran que hacen horas extraordinarias voluntariamente. En banca se llama "hacer tardes" y básicamente lo explican por solidaridad con el resto de la plantilla que también hace el esfuerzo y por responsabilidad con el negocio y con los clientes.

Ese mecanismo mental que conduce a un Síndrome de Estocolmo laboral me resulta muy atractivo de analizar. Es lógicamente antinatural, o al menos debería serlo, querer trabajar más por el mismo salario, sin embargo, en banca es algo casi "obligatorio" incluso puedes llegar a ser mal mirado si no lo haces.

Me interesa mucho el cómo se consigue ese efecto tan favorecedor para la empresa (menudo chollo) sin entrar en por qué lo consiente la administración ya que supone un fraude a la Seguridad Social y al resto de trabajadores desempleados. De esto ya he leído mucha literatura efímera. Me interesa más saber cómo la empresa consigue que te enamores de ella, me interesa saber como consiguen que organices su propio secuestro en la oficina.

Creo que las claves fundamentales se encuentran en el funcionamiento tóxico de grupos humanos, hay muchas técnicas que se ponen en marcha de manera inconsciente en cualquier grupo humano pero devienen tóxicas dependiendo de su intensidad y frecuencia. En el entorno laboral casi todas las empresa intenta captar y cooptar toda tu atención, te secuestran.

- **Todo empieza con el casting.** La cooptación es fundamental. Se trata de encontrar un perfil concreto. En banca se llama perfil comercial que incluye -entre otros- dos puntos fundamentales: la ambición y la responsabilidad. Con estos dos ingredientes es fácil doblar una personalidad al servicio de la empresa. La ambición siempre es creciente y la responsabilidad suele ser infinita. En todo caso, una vez dentro de la empresa ambas características se potencian visualizando siempre carreras profesionales progresivas y ascendentes mientras las descendentes u horizontales se minusvaloran. La ambición es fácil de alimentar, solamente hacen falta promesas y un cierto tráfico de expectativas. La responsabilidad se fomenta mediante ingeniería social caracterizando a aquellos que no cumplen con los parámetros como irresponsables. La responsabilidad es fácil llevarla al campo de la culpabilidad mediante mecanismos básicos de origen religioso como el "pecado laboral" (dejadez, irte dejando cosas sin hacer, cosas que no se deben hacer). Fomentar la culpabilidad en alguien es relativamente sencillo cuando se ostenta una situación de superioridad. Los padres lo hacen respecto de los hijos, los maestros respecto a los alumnos, vivimos en una sociedad bastante culpable y poco responsable sin embargo.
- **Estrategia de la rana hirviendo.** Una vez captada la personalidad adecuada se usa la estrategia de la rana hirviendo. Esta estrategia consiste en ir aumentando progresivamente la temperatura comercial y la carga mental de trabajo. Es conocido que una rana cuando la echas a un cazo de agua hirviendo salta inmediatamente sin embargo si vas calentando poco a poco el cazo la rana morirá hervida sin saltar. Mientras la intensidad comercial sube, la responsabilidad-culpabilidad aumenta, el salario también lo hace pero especialmente crece la carga mental. La saturación de carga mental es fundamental para cualquier empresa. Mientras estamos en una situación de ansiedad sufrimos un secuestro límbico, nuestra amígdala emocional nos sitúa en posición de alerta constante de manera que solamente adoptamos las decisiones inmediata y esto nos sitúa en un instanteismo constante. Vivimos en un ahora permanente donde no existe pasado (las cosas fueron de otra manera) o futuro (las cosas serán de otra manera) sino presente (las cosas son así) lo que nos impide tomar cualquier decisión más trascendente o incluso pensar. Pensar requiere un mínimo de descanso y ocio.
- **Aislamiento.** Para la empresa es fundamental aislarte de tu entorno para evitar distracciones y perturbaciones. Por eso trata de enviarte lejos de tu familia y amigos. De esta manera estas permanentemente centrado en el

trabajo como actividad exclusiva. Este aislamiento es concéntrico. Intenta que tú estés aislado pero también que tu oficina lo esté, incluso que tú zona lo esté. Este aislamiento individualiza la responsabilidad-culpa y además impide la comunicación con el resto de personas en tu situación. Ese aislamiento será también profesional con la creación de figuras especialistas. Existen personas como tú pero no están cerca. Las ves a veces pero no encuentras un "semejante" con quien establecer vínculos de solidaridad en tu entorno. Crees que lo que pasa solamente te pasa a ti. Con ese mecanismo consiguen eliminar el pensamiento de alternativa, no entendido como pensamiento alternativo sino como el pensamiento de escenarios alternativos, es decir, si las cosas podrían ser de otra manera. Las cosas no pueden ser de otra manera porque solamente te pasan a ti y dependen de un foco de luz de decisiones que solamente te ilumina a ti. Así por ejemplo nadie contempla que el exceso de carga de trabajo deviene de la falta de profesionales en las oficinas y una manifiesta inadecuación respecto a la carga de trabajo.

- **Control.** El control es la base de la culpabilidad y la carga mental. Para ello se establecen muchos mecanismos informático pero especialmente humanos. Las reuniones de abochornamiento se esenciales. Se te separa del grupo en función de tu rendimiento. Se llaman reuniones de castigo donde la pena es la vergüenza pública (habitual en las plazas en la Edad Media como método de control social). El control es exhaustivo y creciente. Control de cifras y control de actitudes con evaluaciones de competencias. Las conductas "alternativas" devienen marginales.
- **Uniformización.** Se trata de encontrar alguna prenda visible que te diferencia de los otros. Es una manera sencilla de crear un "nosotros" y un "ellos". Para ello se recrimina por ejemplo el no uso de la corbata o una vestimenta adecuada al trabajo. La uniformización es un primer paso de la despersonalización, el ejército y la iglesia dominan bien este tema.
- **Robotización y anulación de la voluntad.** La eliminación del pensamiento se propugna en base a protocolos comerciales y el máximo de control por parte de la empresa del comportamiento relacional con los clientes. Se trata de eliminar la creatividad personal y se intenta guionizar y robotizar todo de manera que no exista gran margen de creatividad para el profesional. Se rutinizan muchas tareas. La especialización contribuye a ello de manera que se hacen las mismas cosas (complejas) pero siempre las mismas.
- **Doctrina del shock.** La Doctrina del Shock es un método sencillo de doblegar la voluntad. Se lanza una premonición (amenaza abstracta o concreta) de futuro desastrosa que sirve como coartada para un montón de cosas. En el mundo profesional suele ser el despido como muerte laboral. No hay nada más grave laboralmente que el despido así que se realizan insinuaciones constantes sobre despidos parciales (desnombramiento de cargos) y despidos totales (estás jugando con el pan de tus hijos). Bajo este escenario (sea real o irreal) el miedo campa a sus anchas y mezclado con el aislamiento puede llegar a generar liderazgos despóticos y tiranos incluso con tintes míticos sobre lo que hace o es capaz de hacer un jefe sin escrúpulos.
- **Retribución variable y objetivos.** La retribución variable en función de objetivos intenta eliminar la tradicional gestión horaria. Se establecen unos objetivos que generen todo el espectro de técnicas, rana hirviendo (progresividad), aislamiento (objetivos individuales), culpabilidad (por incumplimiento), carga mental (por falta de recursos para llevarlos a cabo), doctrina del Shock (consecuencias de no llegar), robotización (para todos lo mismo) y control constante. A ser posibles las campañas se van acortando (mejor mensuales que trimestrales). Con estos ingredientes cumplir el horario es imposible por lo tanto lo mejor es cocinar un nuevo horario que no tiene horario. Hasta que la faena esté acabada y dependiendo del perfeccionismo de cada uno eso puede ser nunca.

Cuando el profesional se siente aislado, controlado, sin creatividad, robotizado, responsable-culpable y con miedo tiene una enorme predisposición al Síndrome del Novio de Faletto y acaba por organizar su propio secuestro y enamorarse del zulo hasta convertirlo en su nuevo hogar.

Fecha artículo: jue 24 oct 2013 07:05:48 CEST