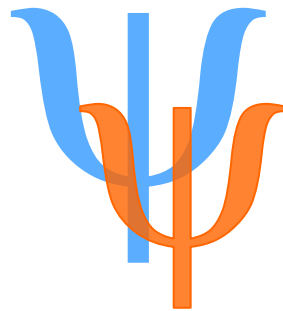




**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



TRABAJO FINAL DE GRADO

“INFLUENCIA PSICOLÓGICA DEL SÍNDROME DE CRONOS EN JEFES Y COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR”.

Presentado por:

Campos Rivas, José Antonio..... CR-03082

Guzmán, América de la Paz.....GG-03032

Rivera Sánchez, Roxana Marlene.....RS-90010

Trabajo de Grado Elaborado por Estudiantes Egresados, para optar al grado de Licenciatura en Psicología.

Director Asesor:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

Coordinador General de Procesos de Grado:

Lic. Mauricio Evaristo Morales

**Ciudad Universitaria, San Salvador, El Salvador
Agosto de 2008**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Ing. Rufino Antonio Quezada Sánchez

VICERRECTOR ACADEMICO:

Arquitecto. Miguel Ángel Pérez Ramos

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:

Master. Oscar Noé Navarrete

SECRETARIO GENERAL:

Lic. Douglas Vladimir Alfaro Chávez

AUTORIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO:

LIC. José Raymundo Calderón Moran

VICEDECANO:

Doctor. Carlos Roberto Paz Manzano

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

Lic. Julio Cesar Grande Rivera

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA:

Lic. Mauricio Evaristo Morales

DIRECTOR ASESOR:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

Agradecimientos

Estoy muy agradecido con Dios, porque ha sido el principal artífice de este logro, ha sido quien en los momentos mas difíciles en los que he estado a prueba, me ha dado una razón de vivir y hacer las cosas de manera que el valor agregado me haga sentir cada vez mas cerca de mi realización personal. Agradezco a mi hermano Israel Hernández Villalta porque su apoyo económico y emocional permitió que yo no desistiera de este sueño. Dedico a él la consecución de esta meta, fruto de su sacrificio, por lo cual estaré eternamente agradecido. A mi madre por toda su comprensión, por su apoyo incondicional y por permitirme soñar en todo momento, le debo todo lo que soy, le debo mi carrera y mi vida y por eso le agradezco y le amo.

Muchas gracias a mi hermana Sandra, por sus palabras de aliento, por su confianza, por su apoyo, por su humanidad tan grande y porque es una persona especial llena de gracia, altruismo y bondad. A mis hermanos: Humberto, Galileo, Elías, también agradezco porque de verdad en todas las etapas de mi carrera he sentido su apoyo y que han estado al pendiente de mi evolución. También dedico este logro a los seres más especiales que llenan de vida a toda mi familia, mis sobrin@s: Neyla Emperatriz, Sandra Marlene, Kaisy Julissa, Orlando Galileo, Edwin Orlando, José Omar, Alex, Cristian, Dámaris. A mis parientes en San Miguel, mi abuela Emelina, mi abuelo Humberto, mi abuela Alejandra mis tíos y primos, por estar pendiente, a la Niña Tomaza Zelaya y mi tío José Antonio muchas gracias por el incondicional apoyo y aporte. Y especialmente a mis cuñadas con mucho cariño les agradezco.

A mi futura esposa Damaris Abigail Quintanilla quiero agradecerle por la paciencia que me ha tenido, han sido muchos momentos difíciles y los ha soportado conmigo, por eso no dudo en decir que le debo gran parte de este logro y a mi suegra con cariño.

El transcurso de este viaje fue acompañado por personas llenas de virtudes que me han enseñado mil cosas nuevas y me han indicado por donde ir cuando las cosas se han puesto difíciles, América de la Paz, Victoria Gómez, Loyda Elizabeth, Alexis Rivas, Juan José Cerna, Wilfredo Clímaco, Alberto Guzmán, Dalila Romero, Teresa Paz, Romeo Clará, Mayra de Rivera, Al Lic. Benjamín Landaverde por toda su enseñanza y los docentes que me han mostrado una forma de aprendizaje conciso y sustancial y a todas las personas que directa e indirectamente han contribuido con este logro, ¡Muchas gracias!.

José Antonio Campos Rivas

Agradecimientos

A Dios todopoderoso y a la Santísima Virgen María por haber puesto en mi camino las herramientas necesarias para poder iniciar y culminar mi carrera, por brindarme fortaleza, salud y por poner a mi lado personas tan valiosa que han sido inspiración para mi formación académica.

A mi madre: Trinidad Antonia Guzmán; por estar pendiente de mí en todas las etapas de mi vida y a pesar de la distancia me ha brindado su apoyo moral y económico, por su esfuerzo, dedicación y por haberme inculcado principios que sopesaron mi deseo de superación.

A mi padre: Nelson Umaña; por impulsarme a continuar mi formación académica.

A mi esposo: Santos Wilfredo Clímaco; por estar a mi lado siempre, por ser mi apoyo incondicional, por su paciencia, comprensión, apoyo, amor y por ser mi sostén, mi inspiración y por compartir mis buenos y malos momentos de mi formación académica.

A mi bebe; quien es el motivo mas grande que me impulsa a seguir esforzándome ha cumplir las metas.

A mis abuelos: Victoria Guzmán y Norberto Merino; por sus cuidados, por su apoyo, amor y cariño que me brindan. A mis hermanas: Yesenia, Zulma y Marilin; por formar parte importante de mi vida, motivarme y por sus buenas intenciones y deseos hacia mi.

A mis tías Olimpia Guzmán, Magdalena y su esposo Ernesto Meléndez, y a mi primo José Alexander por su cariño y buenos deseos, por su esfuerzo y apoyo económico brindado. A mis familiares: tíos, primos y sobrinos; por apoyarme, por su confianza y comprensión.

A mis amigos: Damaris Quintanilla, Victoria Gómez, Noemí Valladares, Jaquelin Alfaro, Areli Clímaco y Antonio Campos; por su amistad sincera, por su compañía, comprensión y cariño y por estar a mi lado en los momentos buenos y malos de mi vida.

A mis Maestros por compartir sus conocimientos y experiencia de manera especial al lic. Landaverde por ser mi maestro, mentor y guía para mi preparación académica.

América de la Paz Guzmán

Agradecimientos

A Dios todopoderoso por haberme ayudado a la consecución de mi carrera. A mi familia por la paciencia, comprensión y apoyo incondicional que mostraron a lo largo del proceso de mi carrera y los momentos tan difíciles que he atravesado durante estos años, por otra parte también agradezco a aquellas personas que de manera desinteresada me brindaron su soporte moral los cuales han influido positivamente y que ahora llamo amigos a quienes también reconozco por su valioso contribución e interés mostrado.

Asimismo agradezco de gran manera el aporte científico de nuestro asesor que sin lugar a duda a sido un baluarte indiscutible en el proceso de confección de nuestra carrera y al mismo tiempo de nuestra investigación quien con sus conocimientos oportunos supo orientarnos apropiadamente, además nos brindó su comprensión y apoyo emocional que sin duda contribuyo a darle un equilibrio al proceso de formación.

Roxana Marlene Rivera Sánchez .

INTRODUCCION

La presente investigación lleva como eje central descubrir la influencia psicológica del síndrome de cronos en jefes y colaboradores realizada en cinco organizaciones del área metropolitana de San Salvador.

Este síndrome ha sido descubierto en años recientes hace referencia a un relato de la mitología griega. Se cuenta que Cronos tenía tanta sed de poder que atentó contra su padre 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, situación que en las relaciones laborales entre jefes y colaboradores suele darse.

Es por ello que la importancia de realizar este tipo de investigación radica en que las organizaciones poseen un capital muy valioso como lo es el recurso humano, el cual por su misma naturaleza busca ser parte de un bloque representativo del sector económico. Y en su desempeño se enfrenta con muchos retos y desafíos que en ocasiones propicia la aparición de diversas patologías que desestabilizan su salud física y mental.

En nuestro país no se tienen datos que reflejen estudios efectuados sobre esta enfermedad organizacional, ya que no es muy conocido y es hasta ignorado, por lo que se convierte en uno de los secretos a voces más conocidos ya que, en las organizaciones muchos empleados se quejan en los momentos que sienten que el jefe no puede escucharlos y lo hacen de manera clandestina, lo que les ocasiona problemas como: pérdida de interés en la realización de las actividades, sentimientos de impotencia, resentimiento, hostilidad y frustración.

Lo cual se debe a una manifestación del síndrome de cronos, ya que este afecta tanto al personal que ejercen autoridad como al que lo percibe y esto conlleva a establecer una barrera comunicacional entre jefes y colaboradores que lo padecen, propiciando un ambiente laboral inadecuado y facilitando el surgimiento de muchas otras patologías que afectan a los miembros de las organizaciones.

Estas patologías son muy frecuentes, llevan a un estancamiento no solo en el desempeño profesional y laboral sino en el desarrollo de nuevas habilidades sociales.

Es por ello que ha sido necesario llevar a cabo una investigación sobre el Síndrome Cronos para contribuir mediante la aplicación de métodos y técnicas psicológicas a disminuir o prevenir este problema en las organizaciones ya sean públicas o privadas del país.

Por tal motivo se ha elaborado el presente informe a manera de sistematizar la investigación realizada y ello consta de las siguientes partes, la introducción donde se justifica la necesidad del diagnóstico, seguido por los objetivos que persigue la investigación, para posterior pasar al Marco Teórico.

Luego la metodología, en la cual se esboza el cómo se realizó la investigación en cuanto a procedimientos a seguir para alcanzar los objetivos. En la cual se detalla las características de los sujetos que participaron en la investigación, los métodos que se usaron, así como las técnicas y los instrumentos.

Seguido del Análisis de los Resultados en la cual se asocian y comparan los datos encontrados para realizar el diagnóstico. Precedido a este se elabora las conclusiones y recomendaciones.

Y por ende basados en los resultados se ha elaborado un modulo autoformativo como plan de intervención psicológica, el cual, surge como una propuesta metodológica en base a los resultados encontrados para prevenir o disminuir los efectos psicológicos generados por el síndrome.

Con el propósito de para mantener motivados a los colaboradores y mejorar el desempeño tanto a nivel personal como organizacional y para desarrollar áreas deficientes que en su conjunto conforman el psiquismo de los colaboradores , potenciarse como seres humanos, para interiorizar contenidos que quizá no tenga aplicación inmediata pero que dan temple y seguridad para las oportunidades futuras.

De manera que esto proporcione mejores beneficios a la parte más importante de toda organización ya que sin los colaboradores y colaboradoras, ninguna Organización podría lograr sus objetivos y metas.

OBJETIVOS

General:

- ✚ Investigar la influencia psicológica del síndrome de Cronos en jefes y colaboradores de instituciones públicas y privadas del área metropolitana de San Salvador.

Específicos:

- ✚ Investigar los factores, las causas y efectos psicológicos del Síndrome de Cronos.
- ✚ Diseñar un instrumento que permita detectar los factores, las causas y efectos psicológicos que constituyen el síndrome de cronos.
- ✚ Diseñar una propuesta de intervención psicológica, que contribuya a disminuir los efectos negativos generados por el síndrome de cronos.

CONTENIDO

<i>Agradecimientos</i>	<i>i</i>
<i>Introducción</i>	<i>ii</i>
<i>Objetivos</i>	<i>iii</i>

Capítulo I. MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES	9
1.2. CONCEPTOS CLAVES	11
1.3. ETIOLOGÍA DEL SINDROME DE CRONOS	12
1.3.1. LA PERSONALIDAD	12
1.3.2. El Temperamento	13
1.3.3. Las Actitudes	16
1.4. SINTOMAS GENERALES DEL SINDROME DE CRONOS	18
1.5. CARACTERISTICAS GENERALES DEL SINDROME CRONOS	19
1.6. FASES DEL SINDROME DE CRONOS	21
1.6.1. Fase de Seducción	22
1.6.2. Fase de Conflicto	23
1.6.3. Fase de Acoso	25
1.7. PERFIL DE LA PERSONA QUE EJERCE EL CRONOS	27
1.8. Tipos de Victima	30
1.9. Perfil de la Victima	31
1.10. CAUSAS QUE DAN ORIGEN AL SÍNDROME DE CRONOS	31
1.10.1. Perfil académico	32
1.10.2. Premio y Castigo	32
1.10.3. Flujo inadecuado de la comunicación	33
1.10.4. Antigüedad de las personas en el mismo puesto	33
1.10.5. Patologías Psicológicas	33
1.11. EFECTOS DE EL SINDROME DE CRONOS A NIVEL ORGANIZACIONAL	34
1.12. EFECTOS PSICOLOGICOS DEL SINDROME DE CRONOS EN VICTIMARIOS	36
1.13. EFECTOS PSICOLOGICOS DEL SINDROME DE CRONOS EN LA VICTIMA	39
1.14. PATOLOGIAS ORGANIZACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL SINDROME DE CRONOS	41
1.14.2. El Síndrome de Bergerac	42
1.14.3. El Síndrome de Ganímedes	44
1.14.4. Mobbing o (Acoso Moral)	45
1.14.5. Síndrome de "Burnout"	46
1.14.6. LA INTELIGENCA EMOCIONAL vs. SINDROME DE CRONOS.	48

Capítulo II. METODOLOGIA.

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	50	
2.2. SUJETOS	50	
2.3. MÉTODOS A UTILIZAR	50	
2.3.1. La Entrevista		50
2.3.2. La Observación	51	
2.4. TÉCNICAS		
2.5. INSTRUMENTOS		
2.6. RECURSOS		
2.6.1. <i>Humanos</i>		
2.6.2. Materiales		
2.6.3. Financieros		
2.7. PROCEDIMIENTO		

Capítulo III. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Resultados de entrevistas aplicadas a colaboradores que laboran en instituciones Públicas y privadas	57
Resultados de entrevistas aplicadas a jefes que laboran en instituciones públicas Y privadas	75
Capítulo IV. DIAGNÓSTICO	89
Capítulo V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
Capítulo VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	97

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

- Grupal
- Individual

ANEXOS

- Instrumentos Utilizados

INTRODUCCION

La presente investigación lleva como eje central descubrir la influencia psicológica del síndrome de cronos en jefes y colaboradores realizada en cinco organizaciones del área metropolitana de San Salvador.

Este síndrome ha sido descubierto en años recientes hace referencia a un relato de la mitología griega. Se cuenta que Cronos tenía tanta sed de poder que atentó contra su padre 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, situación que en las relaciones laborales entre jefes y colaboradores suele darse.

Es por ello que la importancia de realizar este tipo de investigación radica en que las organizaciones poseen un capital muy valioso como lo es el recurso humano, el cual por su misma naturaleza busca ser parte de un bloque representativo del sector económico. Y en su desempeño se enfrenta con muchos retos y desafíos que en ocasiones propicia la aparición de diversas patologías que desestabilizan su salud física y mental.

En nuestro país no se tienen datos que reflejen estudios efectuados sobre esta enfermedad organizacional, ya que no es muy conocido y es hasta ignorado, por lo que se convierte en uno de los secretos a voces más conocidos ya que, en las organizaciones muchos empleados se quejan en los momentos que sienten que el jefe no puede escucharlos y lo hacen de manera clandestina, lo que les ocasiona problemas como: pérdida de interés en la realización de las actividades, sentimientos de impotencia, resentimiento, hostilidad y frustración.

Lo cual se debe a una manifestación del síndrome de cronos, ya que este afecta tanto al personal que ejercen autoridad como al que lo percibe y esto conlleva a establecer una barrera comunicacional entre jefes y colaboradores que lo padecen, propiciando un ambiente laboral inadecuado y facilitando el surgimiento de muchas otras patologías que afectan a los miembros de las organizaciones.

Estas patologías son muy frecuentes, llevan a un estancamiento no solo en el desempeño profesional y laboral sino en el desarrollo de nuevas habilidades sociales.

Es por ello que ha sido necesario llevar a cabo una investigación sobre el Síndrome Cronos para contribuir mediante la aplicación de métodos y técnicas psicológicas a disminuir o prevenir este problema en las organizaciones ya sean públicas o privadas del país.

Por tal motivo se ha elaborado el presente informe a manera de sistematizar la investigación realizada y ello consta de las siguientes partes, la introducción donde se justifica la necesidad del diagnóstico, seguido por los objetivos que persigue la investigación, para posterior pasar al Marco Teórico.

Luego la metodología, en la cual se esboza el cómo se realizó la investigación en cuanto a procedimientos a seguir para alcanzar los objetivos. En la cual se detalla las características de los sujetos que participaron en la investigación, los métodos que se usaron, así como las técnicas y los instrumentos.

Seguido del Análisis de los Resultados en la cual se asocian y comparan los datos encontrados para realizar el diagnóstico. Precedido a este se elabora las conclusiones y recomendaciones.

Y por ende basados en los resultados se ha elaborado un modulo autoformativo como plan de intervención psicológica, el cual, surge como una propuesta metodológica en base a los resultados encontrados para prevenir o disminuir los efectos psicológicos generados por el síndrome.

Con el propósito de para mantener motivados a los colaboradores y mejorar el desempeño tanto a nivel personal como organizacional y para desarrollar áreas deficientes que en su conjunto conforman el psiquismo de los colaboradores , potenciarse como seres humanos, para interiorizar contenidos que quizá no tenga aplicación inmediata pero que dan temple y seguridad para las oportunidades futuras.

De manera que esto proporcione mejores beneficios a la parte más importante de toda organización ya que sin los colaboradores y colaboradoras, ninguna Organización podría lograr sus objetivos y metas.

OBJETIVOS

General:

- ✚ Investigar la influencia psicológica del síndrome de Cronos en jefes y colaboradores de instituciones públicas y privadas del área metropolitana de San Salvador.

Específicos:

- ✚ Investigar los factores, las causas y efectos psicológicos del Síndrome de Cronos.
- ✚ Diseñar un instrumento que permita detectar los factores, las causas y efectos psicológicos que constituyen el síndrome de cronos.
- ✚ Diseñar una propuesta de intervención psicológica, que contribuya a disminuir los efectos negativos generados por el síndrome de cronos.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Hablar del síndrome cronos en El Salvador, es como hablar de lo desconocido, ya que en su inmensa mayoría, la población tanto profesional como no profesional, jamás han oído hablar de dicho termino y de las implicaciones y efectos que subyace del mismo al interior de las organizaciones. Este hecho se puede comprobar con la nula e inexistente investigación que se ha desarrollado a cerca del mismo en uno de los países con mayor población en la región Centro americana como lo es El Salvador.

No existen datos que comprueben la existencia de investigaciones de ningún tipo sobre el síndrome de Cronos en la región salvadoreña, situación que se vuelve preocupante ya que demuestra que el desconocimiento sobre esta patología organizacional es colectivo. Razón de peso para que ello signifique un mayor riesgo de que el Cronos se desarrolle en toda su dimensión en las organizaciones tanto del sector publico como del abundante y trascendente sector privado de la región.

La teoría que en otros países se ha elaborado respecto al fenómeno de cronos, es esencial para comprobar que dicho síndrome no es ajeno a nuestro acontecer histórico presente, y muy probablemente futuro si no se descubre y se trata a tiempo. Basta con escuchar el relato de muchas personas que comentan sobre el hostigamiento al que han sido victimas por algún tiempo, mostrando su asombro al no encontrar explicación al ¿por qué? del maltrato si su trabajo era excelente, cumplía con lo que la empresa le solicitaba y no escatimaba esfuerzos por lograr las metas personales y organizacionales.

Muchos quedan sorprendidos al ser incluso despedidos en la cúspide de su realización al interior de las empresas, otros quizá aun no se explican porque su jefe inmediato o incluso sus iguales cambiaron de repente si su mayor afán fue hacer las cosas bien, ¿por qué el resultado es negativo?. ¿Por qué mi jefe inmediato ha pasado de dirigente a dictador? , ¿Por qué mis compañeros de trabajo me perciben como su enemigo?, ¿Porqué mi jefe inmediato me excluye?, ¿Por qué mi jefe inmediato me dice que mis ideas no sirven y luego las presenta como Suyas?, no comprendo ¿por qué, me dice que soy un tonto o tonta? Si estoy segur@ de que vivo en sintonía con los objetivos de la empresa a la que pertenezco. Al no encontrar sentido a estas y otras situaciones, muchas victimas

comienzan incluso a dudar de si mismas, se inicia una lucha interna en la que la contracción fundamenta su esencia. Pero el desconocimiento hace que no se vislumbre lo obvio. Evidentemente se esta frente a la manifestación pura del Síndrome Cronos, ya que al ser comparadas estas expresiones con los resultados que se muestran en los pocos estudios realizados acerca del tema en algunos países, puede verse a viva voz la similitud del planteamiento teórico con la realidad vivencial.

Algunas empresas han mostrado ya, su preocupación al respecto del clima laboral que se vive entre sus colaboradores es así como en los resultados de sus DNC, se vislumbran una serie de situaciones anormales que en su mayoría limitan a la organización a plantear un Plan de Acción para tratar las patologías más comunes, estrés laboral, depresión, inadecuada autoestima, inadecuadas relaciones interpersonales, entre otras, que en sí mismas no surgen aisladas, mas bien son el resultado reflejo del trasfondo que implica la presencia de una patología mayor que desencadena o se coordina con las mismas.

Se han realizado algunas investigaciones al respecto de patologías hasta hace muy poco desconocidas como lo son "El Mobbing" Acoso Moral, "El Anat." Robo de Ideas, "El Síndrome del Quemado". Que han contribuido a la detección, prevención y tratamiento de las dificultades en algunas empresas que apuestan por mantener a sus colaboradores en armonía y equilibrio porque se han dado cuenta de que esta es la única vía para alcanzar las metas e ir en busca de la visión. Lo cierto es que es muy reducido el número de empresa que lo hace y en consecuencia se tiene que la inmensa mayoría de empresas solo está tratando de retener los efectos de algunas patologías organizacionales, mientras los factores causales siguen cobrando fuerza. Porque esa es la cultura que impera en El Salvador, y como resultado de ello, se tiene que: Ni personas que ejercen autoridad, ni colaboradores e incluso ejecutivos conocen o están concientes de lo que las transformaciones y avances al interior de sus organizaciones pueden generar.

Mientras las empresas publicas y privadas se resistan a investigar nuevos elementos que les permitan mantener un clima agradable entre su gente, el síndrome Cronos permanecerá escondido pero evidente.

El Síndrome Cronos, tiene cierta similitud con otras patologías organizacionales como son: El Anat y el Mobbing, de hecho Félix Socorro al referirse al crono en muchos documentos ha efectuado la misma descripción realizada a los fenómenos mencionados. Por lo tanto, dicha teoría servirá de base

para sustentar el casi nulo marco de referencia que sobre el síndrome se ha desarrollado y que en el Salvador irónicamente se desconoce¹.

1.2. CONCEPTOS CLAVES

Para adentrarnos al estudio de esta problemática, conviene comenzar definiendo diferentes conceptos que se utilizarán durante el desarrollo de la investigación.

- Ψ **Síndrome.** (Del griego, concurso). m. Conjunto de síntomas característicos de una enfermedad. Conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada ².
- Ψ **Síndrome de Cronos:** Es la acción deliberada del supervisor de estancar a su personal por temor a ser desplazado o sustituido, evitando crecimiento de los colaboradores en el área en donde él ejerce su poder o lo posee (Felix Socorro)³.
- Ψ **Síndrome de Cronos** “Situación en la que una persona experimenta temor a ser desplazado por un o una compañer@ de trabajo que demuestra tener iguales o mas evidentes habilidades y capacidades para ocupar el puesto que él desempeña lo que desencadena una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo para liberarse de la amenaza que esta representa”(McClelland)⁴.
- Ψ **Síntoma.** “(Del lat. *symptōma*, y este del gr. σύμπτωμα). m. *Med.* Fenómeno revelador de una enfermedad o Señal de indicio de algo que está sucediendo o va a suceder”⁵.
- Ψ **Efecto.** (Del lat. *effectus*). m. Aquello que sigue por virtud de una causa. Impresión hecha en el ánimo. Resultado de una acción que produce una serie de consecuencias en cadena⁶.
- Ψ **Causa.** (Del lat. *causa*, y este calco del gr. αἰτία). f. Aquello que se considera como fundamento u origen de algo. Fin con que o por que se hace algo. Razón o motivo que inclina a hacer algo⁷.

1. “El Síndrome de Cronos, El Temor a ser Desplazado” Autor: Félix Socorro. [www. Gestiopolis.com](http://www.Gestiopolis.com)

2. Tomado del diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000, Tomo III.

3. “El Síndrome de Cronos, El Temor a ser Desplazado” Autor: Félix Socorro. [www. arearh.com](http://www.arearh.com)

4. “El Síndrome de Cronos, El Temor a ser Desplazado” Autor: Félix Socorro. [www. Gestiopolis.com](http://www.Gestiopolis.com)

5. Tomado del diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000 Tomo III.

6. Diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000 Tomo I.

- Ψ **Temor.** (Del lat. *timor*, *-ōris*). m. Pasión del ánimo, que hace huir o rehusar aquello que se considera dañoso, arriesgado o peligroso. Presunción o sospecha. Recelo de un daño futuro⁸.
- Ψ **Miedo.** (Del lat. *metus*). m. Perturbación angustiosa del ánimo por un riesgo o daño real o imaginario. Recelo o aprensión que alguien tiene de que le suceda algo contrario a lo que desea⁹.
- Ψ **Victima:** Persona que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita¹⁰.
- Ψ **Victimario:** Culpable, verdugo. Persona que ejerce daño o mal sobre otra por satisfacción propia¹¹.

1.3. ETIOLOGÍA DEL SÍNDROME DE CRONOS

1.3.1. LA PERSONALIDAD

Antes de hablar del síndrome de cronos conviene mencionar algunos aspectos propios del ser humano, con el afán de explicar los factores que intervienen en el desarrollo de esta patología organizacional nos centraremos a realizar un análisis sobre la personalidad y algunos de sus componentes.

Para adentrarnos a este tema se vuelve necesario definir qué es la personalidad y tenemos que Gordon Allport (1961) propuso que la “personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos”¹².

Esta definición al parecer es la que más se acerca a lo que es la personalidad, pero podemos decir que la personalidad es el bagaje de cualidades y características que traemos al nacer, es el conjunto de características, cualidades que nos distinguen como personas; es decir las

7. Diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000 Tomo I.
8. Diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000 Tomo II.
9. Diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000 Tomo III.
10-11. Diccionario Enciclopédico, ENCARTA, edición 2007.

¹² Gordon Allport: Psicología de la Personalidad Cáp.1 pág.5

diferencias que tenemos cada uno de nosotros es lo que nos hace únicos e irrepetibles. Todo lo anterior es lo que denominamos personalidad. El carácter, la actitud, las cualidades físicas, los sentimientos, pensamientos, temperamento, habilidades etc. Es lo que nos define como personas.

El hombre es un ser social; ya que, algunos de los elementos mencionados lo desarrollamos a través de las relaciones que establecemos con los demás, vamos aprendiendo valores, normas y formas de comportarnos. Partiendo de esta premisa podemos decir que, el ser humano busca formar parte de un grupo, por tal motivo es que esta tendiente a ser parte activo de una organización o institución a través de la actividad laboral. Situación que contribuye a que el individuo sea miembro de un todo.

Hemos definido el concepto de personalidad y a partir de este nos adentraremos a hablar de algunos componentes de la personalidad que pueden influir en nuestro comportamiento y explícitamente en el desarrollo del síndrome de cronos.

1.3.2. El Temperamento

Para el psicólogo venezolano P. L. Díaz García “el temperamento es la constitución somática en acción. Es el aspecto emotivo-relaccional de la personalidad. La emotividad motivante está enclavada en lo orgánico. El temperamento es la contribución directa de la química tisular en la vida mental”¹³. El temperamento es la parte biológica de nuestra personalidad.

Cuando hablamos de los temperamentos en términos generales, nos referimos a la combinación de rasgos que hemos heredado de nuestros padres en el momento de la composición de genes que se da en la concepción; es lo que determina nuestro temperamento básico, este es el responsable en gran medida de nuestras acciones, de nuestras respuestas emocionales y en mayor o menor grado de todo lo que hacemos. En realidad nadie sabe donde vive, pero entre las particularidades psicológicas que hacen a cada individuo diferente de los demás ocupa un lugar fundamental, pues este permite que unas personas sean abiertas y extrovertida y otras que sean tímidas e introvertidas.

La herencia se refleja a través del temperamento. Esta es de una trascendencia mayor; ya que, no hay nada que tenga una influencia más profunda sobre el comportamiento que el temperamento que hemos heredado.

¹³ Antonio Sánchez Martínez: monografías.com. pág.2

En la actualidad la mayoría de las personas no tienen conciencia alguna de la existencia de esta influencia extremadamente poderosa sobre el comportamiento. En efecto, en lugar de cooperar con ella y de valerse de ella entran en conflicto con este poder interior y con frecuencia intentan hacer de sí mismos algo para lo cual no estaban destinados o dotados en absoluto. Esto no solamente los limita personalmente sino que afecta a la familia que los rodea y a menudo arruina otras relaciones interpersonales (como las que se establecen en el ámbito laboral). Esta es una de las razones por las que se considera que el síndrome de cronos puede estar influenciado por el tipo de temperamento tanto de la persona que lo ejerce (victimario) como de la víctima, ya que la influencia del temperamento hace que muchas personas se reprobren a sí mismas o no puedan aceptarse tal y como son.

En la antigüedad se han diferenciado cuatro tipos de temperamentos: el sanguíneo, el flemático, el colérico y el melancólico¹⁴.

El temperamento del individuo se forma sobre la base de algunas particularidades psicológicas características para él. El individuo vivo, movable, que procura cambiar con frecuencia de impresiones, que reacciona con rapidez a los acontecimientos del medio ambiente, que soporta con relativa facilidad los fracasos y contratiempos, se le llama sanguíneo. Los rasgos y características propias de este temperamento es lo que permite ser asociado con el síndrome de cronos como uno de las particularidades de la persona que ejerce este síndrome.

Por otra parte, el individuo lento, inmovible, con tendencias y carácter constantes cuyos estados de ánimo los manifiesta poco al exterior, es el denominado temperamento flemático sus características nos conceden relacionarlo con el síndrome de cronos como parte del perfil que posee la persona que ejerce el síndrome.

El individuo rápido, explosivo, capaz de entregarse a un asunto con extraordinaria pasión, pero desequilibrado, con tendencia a las reacciones emocionales violentas, con cambios bruscos del estado de ánimo se le llama colérico. Por sus características este tipo de temperamento se relaciona con la víctima y el victimario del síndrome de cronos. Ambos pueden poseer este tipo de temperamento ya que estos no son puros en su totalidad y la prevalencia del mismo en este tipo de persona va a depender de las características más predominantes.

¹⁴ V. S. Merlín: tipos de actividad nerviosa superior y temperamento Cáp. xvi p.449

El que con facilidad se ofende, con tendencia a sentir los acontecimientos más insignificantes, pero que al exterior reacciona con mucha debilidad es el que llamamos melancólico que por sus características propias permite ser asociado con el síndrome de cronos como uno de las particularidades de la persona que ejerce este síndrome.

En todas las personas se pueden distribuir los cuatro temperamentos. En la mayoría de la gente se observa la combinación de los rasgos de un temperamento con los de otro. Sin embargo, se pueden encontrar rasgos característicos de cada temperamento, situación que depende de los rasgos dominantes en el individuo.

A raíz de este planteamiento cabe aclarar que la conducta de las personas no se determina por el temperamento, si no por las condiciones sociales de vida, por el sistema de relaciones del individuo con la realidad; es decir el temperamento se manifiesta en la conducta y en la actividad del individuo, pero no las determina por que un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente ante las diversas situaciones que se le presenten en la vida. Hay que tener en cuenta que el temperamento es una premisa para el desarrollo de las cualidades más importantes de la personalidad que constituyen el carácter del hombre.

Es importante mencionar que nuestra manera de actuar forma parte de las actitudes que es la predisposición a la acción. Cualquier temperamento es propicio para desarrollar el síndrome de cronos, ya que el problema no radica en el tipo de temperamento sino en que las personas no pueden auto controlar sus debilidades, por lo que se les hace mas fácil atacar a los mas débiles que ellos, para lograr su objetivo de no ser desplazados por sus colaboradores.

1.3.3. Las Actitudes

De acuerdo a estudios realizados se sabe que la mayoría de actitudes se forman mediante el aprendizaje social; pero no es la única forma por la que se pueden adquirir. Nuestra tendencia a compararnos a nosotros mismos con los otros contribuye a la formación de nuevas actitudes o a reafirmar las nuestras.

“La actitud es una disposición a la reacción que surge en situaciones concretas con cierta espontaneidad y obligación, y que tanto por su extensión como por su contenido no solo depende del objeto en cuestión, sino en primer lugar constituye una orientabilidad de las personas dependiente de

la norma grupal.”¹⁵ En esta definición se plantea que la actitud se forma bajo la influencia decisiva de las normas del grupo. Ya que las normas reflejan el comportamiento del individuo, de orientarlo, regularlo y guiarlo en determinado sentido.

La actitud esta constituida por tres componentes los cuales son el componente cognitivo, afectivo y conductual que se describirán brevemente en este apartado:

El componente cognitivo: es el elemento informativo de las actitudes. Son las ideas, o información que se tiene acerca del estímulo (personas, situaciones, productos sociales y demás objetos actitudinales) frente a la cual el individuo puede reaccionar. Este componente se conoce por medio de las expresiones verbales indicativas de creencias que realiza el individuo ante el objeto o situación del entorno. En este apartado se puede mencionar las ideas irracionales que podrían ser manifiesta por la persona con síndrome de cronos, ya que por su gran inseguridad, por su inmenso temor a ser desplazado de su puesto esta siempre a la expectativa y ve enemigos donde no los hay.

El componente afectivo: tal y como su nombre lo indica se refiere a las emociones, sentimientos que el estímulo despierta en nosotros, es lo que se siente simpatía o antipatía, aceptación o rechazo respecto al objeto o situación, este componente se puede identificar a través de diversas reacciones fisiológicas de agrado o desagrado y por medio de expresiones verbales del afecto. Tal es el caso de la persona que teme ser desplazada de su puesto de trabajo, identifica a su rival y comienza a crecer en el sentimientos negativos hacia el otro situación que no es mas hasta cierto punto que admiración por la capacidad de este, pero que por su naturaleza evita cualquier reacción positiva ante la persona que considera una amenaza. El componente conductual: se refiere al comportamiento del individuo en relación al objeto o estímulo actitudinal observable. Como se describirá mas adelante en las fases del síndrome de cronos especialmente en la fase de acoso a igual que en este componente se ve reflejado el comportamiento sin mascarar del victimario o de la persona que lo ejerce.

Hiebsh y Vorweg en su libro introducción a la psicología social marxista, mencionan que las actitudes se adquieren, mediante cuatro mecanismos socio-psicológicos diferentes: imitación, identificación, instrucción y enseñanza. A través de ellos el individuo se pone en condiciones o se va capacitando para cumplir las tareas planteadas y exigidas por el grupo.

¹⁵ Hiebsh y Vorweg: las actitudes Pág.36

El proceso de imitación es un mecanismo de aprendizaje de modos de conducta o reacción que en este nivel se da de manera inconsciente, sin estimular al individuo. Hiebsh y Vorweg enfatizan que se trata de un proceso de aprendizaje espontáneo, y que la capacidad de imitación misma se aprende en edad muy temprana. Además, señalan que existen varios grupos fundamentales de personas que estimulan la imitación como son:

Los superiores por su rango social, en el trabajo puede ser la admiración al jefe lo que lleve al individuo a imitar su comportamiento. Los superiores en inteligencia, puede ser considerados modelos para ser imitados. Los de prominencia técnica en cualquier campo de actividad.

Las personas que estimulan la imitación son, quienes de manera especial dominan modos de conducta que el imitador acepta y admira, conviene tomar en cuenta que no sólo se puede imitar lo valioso si no tan bien lo negativo. Tal es el caso de la persona que ejerce el síndrome de cronos que utiliza su rango o el poder que le da su estatus para convertir a colaboradores en sus aliados y de esta manera atacar a la víctima y lograr que estos imiten su proceder.

Identificación este proceso a diferencia de la imitación que es un acto inconsciente del individuo, la identificación es un proceso de imitación voluntario o consciente la cual se refiere a imitar ciertos aspectos de personas u objetos.

Hiebsh y Vorweg señalan que las identificaciones son facilitadas por: Todas aquellas personas que estimulan la imitación

En personas de carácter inseguro(o que sufren sentimientos de inseguridad) con la finalidad de lograr, mediante la identificación con una persona admirada, la seguridad personal que necesitan o para hacer valer su autoridad.

El proceso de instrucción es un elemento con el cual la persona es instruida de manera directa por otra u otras acerca de las actitudes adecuadas o no respecto a situaciones. La enseñanza, representa una forma de adquisición de actitud que transcurre con la mayor actividad por parte del individuo. Las actitudes forman parte del conjunto de procesos que el hombre adquiere y desarrolla a partir de su nacimiento. Son el resultado de la actividad, participan en la experiencia individual por lo que son el reflejo de nuestra experiencia.

1.4. SINTOMAS GENERALES DEL SINDROME DE CRONOS

El síndrome de cronos suele empezar de forma insignificante, como un cambio repentino de una relación que hasta el momento se consideraba neutral o positiva. Suele coincidir con algún momento de tensión en la empresa como modificaciones organizativas, tecnológicas o políticas. La persona que ha adoptado el rol de Cronos comienza a realizar críticas a sus colaboradores o compañeros de trabajo por la forma de realizar sus actividades, que por otro lado, hasta el momento era bien visto.

Al principio, las víctimas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas o vejaciones. No obstante, la situación resulta extraña para la víctima porque no entiende lo que está pasando y tiene dificultad para organizar conceptualmente su defensa, si está realizando bien su trabajo, entregando lo mejor de sí. No comprende que se está emergiendo en un sistema que si no identifica a tiempo puede costarle el trabajo y su salud física y mental.

Existe un grupo muy grande de conductas típicas que se llevan a cabo en las empresas en que se da el síndrome de cronos algunas de las conductas a continuación podrían considerarse como ejemplos claros de este hecho:

- ◆ Lanzar rumores
- ◆ Expresar agresiones verbales
- ◆ Humillar
- ◆ Criticar
- ◆ Robar ideas
- ◆ Amenazar
- ◆ Impedir el reconocimiento
- ◆ Maltrato físico y moral
- ◆ Acusar o dejar sin hacer nada al colaborador o colaboradora.

El síndrome cronos se produce en el ámbito laboral de manera continuada y reiterada, premeditada y consciente¹⁶.

1.5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SINDROME CRONOS

Para que la presencia del síndrome de cronos se identifique, hay una serie de rasgos característicos a los cuales conviene prestar atención, ya que los mismos bien podrían permitir

10. “Ganar Prestigio con Ideas Ajenas” Autor: [Félix Socorro](http://www.buscabiografias.com), www.buscabiografias.com.

identificar con anterioridad el desarrollo del síndrome. Estos rasgos característicos se detallan a continuación.

- El síndrome de Cronos se presenta en cualquier empresa u organización, sin importar su tamaño o función aunque con mayor frecuencia o facilidad en aquellas organizaciones donde las posibilidades de desarrollo en posiciones y/o niveles de conocimiento son muy escasas, por lo que el individuo tiende a celar su territorio para evitar mostrar sus debilidades, carencias, temores o perder su poder delante de quienes se lo han otorgado, no siempre demostrando un comportamiento ejemplar o ético, orientando su administración a evitar el perfilamiento de algunos individuos que puedan atentar en contra de la estabilidad de su cargo.

- Es practicado por personas que poseen un cargo de relativa importancia. No importa la edad, sexo o condición de quien lo practica, aunque usualmente ocurre en personas con poca preparación académica y mayor antigüedad o algún tipo de poder.

- Aunque enmarcado en los riesgos psicosociales de salud laboral el Cronos, no es en sí mismo una enfermedad, de lo que se trata es de una serie de conductas de violencia psicológica que acaban afectando la salud de las víctimas y los victimarios.

- El Cronos no busca el daño por el daño. Dichas conductas que surgen en la persona que ha tomado el rol de esta figura mitológica busca que el daño a terceros genere un resultado que le beneficie.

- Suele estar presente en empresas donde se acostumbra premiar de manera individual los logros alcanzados, usualmente en la figura del responsable o líder formal.

- Puede relacionarse con empresas donde el supervisor es el único en tener acceso a los niveles más altos de la organización.

- No necesariamente se requiere ser supervisor para mostrar la conducta, aunque suele ser más común en niveles gerenciales.

- Parece estar vinculada a personas con escasos valores éticos y mentalidad oportunista.

- Se observa en cualquier tipo de empresa, pero suele ser más común en las organizaciones donde la línea de mando es vertical.
- Suele ser una conducta modelada por personas influyentes en la empresa o en el entorno de la misma.
- Está presente en organizaciones donde se desestima el talento del personal y se atribuye el éxito sólo a quienes lo dirigen¹⁷.

1.6. FASES DEL SINDROME DE CRONOS

Para describir las fases es necesario aclarar algunos aspectos que son relevantes en el desarrollo de este síndrome. Es importante tomar en cuenta que quien ejerce el síndrome de cronos es una persona muy astuta, controladora y manipuladora situación que no se evidencia en sus primeras fases. por lo general se percibe a quien ejerce cronos como alguien de confianza, amable, empático y dedicado que para llevar a cabo su propósito usa la comunicación como herramienta de manipulación del lenguaje, ya que la intención de este por un lado es ocultar el ejercicio de la violencia y por otro utiliza información privilegiada para dañar a su víctima. Es preciso comprender su poder seductor para evitar ser presa fácil de quien ejerce cronos. En el desarrollo de la comunicación perversa, el victimario o quien ejerce cronos pretende impedir que el otro (víctima) piense, comprenda, actúe.

En la comunicación que el victimario utiliza engaña con insidias. El lenguaje se pervierte; cada palabra oculta un malentendido que se vuelve contra la víctima elegida. Cabe mencionar que el maltrato o acoso que recibe la víctima tiende a desarrollarse progresivamente, por lo que quien ejerce el síndrome de cronos para llevar a cabo su plan de destrucción de la persona designada como víctima necesita manipular a los que la rodean a fin de que le ayuden a conseguir su objetivo o bien de que no le pongan trabas.

La seducción del entorno tiene lugar a través de ir creando relaciones de doble vínculo con compañeros de trabajo y con mandos todos ellos cercanos a la persona designada como víctima, con la finalidad que le ayuden en su estrategia de destrucción. El victimario se convierte en instigador de una campaña de descrédito y en unión de sus aliados, que se han convertido en quienes ejercen el

11. "El Síndrome Cronos". Revista ART Prensa. Año 6. Edición 24. Editorial Colpatria arp. Pag 14 -16.

síndrome de cronos, formando un clan de acoso hacia la víctima. Para mantener cohesionados a sus aliados el victimario necesita acallar al entorno, para que no evidencie la violencia que se ejerce sobre la víctima. Si el entorno manifestara su queja frente a la violencia ejercida, los aliados podrían darse cuenta de lo que están haciendo y quien ejerce el síndrome de cronos principal perdería su impunidad.

La finalidad del victimario es que el entorno no haga nada, para ello extiende rumores que denigran a la víctima.

Las fases del síndrome de cronos son similares a las fases que conlleva la enfermedad organizacional denominada acoso moral o mobbing la cual estudiaremos posteriormente.

1.7.1. **Fase de Seducción:**

En esta primera fase el que teme ser desplazado al igual que el que ejerce mobbing aún no ha manifestado su gran potencial violento, por lo que la fase de seducción puede quedar encubierta.

Como se menciona anteriormente el victimario utiliza su astucia y su poder seductor ejerciendo dos formas de seducir en las cuales tiene diferentes objetivos; pero no por ello ambas dejan de ser importantes.

1. **La seducción dirigida al entorno:** tiene como objetivo convertirlo en aliado de quien ejerce el síndrome de cronos.
2. **La seducción dirigida a la víctima:** tiene como finalidad apropiarse de algo que le pertenece. Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un proyecto, o bien contactos sociales.

En esta fase el victimario hará creer que le importa mucho la víctima ya sea a través de la adulación o bien a través de la compasión. Es una estrategia encaminada al conocimiento de las debilidades de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de "algo" que tiene de más la víctima. Todo lo anterior con la finalidad de crear desprestigio externo y personal de la víctima porque se desea de esta su cualidad, su eficacia frente al ámbito familiar, su prestigio en las relaciones sociales, su autoría de la propiedad intelectual, el esfuerzo dedicado al proyecto, la autenticidad de su trabajo. Para ello se inicia un periodo de críticas personales desestabilizadoras, de rumores contra ella (víctima).

El entorno se cree los rumores, que se dicen a espaldas de la víctima, porque quien ejerce el síndrome de cronos aún se hace pasar por amigo de la víctima. En presencia de ella, el adulator se comporta, todavía, como amigo. Pero a medida que pasa el tiempo se van verbalizando pequeñas

"bromas" humillantes y críticas a su persona. La víctima apenas sabe reaccionar a esa sutil violencia, y cada vez se desestabiliza más y se instaura en una situación de indefensión.

En la fase de seducción; los mecanismos de negación de la realidad funcionan a pleno rendimiento. La desvalorización de la agresión tiene como finalidad seguir vinculado a quien ejerce el síndrome de cronos. Otras veces, el mecanismo de negación, se instaura fuertemente, para negar que uno esté sometido a acoso, para borrarlo de la mente, para no reconocerse como víctima. Las secuelas de la negación de la agresión recibida se concretan en que aparecen alteraciones del comportamiento, actitudes caracterizales que parecen inexplicables.

La Comunicación en esta fase:

En el proceso de seducción, para captar la voluntad del otro, el victimario, utiliza una forma de comunicación especial: la del doble vínculo, basada en dos pilares: relación intensa e imposibilidad de salir de ella. En primer lugar, el victimario, establece una relación intensa con la futura víctima.

Para mantener a la víctima inconsciente de la contradicción el victimario utiliza dos tipos de estrategias:

1. No hablar sobre ello (dar a entender que cualquier cuestionamiento es un ataque personal, o bien que hablar de ello es una falta de lealtad, o que el receptor es algo susceptible).
2. La reserva personal(hacerse el ofendido por alguna cosa, dar a entender que uno tiene muchos problemas que le mantienen ocupado, no devolver las llamadas telefónicas, mantenerse serio, ceñudo, malhumorado).

1.7.2. Fase de Conflicto:

A igual que en el mobbing, el tipo de relación se basa en el "juego sin fin" y se manifiesta a través de la manipulación del lenguaje.

Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al temor a ser desplazado. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el temor a ser desplazado" del "acoso laboral o mobbing" que ambos se solapan. El temor a ser desplazado casi siempre está ligado a un cuestionamiento de la capacidad intelectual de la autoridad por parte de la víctima y del mismo victimario.

El que teme ser desplazado se da cuenta que esa persona (la víctima) es un estorbo para él, porque considera que su sola presencia genera comparaciones que lo desvalorizan como líder

situación que suele deberse a la escasa preparación académica, o por tener una edad mayor que el del supuesto/a rival.

Es muy natural que en el trabajo existan discusiones entre jefes y colaboradores e incluso entre los mismos compañeros, sin que esto pueda ser crítico. La situación empezará a ser crítica cuando las hostilidades se repitan o cuando una persona es ignorada de forma progresiva e indeterminada. Observando más detenidamente los incidentes que puedan manifestar unas conductas que sólo pueden describirse como: infantiles, ridículas, antisociales y poco civilizadas. De tal modo que, a decir verdad, estas personas más bien tendrían que avergonzarse de su comportamiento, en vez de estar orgullosos de ello, como ocurre con mucha frecuencia.

La Comunicación en esta fase:

El tipo de comunicación que tiene lugar durante esta fase es a dos bandas, hacia la víctima y hacia el entorno. Hacia la víctima el tipo de relación que se instaura es la del "juego sin fin" en la cual se llega a un acuerdo claro de no comunicación. Es decir que no existe comunicación directa entre víctima y victimario. En muchas ocasiones se da la comunicación en forma escrita o a través de un tercero.

Cabe mencionar que en esta fase el victimario evita por todos los medios el contacto (físico, visual entre otros), evadiendo en ocasiones o casi siempre circular por la misma ruta o pasillos que su víctima, todo ello por que existe en el victimario una notable desvalorización personal llamada en psicología baja autoestima, además de una exagerada inseguridad latente que atenta contra su estabilidad emocional activando como mecanismo de defensa la agresión y el acoso hacia la persona que considera una amenaza.

1.7.3. Fase de Acoso:

En esta fase el instigador se ha revelado y la relación establecida se vuelve patológica. Según Watzlawick y otros en libro teorías de la comunicación dice:

"Las relaciones entre los seres humanos pueden ser de dos tipos:

- A. Relaciones simétricas: basadas en la igualdad pero en ellas existe, siempre, el peligro de la competencia

- B. Relaciones complementarias: basadas en la adecuación de cada participante a un rol específico y complementario"¹⁸.

A) En las Relaciones Simétricas. Existen relaciones equilibradas sanas y otras enfermizas; y las pautas de comunicación en ambas van a diferir. Una relación simétrica sana, se caracteriza por: Aceptar al otro, tal y como es, respetarse mutuamente, confiar en el otro, ser uno mismo, ser sincero y reconocer las habilidades y cualidades de los demás.

En cambio las pautas de comunicación en una relación simétrica enfermiza se caracterizan por la existencia de una guerra más o menos abierta. Citamos a Watzlawick y otros : "cuando la interacción simétrica pierde estabilidad hay una tendencia a la escalada (..) Se instaura el rechazo".

B) Relaciones Complementarias. Son las que se establecen entre dos individuos, quedando muy definido el rol que cada uno desempeña en la relación y siendo estos roles interdependiente. Las relaciones complementarias pueden ser sanas o enfermizas.

Las pautas de comunicación en las relaciones complementarias sanas se basan en el reconocimiento recíproco y es "la confirmación recíproca, sana y positiva, entre los individuos" (Watzlawick y otros).

Las pautas de comunicación en las relaciones complementarias enfermizas, se basan en que cada individuo en su rol desconfirma al otro; es decir: "equivalen a desconfirmaciones antes que a rechazos del "self" del otro" (Teoría de la Comunicación). Cuando en las relaciones complementarias se instauran este tipo de desconfirmaciones tal y como ocurre en el mobbing y en el síndrome de cronos, se observa un sentimiento progresivo de frustración y desesperanza en los dos participantes o en uno de ellos. Se manifiesta la presencia de sentimientos atemorizantes de despersonalización, y de apatía.

Cuando un jefe hostiga a un empleado, con el consentimiento del resto. Son ejemplos de relaciones complementarias desequilibradas y en ambos casos se manifiesta la desconfirmación del rol del otro, frustración, desesperanza, temor, extrañamiento, despersonalización y abulia.

Para reconocer que se está frente Al síndrome de cronos, existen tres elementos determinantes.

¹⁸ Watzlawick : teoría de la comunicación Pág. 34

1. **Existe un rechazo a la comunicación directa con la víctima:** similar al explicado en la fase anterior, pero con mayor intensidad (se le niega el saludo, no se le habla, no se le responden las llamadas, no se escucha el contenido de sus mensajes,.....) Se le trata como una persona "contagiada".
2. **Se busca su aislamiento con la finalidad de poder:** se consigue o bien no dándole trabajo o negándole los medios para hacerlo bien, con sobrecarga de trabajo, ignorándolo en las capacitaciones; es decir quitándole privilegios que los demás colaboradores tienen y también aparece un aumento de la calumnia y de la difamación por la espalda afirmando en ocasiones que la víctima es una persona desobediente, orgullosa e incapaz, situación que el victimario utiliza para justificar su actitud ante los demás y a la vez conseguir la aprobación de los colaboradores que por los comentarios del que ejerce el síndrome perciben también a la víctima como la villana de la organización . A si mismo a la destrucción de la persona se suman los ataques íntimos e individuales, como bromas, injurias, y humillaciones ; todo lo anterior lo realizan con la intención de:
3. **lograr el objetivo, que es la destrucción de la víctima:** en el síndrome de Cronos al igual que en el mobbing o acoso moral existe siempre un abuso. El abuso puede manifestarse como un abuso de poder o bien como un abuso de confianza. Cuando el acoso es promovido por la jerarquía (es más frecuente) habrá mayores manifestaciones de abuso de poder. En cambio cuando el origen del acoso es entre compañeros, habrá mayores manifestaciones de abuso de confianza. Ambos tipos de acoso, a pesar de tener un origen diferente, se convierten en uno solo; ya que jerarquía y compañeros se alían en contra de la víctima con el fin de desesperarla u hostigarla para que esta por si misma abandone el cargo en la empresa. El abuso sea cualesquiera por lo general suelen alcanzar niveles mas elevados convirtiéndose estos mas que en abusos de poder o de confianza en acoso y/o abuso sexual

La Comunicación en esta fase

En esta fase la comunicación es puramente nula, o por terceros, no haya comunicación directa con la víctima pues se trata de ignorarla.

1.8. PERFIL DE LA PERSONA QUE EJERCE EL CRONOS

El principal problema que presenta el síndrome de Cronos es cómo detectar a quién ha tomado este rol, ya que como se ha mencionado la imagen que proyecta hacia el exterior es bastante positiva. Generalmente no es consciente del daño psicológico que puede ejercer y no conoce el significado del término equidad.

Lo que parece que desencadena su agresividad y toda la serie de conductas de acoso es la envidia por los éxitos y los méritos de los colaboradores o iguales.

Algunos expertos subdividen a la persona que ejerce el cronos entre psicópatas organizacionales, gente normal que puede resultar encantadora pero que no tiene ni conciencia moral ni ética, o narcisistas, que eliminan de su alrededor a todos aquellos que le puedan hacer sombra e intentan rodearse de personas mediocres y sumisas.

- *Confunden la acción de dirigir con gobernar*, una persona que ejerce cronos no se involucra en la operación y no busca la manera de facilitar el proceso ni hace uso del trabajo en equipo. Exige solamente solución desde su despacho.
- *Los jefes que ejercen cronos siempre se muestran ocupados y carentes de tiempo*. No organizan ni administran el tiempo, no establecen prioridades y considera que todo es urgente.
- *No comprenden ni valoran las necesidades de su equipo y no son conscientes del agotamiento mental y físico de sus colaboradores*. Para ellos son necesarios los días de 36 horas por lo que exigen un triple esfuerzo a sus colaboradores sin que le importen los riesgos de salud que esto implique.
- *Son personas que se muestran seguros ante sus colaboradores pero nerviosos ante sus supervisores*. No conocen sus operaciones a detalle y son incapaces de defender sus alegatos y posiciones con explicaciones sólidas e irrefutables. Este tipo de dirigente grita, vocifera ante sus colaboradores y hace uso de su poder que le confiere su posición en la empresa, para estar siempre por encima de los miembros de su equipo.
- *Generalmente las personas que lo presentan* poseen un alto nivel de inseguridad, carencia de conocimientos o habilidades.

- *No delegan funciones*, ante una situación inesperada, son incapaces de tomar las riendas de cualquier parte del proceso para que este no se detenga. Justifican los resultados deficientes con la ausencia de buenos colaboradores.
- *Sufren el “síndrome de Anat.”(ganar prestigio con ideas ajenas)*, Nunca se preocupa por buscar soluciones ingeniosas y hábiles a los problemas de su área, mas bien se cierran a escuchar a sus colaboradores sin reconocer públicamente los aportes que estos hagan a su gestión, por lo que es capaz de postular las ideas que su personal le ha sugerido como suyas.
- *Son aduladores, serviles y exhibicionistas con sus superiores*: necesitan promocionarse dentro de la empresa. La calidad de sus resultados y el ambiente que produce su gestión carentes de importancia para ser valorado por quienes lo supervisan. Se auto ameritan el triunfo colectivo como resultado del trabajo en equipo. De allí que el servilismo se convierte en un arma para ganar indulgencia.
- *Para ellos siempre hay una crisis*, no buscan el equilibrio entre la empresa y sus colaboradores porque no son capaces de reconocer que solo así se podrán cosechar buenos frutos. Piensan que hay crisis y no oportunidades para aprender y trabajar mejor.
- *Son necios y obstinados*, carecen de habilidad para manejar el estrés y no ponen en práctica la inteligencia emocional, no escucha recomendaciones.
- *Suelen ser muy hábiles con la palabra*, en el montaje de escenarios que les favorezcan, dando una buena impresión a las personas que los desconocen o no son de área e incluso pueden parecer expertos en el campo administrativo.
- *Son personas que estudian a fondo las expectativas que sus superiores poseen con respecto a sus resultados*, por que se las ingenian para quedar bien frente a ellos, sin importar el costo en el capital humano que ello implique.
- *Conocen sus limitaciones*, en su mayoría aunque no las aceptan, por lo que se valen de mañas, para alejarse con las personas que puedan ofrecerles soluciones o ideas, las cuales posteriormente mostraran como el fruto de su experiencia y reflexiones.

- *Son personas que inhiben la iniciativa y la creatividad:* Desaprueban cualquier propuesta, idea o sugerencia que se les haga para cambiar, mejorar o reingeniar un proceso. Obvian las explicaciones y se concretan a manifestar que esa es la forma en que se trabaja en esa empresa, dando con ello por terminada la conversación.
- *Obstaculizan la identificación:* Exponen de manera abierta y directa el maltrato a propios y a extraños, demuestran poco respeto por la gente y su personal, aún cuando su consigna es la calidad.
- *Dañan los sueños y expectativas:* Ponen trabas para el desarrollo personal y profesional del individuo, no de manera directa, asignan metas a largo plazo que se aproximan a las que su personal se ha establecido originalmente, basados en los elementos de la contratación, ahogando así deseo de crecimiento y superación que las mismas generaron.
- *Son individuos que matan la comunicación:* Cuestionan, reprenden e incluso amenazan a su personal en cuanto al manejo de la comunicación, impidiendo el intercambio profesional de correspondencia y dudando de la utilidad de la misma.
- *Son personas que desvanecen la motivación:* Al tratar a los empleados como meros peones en un tablero de ajedrez, sin valorar sus destrezas, potencialidades y habilidades, estas personas destruyen los lazos que unen a los colaboradores con su actividad y con ello la motivación que el individuo trajo consigo.

1.8. TIPOS DE VICTIMA

- 1.8.1. *Victima con orgullo implosivo:* este tipo de victima calla y vive sus problemas con paciencia esperando que vendrán tiempos mejores y se aferra a su trabajo como única fuente de empleo y de cierta manera consideran que ese es su destino y que lo mejor es soportar por lo que se limita a expresar su angustia, desacuerdos y opiniones en lugares seguros, donde tales comentarios no lleguen a oídos de sus jefes para así garantizar su permanencia en el trabajo.

1.8.2. Victima con orgullo explosivo: este tipo de victima es optimista y no permite que las situaciones desfavorable se apoderen de ella por lo que procura fortalecer sus metas y objetivos para alcanzar sus sueños, lucha por no dejarse arrastrar por sentimientos adversos que le impidan avanzar en su desarrollo, observa la situación que experimenta como pasajera y se esforzará por destacar y demostrar el manejo óptimo de la operación; de no poder hacerlo en el mismo escenario procurará su participación en otro.

1.9. PERFIL DE LA VICTMA

Indudablemente la persona sobre la cual se está ejerciendo el síndrome de Cronos, ha dado las pautas necesarias para ser considerada como amenaza. Ya sea por conocimientos, grado académico, edad, apariencia física, destrezas, aptitudes y habilidades. Conciente o no de la superioridad que pueda tener en todos los aspectos mencionados ante quien esta poseído por el síndrome, esta persona a quien llamamos víctima posee un perfil y este se describe a continuación:

- *Por lo general la victima es mas joven que el victimario y por ende la experiencia que posee puede ser menor que esta última, pero el conocimiento teórico bien podría nivelar en la carencia del conocimiento empírico.*
- *La victima suele ser tendiente a la sumisión, como consecuencia de algunos factores, como: origen, estatus económico, religión, entre otros.*
- *Necesidad económica puede estar muy ligada a la victima, ya que por esta razón puede ser que tome la decisión de soportar lo que la persona que ejerce el crono haga en su contra. Por temor a ser despedido, conciente de que no puede dejar de trabajar por la creciente necesidad económica.*
- *El desconocimiento de los derechos laborales que le amparen hace que la victima no busque ayuda porque considera que el victimario, tiene más derechos que él en la empresa en que trabajan.*
- *Personas con mucha preparación académica o con probabilidades de éxito, son presa fácil de la persona que ejerce el síndrome de cronos, ya que en su mayoría por la poca preparación académica que poseen tiende a celar su territorio considerando como amenaza a todo aquel que creen que puede desplazarlos*

1.10. CAUSAS QUE DAN ORIGEN AL SÍNDROME DE CRONOS

El Síndrome de Cronos, se ha desarrollado en las diferentes organizaciones, en primer instancia por la falta de conocimiento sobre su existencia, lo cual se convierte en la mayor causa para que este se produzca, ya que las empresas sin darse cuenta desencadenan algunas de las causas que lo generan y otras que son generadas por los mismos empleados posiblemente sin conocimiento del mismo o sin previas intenciones de hacer daño a los compañeros de trabajo. Entre las causas mas relevantes están:

1.10.1. Perfil académico:

No cabe duda que en un mundo globalizado y con las tendencias de cambio tan de moda, todo aquel que tenga las posibilidades, buscará especializarse profesionalmente en las áreas que signifiquen un futuro prometedor. Es así como ahora en contraste con la historia que nos antecede, vemos más y más personas en busca de este sueño. Año con año son cientos de graduados de las diferentes carreras en las bastas universidades del país, estos profesionales, tendrán que enfrentarse entre sí para lograr un puesto vacante en un número de empresas tanto públicas como privadas que no tendrán las suficientes plazas para todos.

Situación que se vuelve propicia para que en el momento alguien es contratado, se vuelva recelosa de su territorio, vigilando con extrema alerta cualquier movimiento que le pueda poner en una situación de peligro. “Quien tiene un trabajo no quiere perderlo”, ya no se diga, un puesto de mando con mayor salario que el sus compañeros de la empresa, o amigos con su misma profesión.

Es así como al ver que ingresa otro profesional que opaque sus destrezas, habilidades y conocimientos el síndrome de cronos estará en busca de poseerle.

Aunque hasta cierto punto parezca dramático o ficticio, la realidad es esa, mas aun si le abonamos a ello, que mucho personal antiguo en las empresas ni siquiera iniciaron una carrera universitaria o la inician y por cualquier motivo no logran terminarla y hasta cierto punto se han resistido de forma declararla o disfrazada a las transformaciones y cambios al interior de las empresas, podemos ver como para ellos todo profesional que ingrese a laborar en su área o en su mismo puesto de trabajo será considerado indudablemente como una amenaza.

1.10.2. Premio y Castigo:

Hay empresas en las que se acostumbra a premiar por logros y generan un ambiente de competitividad insano y erróneo entre los colaboradores ello con el objetivo de acrecentar la producción o las ventas, se incentiva a quien está produciendo por arriba de lo esperado y se castiga

incluso con descuentos a quien no está logrando suplir las metas. Ello se convierte en un detonante puro que favorece la aparición del síndrome y como no, si todo colaborador está realizando sus actividades a expectativas de lo que los demás puedan hacer. En la mayoría de las empresas del gobierno y privadas, de hace un tiempo para acá las autoridades están evaluando semestralmente o anualmente a sus dependientes, en base a sus metas y otros aspectos que en algún momento los toman de forma subjetiva, ya que el jefe, supervisor o director, evalúa tomando aspectos de forma personal, haciéndose ver que no hay nadie que posea su nivel o que lo sobrepase en conocimientos y capacidades, tomando como base que el colaborador debe servirle mas a el que a la misma empresa para poder ser bien evaluado. Por lo que muchos colaboradores siguen el juego de sus jefes y trabajan buscando mas agrados a ellos que hacer mejor su trabajo, pesando que de ello depende su próximo aumento salarial. De lo cual el que ejerce el síndrome de cronos se vale para manipular a los colaboradores y colegas con el fin de mantener seguro su puesto.

1.10.3. Flujo inadecuado de la comunicación:

La comunicación es la base de las relaciones interpersonales satisfactorias, al no fluir de manera adecuada se vuelve una barrera entre los colaboradores incluyendo los jefes, en varias ocasiones se ha comentado que el emisor está enviando bien la comunicación pero esta no esta llegando como debería al receptor. Es entonces que se debe actuar con rapidez ya que esta situación es un gravísimo atentado en contra de las relaciones efectivas. De ello puede valerse la persona que ejerce el cronos para mantener a su victima en el estado que el quiera.

1.10.4. Antiquedad de las personas en el mismo puesto:

Cuando una persona no ha sido rotada a otro puesto, y tiene años de estar realizando las mismas actividades, se ha impuesto una especie de cadena que le ciega y se hace creer a si misma que no podría realizar otras actividades que no fueran las que por años ha llevado a cabo, entonces también busca cuidar el puesto que posee y por ende el terreno se presta para que aparezca el síndrome de cronos.

1.10.5. Patologías Psicológicas:

La baja autoestima, hace que un jefe, supervisor, director o gerente, desarrolle el Síndrome de Cronos, por aunque posea un puesto de mando de siente por debajo de los demás, piensa que lo que haga o diga va a ser juzgado o criticado por los mismos colaboradores o su jefe y piensa que es la única oportunidad que tiene para ejercer un puesto de esos, por lo que debe cuidarlo de cualquier manera, aprovechando cualquier oportunidad que se le presente y hasta con mentiras para lograr mantenerse,

desarrollando de esa manera otros trastornos emocionales, como la ansiedad, por la desesperación de pensar que le deparara en el futuro dentro de su puesto o la desesperación por querer hacer las funciones lo mejor posible para mantenerlo; temores, buscando o viendo fantasmas por todas partes que lo quieren atacar, y otros mas que afectan en gran manera su estado emocional; y , si este es afectado, por ende será afectado sus relaciones humanas con las personas que le corresponde tratar y esto conllevara a un mal desenvolvimiento laboral dentro de la empresa.

La inseguridad, una persona con esta característica difícilmente estará segura en cualquier puesto que se le asigne, ya no se diga en un puesto de mando, en el cual tendrá bajo su mando a personas de diferentes temperamentos y caracteres con quien trabajara y que en muchas ocasiones juzgaran su trabajo o sus decisiones, por lo que esa patología le desarrollara fácilmente el Síndrome de Cronos.

El estrés, cuando el organismo reacciona de forma no especifica y sin causa física, sino por la misma ansiedad de temor que posee por el puesto que se le ha asignado y que piensa que se lo han proporcionado por cualquier motivo que no sea su capacidad, o la desesperación por querer hacer lo mejor posible su trabajo y algún o alguno colaboradores le ofrezcan ayuda, esto genera en el el Síndrome de Cronos.

Estos son algunos de los trastornos psicológicos que podría estar causando el síndrome de cronos al interior de las organizaciones, al no tener un plan de acción para detectar la presencia de desajustes a nivel emocional, el mismo contexto se vuelve propicio para que el síndrome se desarrolle y se vuelva invisible a la detección.

1.11. EFECTOS DE EL SINDROME DE CRONOS A NIVEL ORGANIZACIONAL

El impacto del síndrome de cronos en las organizaciones es muy grande porque al estar presente desestabiliza muchos elementos, sin los cuales indudablemente no existe equilibrio y por lo tanto no favorece el crecimiento de la misma. Algunos elementos que se ven fuertemente influenciados negativamente por el Cronos son los siguientes:

- **La comunicación:** porque se produce desconfianza y cuidado al momento de generarse una idea, la cual suele omitirse por temor al a que sea obviada o motivo de burla por no haber sido presentada a través de los “canales regulares” o también puede ser distorsionada con intereses personales. Esto afecta el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

- **La motivación:** Genera apatía y desinterés, desestima la iniciativa individual y produce resentimientos con la organización por permitir que se den este tipo de situaciones, lo cual afecta el desempeño del empleado y su identificación con la empresa ya que es puesta a prueba la premisa de la mutua lealtad.
- **El ejercicio laboral:** Ante la presencia del Síndrome de Cronos el personal responde de manera rutinaria y repetitiva ante la labor, evita agregar valor por la ausencia de reconocimiento, por cuanto los cambios ocurren por la ejecución de una orden y no por iniciativa propia.
- **El trabajo en equipo:** Cuando el reconocimiento se da sólo al representante formal o líder de un equipo y se obvia al autor o autores de una iniciativa se pierde el interés por los equipos y ello merma considerablemente el desempeño de estos, se generaliza la idea de que el esfuerzo o los aportes que se ofrezcan serán simplemente sumados a los meritos de un tercero que poco o nada tuvo que ver con él.
- **Conducta:** Limita el crecimiento e inhibe al individuo, ya sea de manera tradicional o en niveles de conocimiento; es sencillamente una afección gerencial, la cual se debe identificar, combatir y erradicar en cualquiera de las áreas de la administración donde pueda encontrarse.
- **Disminuye la productividad:** aumenta el número de horas perdidas por efecto de permisos médicos, además y como consecuencia del ausentismo, aumenta la rotación y con ella las necesidades de formación de las nuevas incorporaciones a lo que hay que sumar el coste del tiempo de adaptación necesario al nuevo puesto de trabajo. Afecta negativamente la imagen y la credibilidad social.

1.12. EFECTOS PSICOLOGICOS DEL SINDROME DE CRONOS EN VICTIMARIOS:

- *Ideas Irracionales*, generalmente están basadas en percepciones completamente equivocadas o bien pueden corresponder a deberes y obligaciones de tipo perfeccionistas. Son ideas erróneas o distorsionadas que dan lugar a frases con que describimos e interpretamos el mundo... si es absurdo y no es exacto con respecto a lo real, esto puede producir estrés y otros trastornos emocionales.¹⁹ Las víctimas del Síndrome de Cronos, constantemente viven creando ideas

¹⁹ Martínez Roca ,Técnicas de autocontrol emocional, , Pág. 24

irracional en relación a sus colaboradores, pensando constantemente que entre ellos hay alguien que lo quiere desplazar, si es que no ha identificado quien es su amenaza.

- *La inseguridad*, Es un persona que vacila mucho para tomar sus propias decisiones, pensando que entre sus colaboradores hay quien lo puede hacer mejor, pero le da temor expresarlo por que puede suplantarlo, porque tiene mayor capacidad o mayor conocimiento, por lo que le roba las ideas o a escondidas tiene quien le brinda excelentes ideas o proyectos para beneficiar a la empresa y todos los aportes que consigue los presenta como si fueran propios.
- *Paranoidismo*, este se refiere “al delirio de la interpretación”. “Carácter de un delirio que es incoherente, polimorfo y que traduce un trastorno profundo de la personalidad”²⁰. Los victimarios del Síndrome de Cronos, están siempre alerta a interpretar de forma absurda todo lo que dicen y hacen sus colaboradores en contra de el, todo el tiempo están pensando que en cualquier momento lo van a atacar con el fin de desplazarlo de su puesto, por lo que viven alertas y siempre están vigilando con un temor permanente y cada vez mayor hasta generar una repugnancia hacia sus colaboradores o específicamente hacia quien considera que lo amenaza, además, desarrollando de forma paralela otros síndromes que posteriormente explicaremos y otros trastornos emocionales y empresariales.
- *Temor*, la misma inseguridad genera suspicacia en la persona que ejerce el Síndrome de Cronos, hacia las personas que dependen de el, ya que, desarrolla duda y desconfianza de los colaboradores que tienen mayor nivel académico y/o de los que poseen mayor capacidades.
- *Ansiedad*, viven angustiados, “aparece como espera inquieta y opresiva” “aprensión”, por algo que podría ocurrirle²¹, en este caso por que piensa que el empleado que es su amenaza quiere desplazarlo y no confía en el ni en nadie de sus colaboradores, por el recelo que tiene de su puesto, aunque en muchas ocasiones hace lo posible por no mostrarlo, haciendo ver que en su área de trabajo todo marcha a la perfección.
- *Estrés Laboral*, es el conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas, que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demandas. Esta reacción individual no especifica del organismo es experimentada en este caso al temor a ser desplazado, el jefe se vuelve ansioso e

²⁰ Alberto L. Merani. Diccionario de Psicología. Pág. 157

²¹ Alberto L. Merani. Diccionario de Psicología., Pág. 12

irritable, se deprime, siente que se le acorta la vida, se vuelve agresivo, presenta falta de concentración, una mala actitud hacia las demás personas y hacia las diferentes situaciones de la vida, aletargado, se agravia mentalmente hasta permitir que la mente se imagine todos los síntomas potenciales del estrés, hasta provocar el síndrome de "burnout, que luego explicaremos.

- *Baja Autoestima*, la autoestima, es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Pero, también todos tenemos en el interior, sentimientos no resueltos, aunque no siempre seamos conscientes de estos. Los sentimientos ocultos de dolor generado por el Síndrome de Cronos en los jefes, suele convertirse en enojo, y con el tiempo volvemos el enojo contra nosotros mismos y contra las demás personas con quienes compartimos en la empresa y generalmente con los mas débiles, dando así lugar a la depresión.




Estos sentimientos pueden asumir muchas formas: odiarnos a nosotros mismos, a los demás, ataques de ansiedad, repentinos cambios de humor, culpas, reacciones exageradas, hipersensibilidad, desconfianza de los quienes les rodean, encontrar el lado negativo en situaciones positivas o sentirse impotentes y autodestructivos.


- *Hipersensibilidad a la crítica*, por la que se siente exageradamente atacada/o, herida/o; hecha la culpa de los fracasos a los colaboradores y demás empleados o a la situación; cultiva resentimientos tercos contra sus críticos.
- *Indecisión crónica*, no por falta de información, sino por miedo exagerado a equivocarse y a ser desplazada por el colaborador que es su amenaza.
- Deseo innecesario por complacer, por el que no se atreve a decir NO, por temor a desagradar y a perder la buena opinión del peticionario, que en este caso pueden ser sus aliados.
- *Perfeccionismo*, autoexigencia esclavizadora de hacer "perfectamente" todo lo que intenta, que conduce a un desmoronamiento interior cuando las cosas no salen con la perfección exigida.
- *Culpabilidad neurótica*, por la que se acusa y se condena por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud de sus errores y delitos y/o los lamenta indefinidamente, sin llegar nunca a perdonarse por completo, esta conducta no la desarrolla generalmente ante sus colaboradores porque debe mostrarse emocionalmente estable.


- *Hostilidad flotante o encubierta*, irritabilidad a flor de piel, siempre a punto de estallar aún por cosas de poca importancia, propia del supercrítico a quién todo le sienta mal, todo le disgusta, todo le decepciona, nada le satisface, pero se controla ante quien lo amenaza para hacerle creer que es su amigo y que el no es su causa.
- *Tendencias defensivas*, un negativo generalizado (todo lo ve negro: su vida, su futuro y, sobre todo, su sí mismo) y una inapetencia generalizada del gozo de vivir y de la vida misma, tratando de disfrazarla con una pseudo autoestima.
- *Fatiga crónica*, esta persona siempre esta fatigada, llega cansada a su lugar de trabajo, atribuyendo el cansancio a su estado de salud o a su edad o tiempo de trabajo (en el caso de los jefes que tienen muchos años de laborar en la misma empresa), pero, esta fatiga es desarrollada por el mismo desgaste que le ha provocado el Síndrome de Cronos.
- *Hipervigilancia*, en la persona que ejerce este síndrome, cada vez se va incrementando el estado de alerta y vigilancia sobre la persona que es su amenaza y los cercanos a ellas, hasta llegar un momento a no confiar en nadie, ni en los que considera sus amigos, porque sabe que puede necesitarlos para atacar al su amenaza.


1.15. EFECTOS PSICOLOGICOS DEL SINDROME DE CRONOS EN LA VICTIMA


Con cuanta frecuencia observamos hoy en día el *Síndrome Cronos* en el trabajo, son innumerables las veces que nos cuentan cuan maltratadas psicológicamente pueden ser las personas dentro de las empresas, pocas de ellas lo denuncian, las causas, normalmente miedo a sufrir despido de sus puestos de trabajo o el rechazo del grupo. Estas son algunas de las patologías Psicológicas que pueden presentarse en las victimas del síndrome de cronos.


-  Ansiiedad, frecuentemente las victimas del jefe que ejerce el Síndrome de Cronos, se siente angustiados desesperados o inquietos, esperando que en cualquier momento pueda ser atacado, por lo que siempre esta a la defensiva.
-  Hipervigilancia, siempre esta alerta y cada vez incrementa su estado de vigilia hacia su jefe que lo acosa de diferentes maneras, de forma directa o a través de sus aliados que son sus mismos compañeros en muchas ocasiones, generándole hasta un rasgo paranoico como mínimo, desconfiando de todas las personas y en gran manera de quienes ejercen un nivel de mando.
-  Depresión, la victima desarrolla diferentes síntomas de esta patología, como es trastornos de sueño, irritabilidad, desesperación, temblor en el cuerpo, ansiedad, con los síntomas que se menciona anteriormente, hasta el grado de somatizarla.


-  Baja autoestima, si este no es tratado a tiempo, la víctima puede llegar a dudar de sus capacidades, de sus conocimientos y hasta de sí mismo, creyendo que él es el problema, atribuyéndose que es el causante de los conflictos dentro de su departamento y hasta de la empresa.


-  Inseguridad, empieza a crear una incertidumbre sobre lo que hace, dice y hacia quienes lo rodean a tal grado que prefiere aislarse de todo el grupo y vivir una vida solitaria, por el mismo temor de que puede ser atacado por su jefe que lo acosa o por sus compañeros que son sus aliados.


-  Fatiga crónica, el acoso que está viviendo de su jefe, el esfuerzo que hace por agradarlo y por tratar de hacer ver su labor por su jefe o por la empresa le desarrolla un agotamiento que puede iniciar a nivel mental hasta llegar a sentirlo físicamente y de forma permanente, sin conocer la causa.

-  Estrés Laboral, este es generado a través de diferentes reacciones individuales no específicas de organismo, como efecto de todos los síntomas que produce el Síndrome de Cronos, hasta desarrollar al igual que en el victimario el síndrome de "burnout, también llamado síndrome de "estar quemado" o de desgaste profesional.

-  Tendencia al aislamiento la falta de comunicación que experimenta y la conflictividad repercute también en su entorno familiar y social. El rendimiento laboral se resiente y la interrelación con los compañeros y compañeras empeora.

-  Reduce la motivación: El individuo pierde la motivación cuando el escenario donde se desenvuelve es contrario a sus principios, valores y a los motivos que lo llevaron a ocupar una posición en él. Un principio básico es que establece que las personas correctas deben estar en los lugares correctos y este se contradice cuando el Superior parece estar en "el lugar equivocado".

-  Produce pérdida del interés por el trabajo Los empleados suelen desinteresarse por su labor, debido a detalles de ineptitud, que deslegitiman el accionar del superior.

 Sentimientos de frustración: Cuando un empleado descubre que está mejor preparado que su supervisor, no tarda en experimentar un profundo sentimiento de frustración.

No obstante, más importante que el nivel académico es la actitud y el estilo evidente del superior lo que puede causar malestar.

El síndrome de *Cronos* no tiene las mismas consecuencias ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, debido fundamentalmente a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos de afrontamiento entre ellas pueden ser muy distintos; no obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayor parte de los casos.

Es de suma importancia mencionar que, algunas personas poseen un buen disfraz, que les ayuda a esconder los efectos que son generados por el Síndrome de Cronos, simulando y hasta expresando ante sus compañeros y jefe estar muy bien emocional y laboralmente.

1.14. PATOLOGIAS ORGANIZACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL SINDROME DE CRONOS

1.14.1. SINDROME DE ANAT:

“La conducta deliberada y consciente de un individuo o grupo de ellos orientada a apropiarse de las ideas, sugerencias o cualquier tipo de iniciativa generada por terceros para presentarlas como propias ante sus superiores, seguidores o escenario deseado”²².

Quien posee el Síndrome de Cronos, se vuelve vulnerable a este síndrome, buscando ser el protagonista de las mejores ideas y no dejando que lo sea el colaborador, con el fin de opacarlo y de esa manera siempre mantener su puesto.

El Síndrome de Anát no es una conducta exclusiva de los superiores, puede ser observada también en colaboradores de igual o superior nivel de responsabilidad, usualmente en empresas donde existe una tendencia marcada a la competencia para poder ascender dentro de ellas o cuya cultura promueve la diferenciación entre los empleados, destacando públicamente aquellos que, en apariencia, presentan un mejor desempeño. Por lo tanto el Síndrome de Anát también está presente en empleados cuya necesidad por el reconocimiento y crecimiento vertical es tan grande que se valen de

²² Félix Socorro: monografías.com. pág.53

su experiencia y habilidad para robar las ideas de empleados nuevos o inocentes del estilo gerencial modelado, para presentar, en la primera oportunidad que surja, algún planteamiento innovador que le permita escalar una posición, mejorar o fortalecer su imagen, a quienes identifica como su amenaza, desarrollando de esa manera otros síndromes o patologías empresariales

Características que identifican al Síndrome de Anát en relación al Síndrome de Cronos.:

- Suele estar presente en empresas donde se acostumbra premiar de manera individual los logros alcanzados, usualmente en la figura del responsable o líder formal.
- Pudo relacionarse con empresas donde el supervisor es el único en tener acceso a los niveles más altos de la organización.
- El síndrome es presentado por personas de cualquier edad, sexo o condición, pero se observa con mayor facilidad en aquellos que poseen algún tipo de poder.
- No necesariamente se requiere ser supervisor para mostrar la conducta, aunque suele ser más común en niveles gerenciales.
- Parece estar vinculada a personas con escasos valores éticos y mentalidad oportunista.
- Se observa en cualquier tipo de empresa, pero suele ser más común en las organizaciones donde la línea de mando es vertical.
- Suele ser una conducta modelada por personas influyentes en la empresa o en el entorno de la misma.
- Está presente en organizaciones donde se desestima el talento del personal y se atribuye el éxito sólo a quienes lo dirigen.
- Este síndrome es un signo del Síndrome de Cronos, ya que por el mismo temor a ser desplazados, buscan siempre sobresalir ante su jefe, aun valiéndose de las ideas de los demás y específicamente de sus colaboradores.

1.14.2. EL SÍNDROME DE BERGERAC

"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*²³.

Cuando se ha desarrollado el Síndrome de Cronos en las empresas, los colaboradores, para evitar problemas con el jefe inmediato superior, prefiere proporcionar sus ideas o aportes a su jefe, ya que la empresa solamente le da acceso a los niveles más altos haciendo a un lado a los colaboradores.

Cyrano de Bergerac fue un hombre visionario con dotes de filósofo, físico y astrónomo, de hecho se dice que fue el primero en sugerir que el hombre podía llegar a la luna montado en un cohete, pero su imagen está asociada más a un espadachín de verbo poético y conducta alocada. Es esta conexión: persona visionaria e inteligente combinada con la baja autoestima y poca fe en el éxito personal es lo que permite asociar el nombre de Bergerac con un síndrome administrativo.

El Síndrome de Bergerac es lo opuesto al Síndrome de Anát, pues en este caso es la falta de confianza y la escasa o distorsionada autoimagen que posee el colaborador quien lo motiva a 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 y de esa manera estará bien con los demás.

Este tipo de conducta es observada en colaboradores de cualquier nivel cuyo interés por hacer destacada la labor de sus supervisores esconde una profunda desconfianza en sí mismos y poca autoestima, se consideran insignificantes o carentes de importancia imaginando que su condición social, experiencia, nivel académico, situación económica, posición jerárquica, e incluso la suma de todas ellas y otras de similar corte, lo inhabilitan para proponer mejoras o cambios... ¿Quiénes son ellos para ser escuchados? No obstante, recurren a la autoridad inmediata o a la persona que considera que reúne mejores características, las cuales piensa que le son ajenas, para utilizarlo como medio de transmisión de su mensaje, renunciando de manera total y consciente al reconocimiento de su creatividad e ingenio.

Este síndrome administrativo es más común en empresas donde se rinde culto a:

- El nombre de la institución de donde se han cursado estudios y el nivel de estos.
- Ubicación geográfica de la vivienda, ambiente social o status quo.

²³ Félix Socorro: monografías.com. Pág. 25

- Trayectoria laboral, años de experiencia, número de éxitos y su reconocimiento
- Una relación estrecha con los dueños del negocio
- Otros elementos circunstanciales de alto nivel subjetivo.

El cronos, facilita la aparición de este síndrome, ya que el jefe quiere sobresalir buscando opacarlos y estos, por tal que sean oídas sus ideas y propuestas que brindan, aceptan que el jefe las haga llegar a las máximas autoridades como propias. De esa manera el jefe se aprovecha de quien se siente amenazado y cuantas veces puede lo usa y se aprovecha de sus conocimientos.

1.14.3. EL SÍNDROME DE GANÍMEDES

“Es aquella actitud orientada a la explotación de una cualidad del colaborador, limitando su desarrollo a un área específica o parte del proceso, la cual es asumida por el supervisor en beneficio propio”²⁴.

Ganímedes, un joven que fue llevado al Olimpo por Zeus quien se enamoró de su apariencia y porte con la finalidad de ser lucido ante los demás dioses mientras repartía el vino. El soberbio Zeus limitó de manera inmediata a Ganímedes a ser exhibido, basándose únicamente en su belleza, obviando cualquier otra cualidad que el joven pudiera poseer.

En la administración del recurso humano es posible encontrar supervisores que se encargan de etiquetar a sus colaboradores de acuerdo a las cualidades que unilateralmente consideran más resaltantes en cada persona, haciendo caso omiso a las competencias que poseen sus empleados y orientándolas a responder a sus intereses, estas características se observan en la persona que ejerce el síndrome de cronos, con el fin de encontrar a quien lo amenaza. Esta conducta limitante y egoísta somete al empleado a desarrollar una tarea rutinaria y constante donde posee ventajas competitivas, pero a la vez atrofia e ignora otros elementos que podrían agregar valor a su entorno personal y profesional.

Los jefes con síndrome de cronos hacen lo que sea por tal de no ser desplazados, hasta el grado de limitar de manera que se evite cualquier oportunidad de exhibir al colaborador o empleado

²⁴ Félix Socorro: monografías.com. pág.15

que considera su amenaza, aun considerándole cualquier otra cualidad o atributo que pudiera poseer en beneficio de la empresa o del departamento o área al cual pertenece, sino solamente el hecho que puede desplazarlo y hacer ver a los demás que es mejor, por lo que prefiere esconderlo.

Características que posee El Síndrome de Ganímedes:

- Se presenta en cualquier tipo de trabajo.
- No tiene un área específica de aplicación.
- La competencia explotada beneficia más a la organización que al empleado.
- El supervisor presenta la realización de la actividad o trabajo específico como la única oportunidad de mantener el empleo.
- Se desarrolla en la persona que ejerce el síndrome de cronos.

Características de la persona que padece este síndrome en relación al síndrome de cronos.

- Presencia de la autocracia en el estilo de liderazgo.
- Interés específico por una sola cualidad del individuo, que lo beneficia de manera directa.
- Limitación del colaborador a través del uso y abuso del poder.

1.14.4. MOBBING (O ACOSO MORAL)

“un conjunto de acciones de comunicación negativa dirigidas por una o muchas personas en contra de otra, que salen a relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo y en las que la relación entre el autor y la víctima se hace evidente²⁵”.

La persona que inviste el síndrome de cronos, busca relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo ante las autoridades, buscando que no se vea o sea oído el colaborador o colaboradores que son su amenaza, hasta desesperarlos para que huyan, dejándole libre el puesto al jefe y este logre su objetivo de deshacerse de quien se siente amenazado.

²⁵ Félix Socorro: monografías.com. Pág. 42

Entre otros motivos de acoso habituales encontramos el forzar el despido voluntario de un trabajador para no tener que abonar la correspondiente indemnización; eliminar a un trabajador incómodo para la jerarquía de la empresa o incluso puede constituir una estrategia de gestión (gestión por el miedo, destrucción de la identidad colectiva de los trabajadores y de la formación de una cultura emanada que atacará a cualquier trabajador que critique las condiciones de trabajo).

Representa para el trabajador una pesada carga psíquica, prefiriendo soportar cuantos malos tratos les propinen, aún cuando verdaderamente no le satisfaga su trabajo.

Una empresa en la que los trabajadores sólo se adaptan por miedo y dejan de expresar sus ideas y desarrollar su creatividad no puede esperar resultados óptimos. Por otra parte, la complejidad de los procesos productivos exige trabajar en equipo, muchas veces difícil de lograr ya que los empleados pugnan por sobrevivir ante que compartir información y experiencias.

Características del acoso laboral relacionado al síndrome de cronos.

Según, Heinz Leymann

1. Ataques sobre las posibilidades de comunicarse
2. Ataques en las relaciones sociales
3. Repercusiones en la estima social
4. Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de vida
5. Ataques a su salud

1.14.5. SÍNDROME DE "BURNOUT"

El síndrome de "burnout", también llamado síndrome de "estar quemado" o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, este puede ser generado como consecuencia del síndrome de cronos.

Este síndrome es un mal invisible al igual que el de cronos, que afecta y repercute directamente en la calidad de vida y fue descrito por *Maslach y Jackson* en 1986, como un síndrome de agotamiento profesional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre los individuos que trabajan con personas, en este caso repercute en los jefes, supervisores, directores y gerentes, que trabajan directamente con personal bajo su cargo.

La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos y estos son los más habituales:

Psicosomáticos: fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desordenes gástricos, tensión muscular.

De conducta: absentismo laboral, adicciones (tabaco, alcohol, drogas)

Emocionales: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo.

Laborales: menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos.

Existe un grupo de personas que sintomáticamente puede padecer esta enfermedad, estos son los profesionales con contacto con personas, como el personal sanitario, de la enseñanza, asistentes sociales, personal que trabaja con recursos humanos entre otros; y que según *Maslach* son los profesionales de ayuda.

Las evidencias que afectan al jefe que presenta el síndrome de cronos, en el inicio de la aparición del síndrome de "burnout", se reconocen en varias etapas y son:

- Exceso de trabajo.
- Sobre esfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga.
- Desmoralización y pérdida de ilusión
- Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores y sus colaboradores.

Todos los síndromes antes mencionados pueden ser desarrollados a causa del Síndrome de Cronos, que por el temor que posee el jefe a ser desplazado, se vale según el de cualquier estrategia sin darse cuenta que es víctima por cualquiera o por los diferentes síndromes de los cuales el y los colaboradores pueden ser víctimas y es por lo que los responsables de la salud mental empresarial tenemos que trabajar con el fin de que esta o estas enfermedades aparezcan lo

menos posible en nuestras empresas y así no se convierta en una de las enfermedades profesionales del siglo XXI.

1.14.6. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL vs. SINDROME DE CRONOS.

La inteligencia emocional es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales, etc., y que puede definirse como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Se puede definir como la capacidad humana de sentir cómo entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Es la manera inteligente de manejar y controlar las emociones para ponerlas al servicio de propio y de los demás.

La empatía nos brinda la posibilidad de conocer el comportamiento organizacional, y predecir el comportamiento de grupos e individuos dentro de un ente complejo, nunca olvidar que del individuo, pasamos al grupo y del grupo a la organización.

Las personas que no poseen inteligencia emocional son las más frágiles para desarrollar los síntomas del síndrome de cronos, ya que no pueden controlar sus emociones y actúan de forma impulsiva o a la defensiva ante los colaboradores que considera como su amenaza.

Quien ejerce el síndrome de cronos, se vuelve antipático con la persona que es su amenaza, aunque no de forma declarada y manipula a sus aliados para que sean ellos quien la ataque.

Las personas que ejercen el síndrome de cronos carecen de las características básicas y propias de la persona emocionalmente inteligente ya que; No posee suficiente grado de autoestima, es negativo, no sabe dar, ni recibir, es antipático, no reconoce ni acepta los propios sentimientos, no es capaz de expresar los sentimientos positivos como los negativos, No sabe controlar estos sentimientos, le cuesta Superar las dificultades y las frustraciones, carece de equilibrio entre exigencia y tolerancia.

La inteligencia emocional facilita un buen manejo de los sentimientos, motivación, perseverancia, empatía o agilidad mental. Justo las cualidades que configuran un carácter con una buena adaptación social.

El ser humano esta expuesto a muchas patologías organizacionales, incluyendo el síndrome de cronos por lo que necesita estar alerta ante las situaciones que se presenten en su lugar de trabajo y de esta manera evitar ser victima o victimario de esta peligrosa enfermedad.

Hasta este punto se han planteado elementos que conforman la esencia de la problemática estudiada. Todos los componentes implícitos y explícitos que se encontraron en los diferentes medios como son: revistas, libros y direcciones de Internet, que dieron sustento a este capítulo.

A continuación se hará un planteamiento integral de la metodología que se utilizó en la investigación de campo, para dar apoyo a la teoría, y comprobar la aparición del fenómeno. Capitulo en el cual se mostrarán los pasos que se han seguido, los métodos, herramientas, procedimientos y demás elementos claves que han contribuido en esta investigación diagnóstica.

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1. Tipo de Investigación

Se llevó a cabo una "Investigación Diagnostica la cual se deriva del latín "vestigio", que significa seguir las huellas; sinónimo de inquirir, buscar, etc. Y consiste en la búsqueda planificada y sistemática de conocimientos o confirmaciones en el campo de la ciencia.

La investigación diagnostica es un proceso encaminado a descubrir los factores o condiciones generales y específicos, objetivos y subjetivos de determinado fenómeno, de cuya información, se deducen posibles causas, efectos, su dinámica y alternativa de solución. Esta investigación parte de lo general a lo particular.

2.8. Sujetos

Se tomó una muestra de cien sujetos entre jefes y colaboradores que laboran en empresas públicas y privadas del Área Metropolitana de San Salvador.

2.9. Métodos a utilizar

2.9.1. La Entrevista

Es una técnica útil con la cual se obtuvieron datos y es utilizada permitió recabar información verbal de los sujetos participantes.

2.3.2. La observación

Como método por excelencia y herramienta fundamental del profesional de la salud mental para analizar las distintas expresiones conductuales y determinar la situación observada que permitió realizar un análisis cuidadoso y objetivo.

2.10. Técnicas:

La observación dirigida: Es la técnica sistemática que nos permitió obtener información acerca de la situación a investigar.

La entrevista dirigida: Es la técnica que se aplicó para la obtención de datos sobre el contexto en estudio.

2.11. Instrumentos:

Guía de Observación: se aplica con el objetivo de recopilar información acerca de las conductas observadas y de condiciones físicas y ambientales en que el ser humano esta inmerso.

Guía de entrevista: implementar una serie de preguntas abiertas y cerradas para la recolección de información necesaria que permitirá llevar a cabo la investigación diagnóstica.

2.6. Recursos:

2.6.1. Humanos:

- Asesor
- Equipo investigador
- Jefes y empleados que trabajan en las empresas seleccionadas.

2.6.2. Materiales:

- Instrumentos,
- Fotocopias,
- Internet,
- Papel bond,
- Lápices,
- Computadora,
- Material bibliográfico.

2.6.3. Financieros:

- | | |
|----------------------|----------|
| • Papelería | \$200.00 |
| • Viáticos | \$150.00 |
| • Gastos de Internet | \$50.00 |
| • Total | \$400.00 |

2.7. Procedimiento:

- Asignación del docente asesor
- Coordinar las asesorías con el asesor para la investigación a realizar.
- Discusión y elección del tema a investigar
- Presentación del tema a investigar al asesor
- Aprobación del tema por parte del asesor.
- Recopilación de información sobre el tema a investigar
- Elaboración del anteproyecto de la investigación.
- Presentación del anteproyecto al asesor.
- Aprobación del anteproyecto por el asesor.

- Presentación del anteproyecto al coordinador general de procesos de grado.
- Aprobación del anteproyecto por el coordinador general de procesos de grado.
- Diseño de instrumento.

Los instrumentos para llevar a cabo la investigación diagnóstica fueron la entrevista dirigida que se aplicó a jefes y colaboradores la cual hace referencia a un cuestionario que consta de 32 preguntas divididas por diferentes áreas, laboral, social, familiar y psicológica. Las cuales después de la aplicación del plan piloto se redujeron ya que este era muy extenso para la población muestral por lo que se simplificó quedando 22 preguntas en ambos cuestionarios.

La guía de observación se diseñó para obtener mayor información sobre el tema de estudio.

- Revisión del instrumento por el asesor.
- Aplicación del pilotaje de instrumentos

Con el objetivo de conocer si el instrumento cumplía con el propósito para el que fue elaborado, se aplicó una prueba piloto con un instrumento para jefes y otro para colaboradores, siendo la muestra de veinte empleados y cinco jefes de empresa privada, con la finalidad de encontrar objetividad para la población de estudio.

- Análisis e interpretación de resultados del plan piloto a través del estadístico simple en el cual consiste en la utilización de gráficos y tablas así como de la regla de tres para sacar los porcentajes.
- Diseño del proyecto de investigación.
- Selección de empresas que participaron en el proceso de investigación, para lo cual se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- ψ Que posean departamento de RRHH.
- ψ Que tengan al menos 100 trabajadores.
- ψ Que cuenten con diferentes niveles jerárquicos.

Las empresas del sector público que participaron fueron:

- ψ Hospital Nacional de San Bartolo

ψ Oficinas Administrativas del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación a Inválidos.

Las empresas privadas que participaron son:

ψ Banco Agrícola.

ψ Transferencias de Dinero RIA de Centro América.

ψ Hotel Holiday In.

- Selección de la población muestral que participó en el proceso, se clasificó a través de las siguientes características:

ψ 25% de jefes de diferentes mandos.

ψ 75% de colaboradores.

ψ Tiempo de servicio de 2 años en el puesto.

ψ Ambos sexos.

ψ de 18 años de edad en adelante.

- Presentación y revisión del proyecto por parte del asesor.
- Aprobación del proyecto por el asesor.
- Presentación del proyecto al coordinador general de procesos de grado.
- Aprobación del proyecto por el coordinador general de procesos de grado.
- Aplicación del instrumento validado.

Los instrumentos para llevar a cabo la investigación diagnóstica fueron la entrevista dirigida que se aplicó a jefes y colaboradores (ver anexo); la cual hace referencia a un cuestionario que consta de 22 preguntas divididas por diferentes áreas, laboral, social, familiar y psicológica.

La guía de observación (ver anexo): se utilizó como respaldo para obtener mayor información sobre el tema de estudio.

- Análisis e interpretación de resultados, para llevar a cabo el proceso se utilizó el estadístico simple y gráfico en general, utilizando programas computacionales tales como: Excel y Microsoft Word.
- Elaboración del informe final para su revisión y aprobación
- Defensa de la tesis

- Actividades (Ver cronograma).

En este capítulo se han mostrado los procesos, subprocesos y procedimientos. A continuación El Análisis e Interpretación, capítulo en el cual se han integrado todos los resultados de la investigación tanto bibliográfica como de campo, y la combinación de ambas que han permitido establecer las pautas para comprobar la aparición del fenómeno en las empresas estudiadas.

CAPITULO III. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

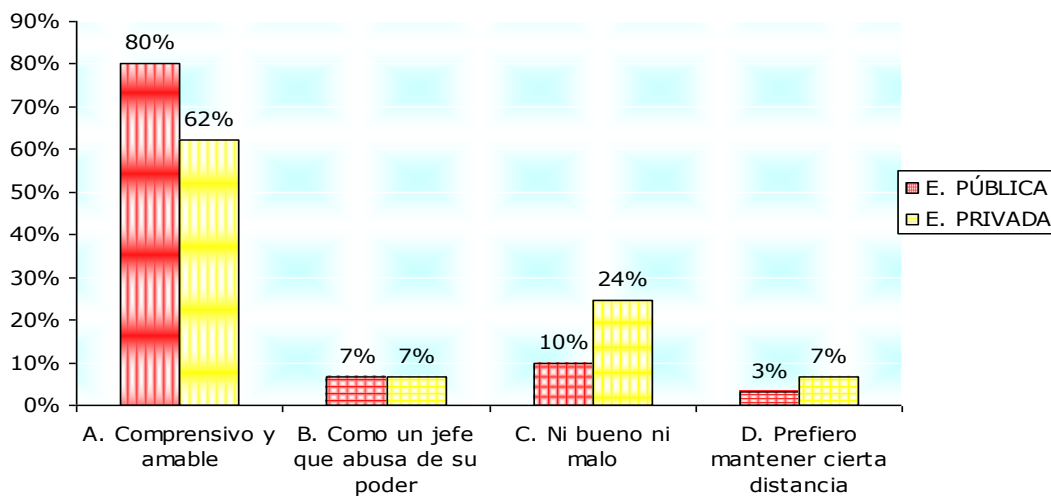
Resultados de entrevistas aplicadas a Colaboradores que laboran en instituciones públicas y privadas

La presentación de resultados en este apartado se muestra los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos de la aplicación de los instrumentos aplicados como las guías de entrevista y la guía de observación respectivamente, las cuales fueron diseñadas para evaluar la presencia del síndrome de cronos en jefes y colaboradores de empresas públicas y privadas.

Para una mejor presentación de estos se ha separado los resultados de las entrevistas de colaboradores de ambos tipos de empresas de las entrevistas de jefes para realizar el análisis de ambas enfoques.

Una vez obtenidos los datos se procesaron utilizando el estadístico simple donde $\frac{A \times 100\%}{100} =$

Preg # 1. ¿Cómo considera usted a su jefe?



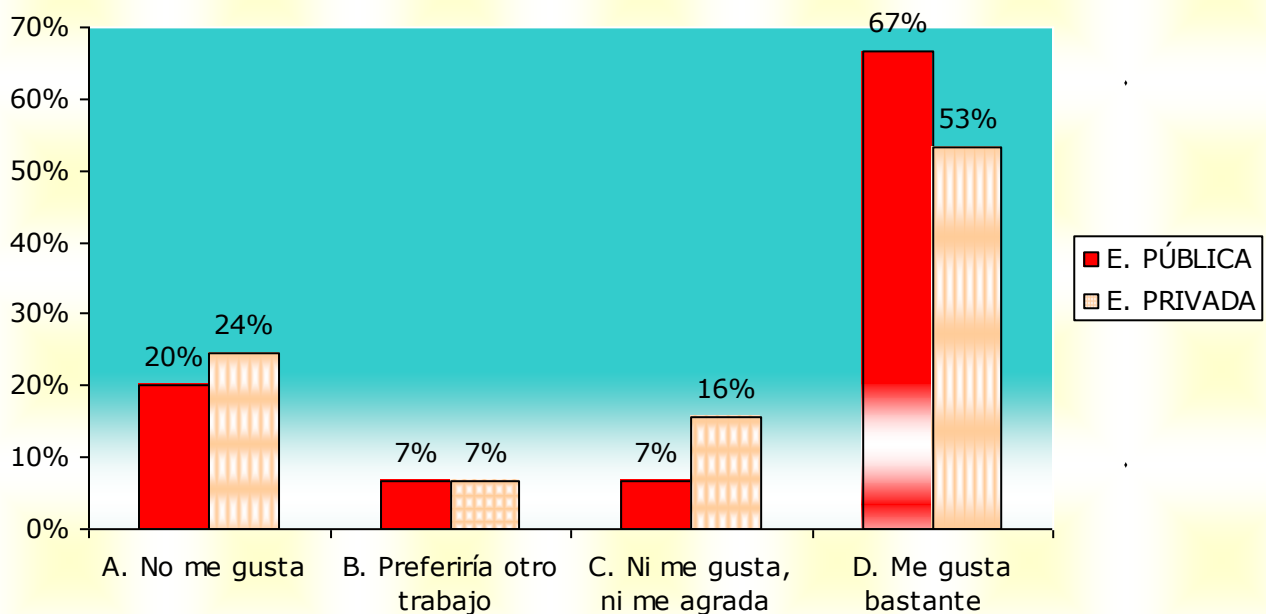
El 80% de los colaboradores de la empresa pública y el 62 % de los colaboradores de la empresa privada expresaron que para ellos el jefe es comprensivo y amable, lo cual indica el nivel de conformismo que presentan, ya que hasta cierto punto las plazas por ley de salario o del gobierno son más seguras que las de la empresa privada, aun así se observa que también en la empresa privada se han conformado a desarrollar nada mas sus funciones sin interesarse por lo que esta pasando con su jefe o en su departamento y o en la empresa es decir que, los colaboradores no buscan complicarse cuestionando la conducta del o de los jefes, máximo si los jefes son muy astutos para controlarlos y

hasta manipularlos sin que ellos se den cuenta, convirtiéndose en víctimas del síndrome de cronos y a los colaboradores en sus víctimas para mantenerse en su puesto.

Así mismo, el 10% de los colaboradores de la empresa pública y el 24% de los de la empresa privada reafirman lo anteriormente mencionado pues evaden evaluar a su jefe expresando que no es ni bueno ni malo y de esa manera no se ven involucrados, pero de esa manera no expresan que es bueno porque identifican que algo está pasando entre el o ella y los colaboradores o el entrevistado directamente, por lo que prefieren dejar la incertidumbre de que algo no está bien, pero no quieren ser ellos los que den a conocer el problema y se muestran evasivos prefiriendo dedicarse nada más a hacer su trabajo, como se demuestran en el 3% y 7% de los entrevistados quienes más determinadamente prefieren mantener cierta distancia con el jefe.

Y un 7% de entrevistados en cada empresa fueron muy objetivos en considerar a su jefe como un abusador de poder, aunque entre ellos hubieron entrevistados que no quisieron llenar los datos generales, para no ser identificados y por el mismo temor a las posibles consecuencias, que también se percibe en los demás empleados y que prefieren mejor evadir opinar sobre sus jefes aunque no estén conforme con su desenvolvimiento profesional.

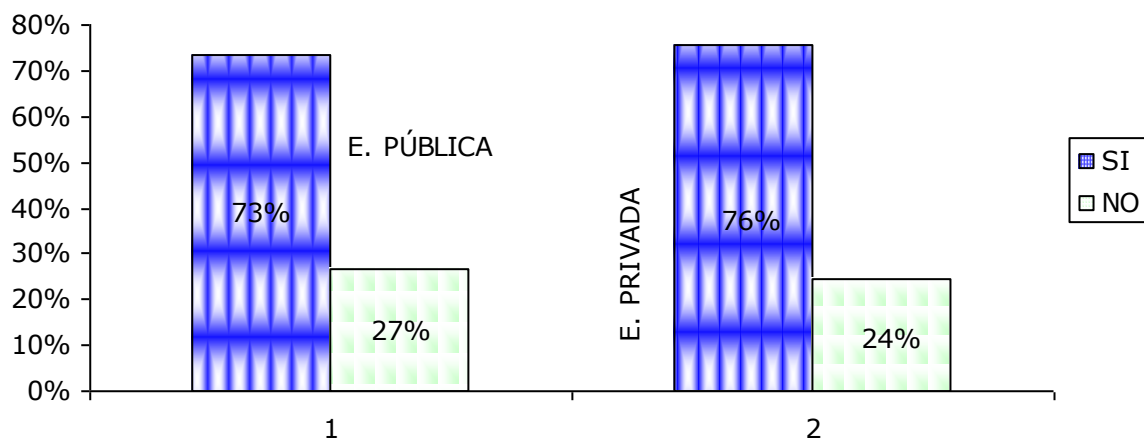
Preg # 2. ¿Le gusta su trabajo actual?



En los colaboradores entrevistados, el 67% de los de la empresa pública y el 53% de los de la empresa privada expresaron que les gusta su trabajo bastante, lo que indica que se encuentran desarrollándose en el área de su interés y aunque algunos no hayan concluido sus carreras universitarias, se sienten satisfechos de lo que hacen en sus puestos, no así el 20% de los de la

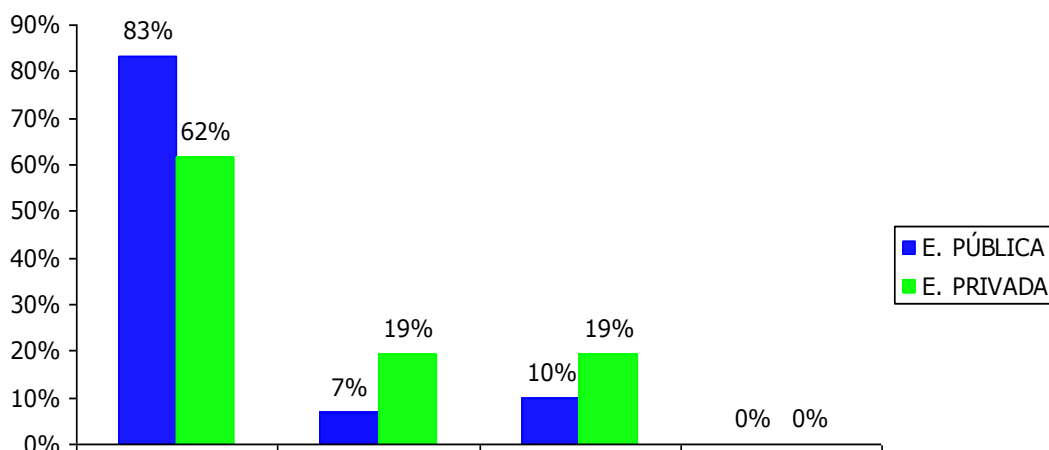
empresa pública y el 24% de los de la empresa privada, que expresan que no les gusta; y, el 7% en ambas empresas, opinan que prefieren otro trabajo, indicando de esa manera insatisfacción por el trabajo que están realizando, reflejando así, características que poseen las víctimas de quienes ejercen el síndrome de cronos, es decir que, estos colaboradores muestran insatisfacción y deseo de superación personal y/ o deseo de ascender de puesto.

Preg. #3. ¿Tiene usted la libertad de comentarle a su jefe que no está de acuerdo con algunas decisiones que él o ella haya tomado?



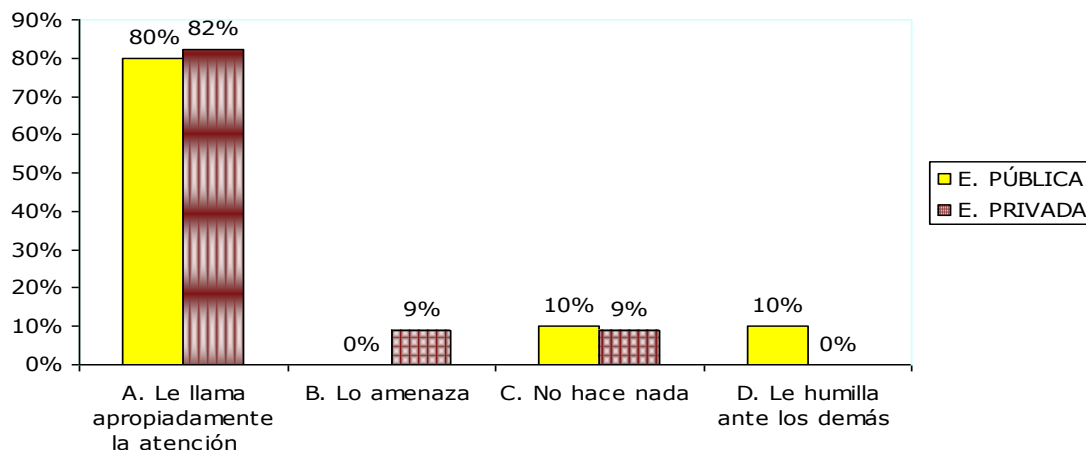
que si tienen la libertad de comentarle a sus jefes que no están de acuerdo con algunas decisiones que el o ella haya tomado, aclarando en su mayoría que lo hacen solo algunas veces, dependiendo de la situación que se presente, pues el jefe en otras situaciones o en lo concerniente a su puesto se toma la potestad de tomar decisiones o apropiarse de ideas sin consultar a sus colaboradores. Y el otro porcentaje opinaron que no, observando de esta manera la objetividad de los mismos y la poca apertura que brinda el jefe hacia sus colaboradores. Observando de esta manera una barrera que imposibilita la comunicación, la cual provoca una cadena de patologías empresariales.

Preg #4. ¿Cómo considera la relación laboral del jefe hacia sus colaboradores?



El 87% de los colaboradores entrevistados de la empresa pública y el 62% de los de la privada, consideran que el jefe los trata a todos por igual, tomando en cuenta que para la mayoría el jefe es amable y comprensivo como lo expresa la primera pregunta, lo que indica que no han sido sinceros o no se han percatado de la conducta que presenta el jefe y de cual debe ser la ideal de un líder. Opinando el 7% de los de la empresa pública y el 19% de los de la privada, que si existen preferencias de parte del jefe hacia algunos colaboradores. Y, el 10% de la empresa pública y el 19% de los de la privada evaden juzgar al jefe y de esa manera aceptan la conducta del jefe. Este grafico muestra que la empresa privada expresa con un poco mas de objetividad la situación y la relación laboral del jefe hacia sus colaboradores, siendo esta no la ideal para un clima laboral satisfactorio.

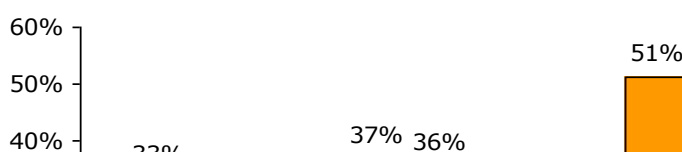
Preg #5. ¿Cuando usted comete una falta, su jefe?



s llaman la
l 9% de la
pública se

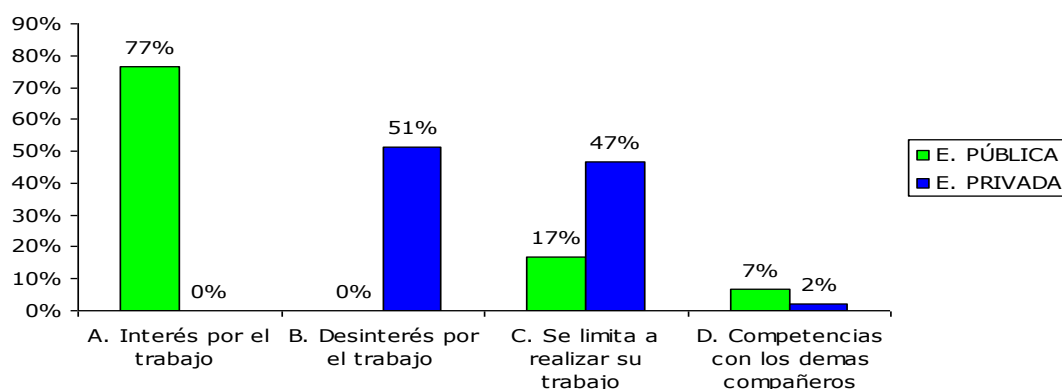
observa que el 10% de los entrevistados expresan que son humillados ante los demás empleados. Lo que indica que en su mayoría los colaboradores se han ajustado al carácter del jefe y este ha sabido controlarlos y aliarse con ellos de manera que estos no se sientan atacados por el o ella, sino que, se muestra su amigo, sin percatarse que tarde o temprano pueden ser usados para atacar a su victima, tomando en cuenta que cualquiera puede ser quien se convierta en dicha victima. Además, se observa que, en ambas empresas hay evidencias claras del síndrome de cronos ya que hay entrevistados que expresan ser amenazados por parte del jefe y humillados ante los demás.

Preg. #6. ¿Cómo reaccionaría si su jefe no le da la oportunidad de ascender de puesto?



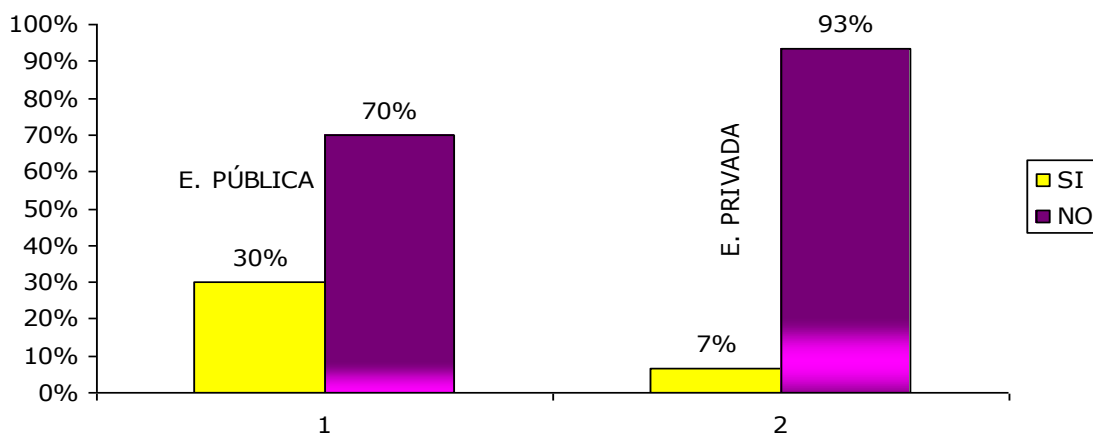
El 51% de los colaboradores entrevistados de la empresa privada, expresan que les es indiferente si su jefe no les da la oportunidad de ascender de puesto, situación que se debe en parte a que no se han arraigado al puesto y a la empresa, ya que saben que tarde o temprano pueden encontrar una mejor oportunidad que no dependerá del jefe sino de su propia capacidad o influencias con otras empresas y en la empresa pública, el 23% es quienes expresan esa indiferencia, por lo que se observa hasta cierto punto muy conformistas y acomodados en su puesto de trabajo. El 33% de los entrevistados de la empresa pública, se han acostumbrado a vivir una homeostasis, expresando algunos de forma abierta su descontento, tomando en cuenta que su puesto de trabajo esta asegurado, apoyándose en la leyes que lo amparan y de ser posible hasta en las organizaciones que los respaldan, y de la misma manera los jefes siguen igual, lo único que en la relación laboral y hasta personal si afecta, porque esto generaría otros conflictos, por ello muchos empleados de ambas empresas como lo indica el grafico, el 37% de la empresa pública y del 36% de la privada se limitan a comunicar lo estrictamente necesario y así, no verse involucrados en problemas dentro de la empresa y con su jefe, pues hasta para conseguir otro empleo se requiere de la referencia del jefe y, ¿Qué diría, si su colaborador, le cuestiona su trabajo y/ o su forma de comportarse ante los demás?, por eso es que muchos colaboradores se vuelven pasivos, sin defender sus derechos y aceptando “la voluntad de Dios”.

Preg #7. La conducta que manifiesta su jefe ¿Ha desarrollado en usted?



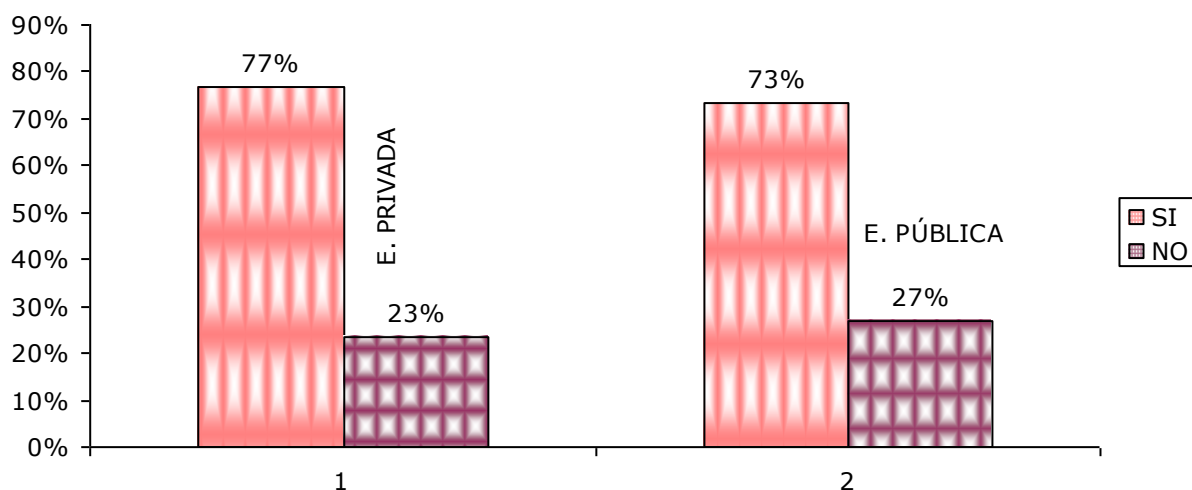
Según indica el gráfico, solamente en la empresa pública la conducta que manifiesta el jefe ha desarrollado en el 77% de la muestra, interés por el trabajo, ya que la conducta de este les incita a realizar sus funciones de la mejor manera en algunos, con el fin de demostrarle que son mas capaces que el, ya que no dependen del jefe para ejercer su función y en otros casos por que de la conducta de el va a depender el desenvolvimiento de los colaboradores, es decir que, si el jefe no trabaja, los colaboradores se van amoldando también a hacer sus funciones solo por salir del apuro y como el jefe no les puede exigir nada, ellos sienten que con lo que hacen es lo suficiente para mantenerse en su trabajo y en su puesto. Por lo que en la empresa privada se observa lo contrario, ya que al 51% de los entrevistados les afecta la conducta de su jefe para realizar su trabajo y el 17% de la empresa pública y el 47% de la privada, se limitan a realizar su trabajo, haciendo ver de esa manera que no dependen de lo que suceda en su entorno, sino que la motivación interna de cada uno para ejercer satisfactoriamente su trabajo. Y en una minoría de ambas empresas les genera competencia con los demás compañeros. La misma conducta de los jefes genera en los colaboradores, síntomas del síndrome de cronos, ya que unos se interesan solo por realizar bien su trabajo si la relación con el jefe es aceptable, estos son los que se alían y son controlados por el jefe, otros se sienten atacados por el y su reacción es desinteresándose por su trabajo y en unos pocos genera el deseo de competir con el fin de mostrar sus capacidades y habilidades.

Preg #8. ¿Considera que sus compañeros de trabajo evitan que usted se supere dentro de la empresa?



Para la mayoría de entrevistados de empresas publicas y privadas opinaron que sus compañeros no evitan que ellos se superen dentro de la empresa, situación que permite inferir que el síndrome de cronos esta mas arraigado en los mandos medios y directivos que en el personal operativo o con un estatus de iguales. Escenario que aun en minoría de 30% en empresas públicas y 7% en empresas privadas no escapa de ser un ente propicio para que se manifieste el síndrome de cronos, ya que en la superación de cada persona intervienen sus características propias de personalidad, de su preparación académica y de las aspiraciones que este se proyecta.

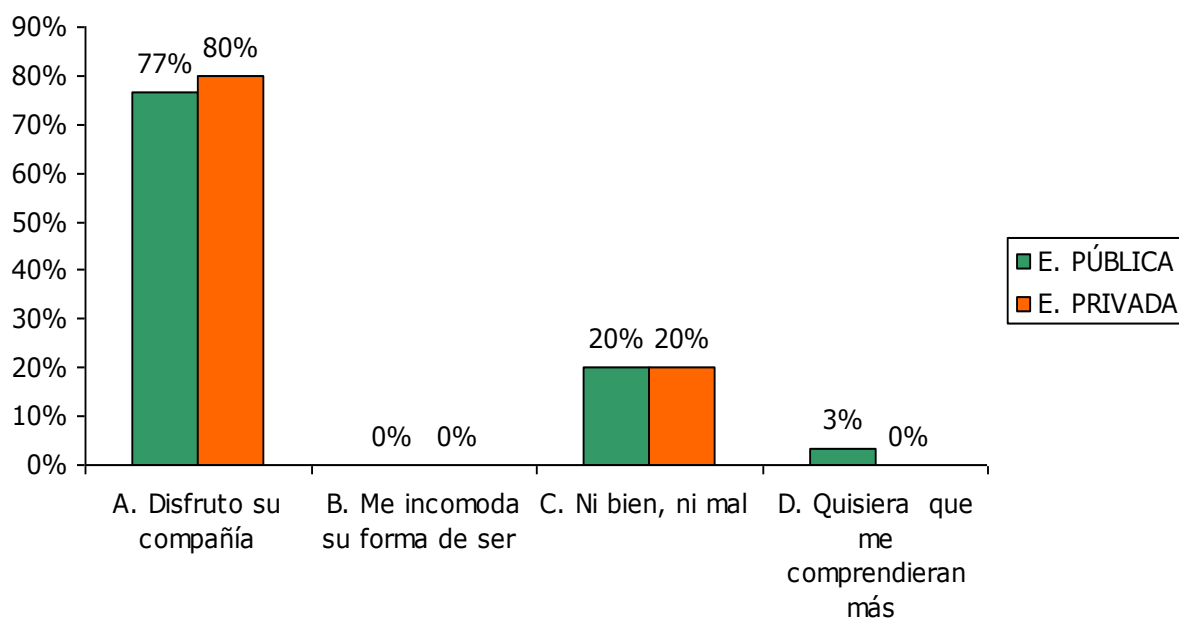
Preg #9 ¿Considera que su puesto de trabajo esta conforme a su nivel académico?



El 77% y el 73% de los entrevistados consideran que su puesto de trabajo esta conforme a su nivel académico, condiciones que pueden permitir que los colaboradores se aferren permaneciendo muchos años en el mismo puesto, situación que por si misma no afecta, pero al estar vinculada con otros factores como las ideas irracionales, baja autoestima, que generan el conformismo entre otros. Pueden ser presa fácil para ser afectados por este síndrome, otro aspecto muy importante es que el 23% y el 27% en ambas empresas consideran que su nivel académico no esta acorde a su puesto de trabajo ya sea por que es menor que el que requiere el puesto o por que mayor e incluso mayor que el nivel académico del jefe. Otra variable a tomar en cuenta es que hay instituciones en las que no necesariamente un dirigente tiene que tener un excelente perfil para ocupar dicho puesto, hay empresas que por sus políticas colocan a miembros de la misma familia a ocupar puestos de mando

superiores. Estos espacios pueden ser favorables para adquirir la patología organizacional como lo es el síndrome de cronos ya sea ejerciendo el síndrome u siendo víctimas del mismo.

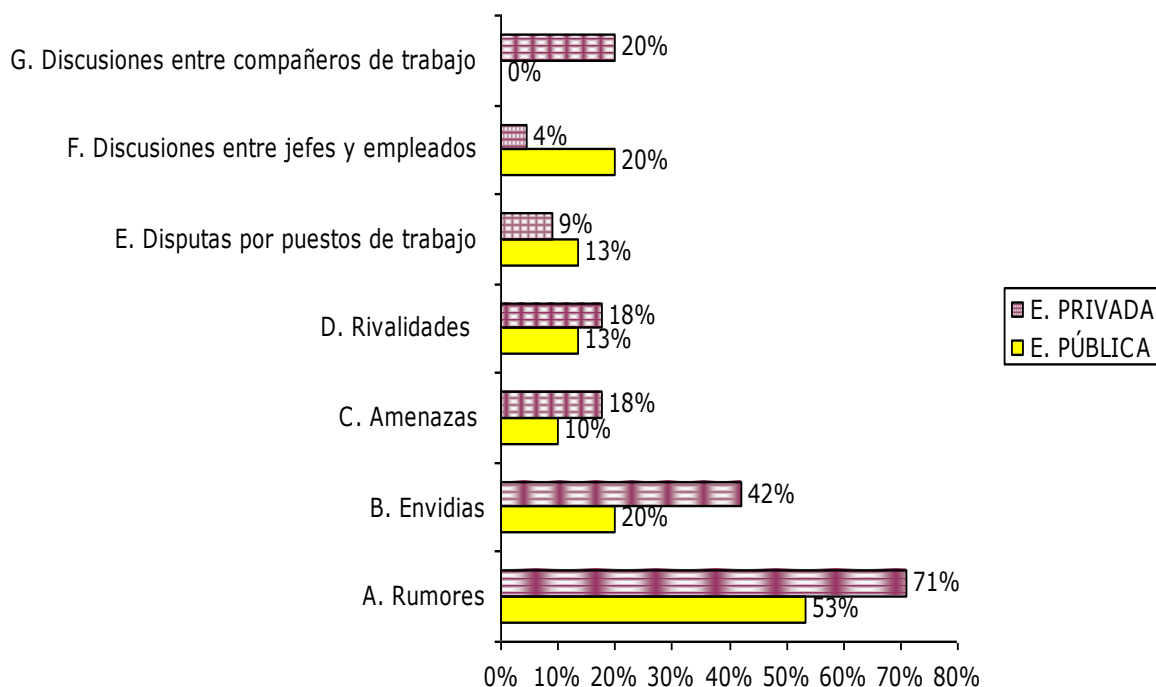
Preg #10 ¿Cómo se lleva ustes con sus compañeros de trabajo?



Evidentemente el ser humano es por naturaleza un ser social, ya que se necesita estar inmerso en un contexto, compartir y desarrollarse personal y profesionalmente, evidentemente nuestras diferencias individuales constituye un papel muy interesante para que se dé esta situación. En la respuesta de un 77% y un 80% otorgada por los entrevistados de ambas empresas quienes dicen que disfrutan de la compañía de sus compañeros de trabajo, demuestra que las relaciones sociales y laborales adecuadas forman un ambiente ideal para eliminar las barreras comunicacionales que suelen ser afectadas por diferentes factores como la envidia, los rumores, las discusiones entre otras. Pero existen relaciones poco favorables para lograr un ambiente laboral apropiados, esto puede estar relacionado a que el 20% de entrevistados en ambos tipos de empresas contestaron que no se llevan ni bien, ni mal puede ser que no se sientan identificados con sus compañeros de trabajo o porque consideran que ellos no necesitan tener buenas relaciones con los demás dedicándose a realizar su trabajo ya que observan las desavenencias que se dan entre los mismos compañeros y prefieren tomar cierta distancia para no

verse involucrados. Este tipo de persona puede ser calificada como víctima de quien ejerce el síndrome de cronos pues posiblemente sea hasta ignorado por el jefe y por sus compañeros de trabajo que están aliados y listos para atacar. El 3% de entrevistados de empresas publicas manifiestan que quisieran que sus compañeros de trabajo los comprendieran mejor, pues a lo mejor no goza de relaciones interpersonales placenteras y por momentos se siente presa de criticas y comentarios malintencionados que giran sobre él y cuyas características no escapan de ser víctima del que ejerce el síndrome.

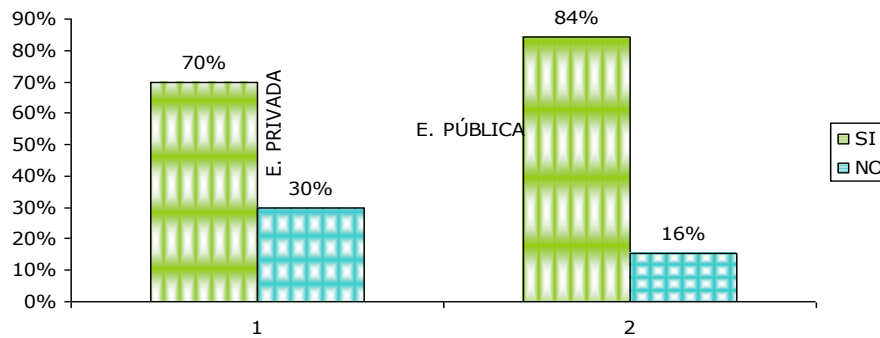
Preg #11 ¿Qué tipo de situaciones se presenta con mas frecuencia en su lugar de trabajo?



En las organizaciones el clima laboral es muy importante para desempeñar un trabajo de manera satisfactoria, pero las relaciones laborales no siempre son sanas puede que en ciertos momentos sean hostiles pues, a veces la forma de comunicarse entre colaboradores y jefes es a través de rumores por lo que según los entrevistados ocupa un 71% en las empresas privadas y un 53% en las empresas publicas lo que indica que existen síntomas evidentes del síndrome de cronos en cual, obstruye la sana comunicación posibilitando que se den envidias, rivalidades, amenazas, disputas por puestos de trabajo y discusiones entre jefes y colaboradores que según muestra el grafico es mas común en empresas publicas que en las empresas privadas; el malestar entre compañeros de trabajo es mas evidente entre los colaboradores que laboran en empresas privadas. Hay que tomar en cuenta que muchas patologías organizacionales tienen su eje central en las divisiones de mandos, es

decir; que si un jefe dirige bien a su personal no se prestara a participar en este tipo dificultades. Si el jefe esta bien todo en su entorno funcionara bien por que creara las condiciones adecuadas y su personal gozara de un ambiente laboral apropiado.

Preg #12 ¿Alguna vez ha sentido que su jefe lo excluye o tiene malas intenciones hacia usted?



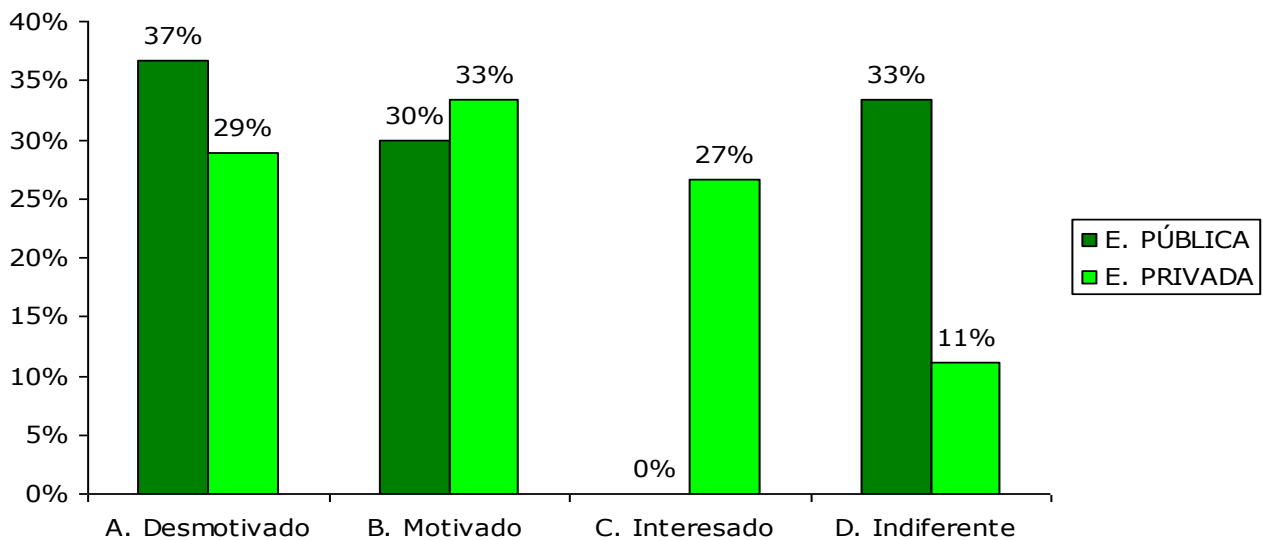
El 70% de los entrevistados de empresas publicas y el 84% de los colaboradores de las empresas privadas contestaron que en mas de una ocasión han sentido que su jefe los excluye o que tiene malas intenciones con ellos, por lo que resulta indiscutible inferir que en la mayoría de empresas tanto publicas como privadas se manifiesta el síndrome de cronos ya que en alguna oportunidad los colaboradores sienten que el jefe abusa de su poder y que a la vez existen preferencias para este. Resulta lógico pensar que en estos tipos de organizaciones la mayoría de colaboradores están dominados o temerosos de sus jefes y a la vez confundidos por su forma de actuar, pues en varias preguntas han tratado de encubrir las malas prácticas de estos. Calificándolos de amables y comprensivos. La minoría de los entrevistados en ambos tipos de empresas manifiestan que no han sentido exclusión por parte del jefe condición que los hace miembros merecedores del tal denominado clan de los que ejercen cronos, ya que el jefe necesita aliados para que lo encubran o le ayuden a desesperar a la victima y de esta manera evitar sentirse culpable por dañar o ignorar a uno de sus colaboradores.

Preg #13 ¿Participa en todas las actividades, ya sea sociorecreativas o laborales que se realizan dentro de la empresa?



El sentido de pertenencia impulsa al ser humano a formar parte de un grupo, a sentirse identificado con este. La mayoría de entrevistados participan en las actividades socio recreativas que se realizan dentro de la empresa, pero en la minoría de los colaboradores entrevistados no participan en este tipo de actividades lo cual, puede estar referido a problemas presentes entre compañeros e incluso con el jefe por lo que prefieren evitar estos eventos para no hablarles, no verlos y no tener ninguna relación con ellos. Esto ocurre cuando la situación laboral se vuelve hostil y hasta insoportable, limitándose el colaborador a realizar sus funciones por simple compromiso o por la paga de un sueldo. También tiene que ver las diferencias individuales de cada uno de los miembros de la organización.

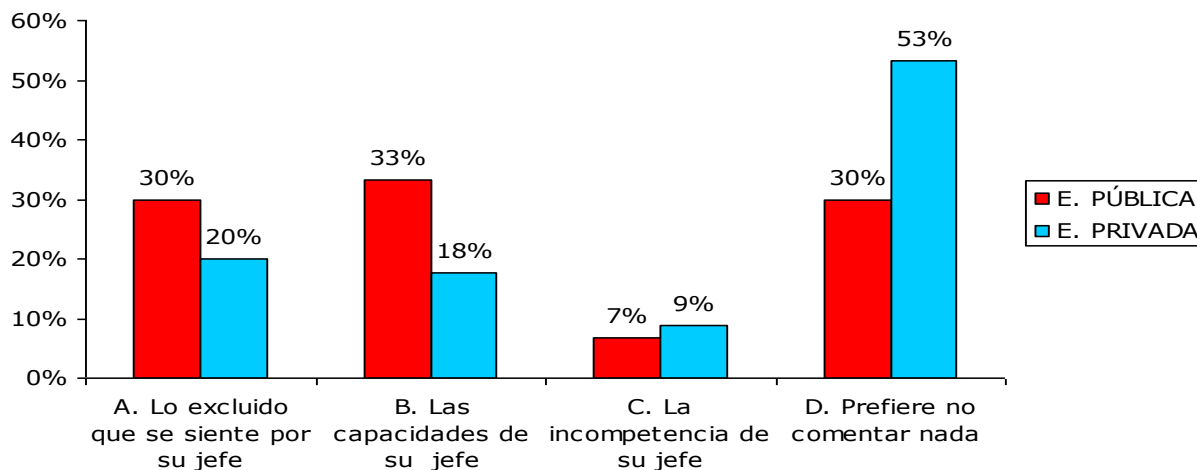
Preg #14 ¿su familia lo considera en relación al trabajo?



extrínseca, si no se esta bien consigo mismo y con los demás muy difícilmente una persona se pueda sentir motivada. El 37% y el 29% de los entrevistados manifiestan que su familia los percibe con relación a su trabajo desmotivados pues, esto se debe a que el ser humano no es un ser aislado y todo lo que ocurre en su entorno puede que lo beneficie o perjudique pues este lo refleja en su

conducta, y si existen problemas en su lugar de trabajo esto no solo afectara su salud mental y física si no además puede repercutir en su entorno familiar. El clima laboral desfavorable es un factor muy importante para que un colaborador se sienta desmotivado, muchas veces se debe a la conducta que manifiesta el jefe lo que induce a este a percibir una sensación de descontento o incluso a sentirse frustrado o decepcionado de todo lo que le ocurre en su lugar de trabajo. Otro aspecto que puede llevar a una persona a sentirse desilusionado es la rutina pues el hecho de estar muchos años realizando la misma actividad mecánicamente propicia a generar la desmotivación. Así mismo un 30% y 33% de los colaboradores manifestaron sentirse motivados situación que no solo beneficia a los colaboradores si no también a la institución; mientras que el 27% de los entrevistados en empresas privadas mencionaron sentirse interesados por el trabajo, muchas veces ese interés es meramente por la retribución de su trabajo, les gusta lo que hacen en su trabajo pero no están cómodos por las dificultades que se dan en la organización. Otro dato muy importante es que el 33% de los entrevistados de empresas públicas y el 11% de empresas privadas saben que su familia los percibe como indiferente ante su trabajo, lo que indica que existe un alto nivel de desmotivación a un mayor pues se limitan a realizar su trabajo. Estos factores son los denominados efectos organizacionales provocados por el síndrome de cronos.

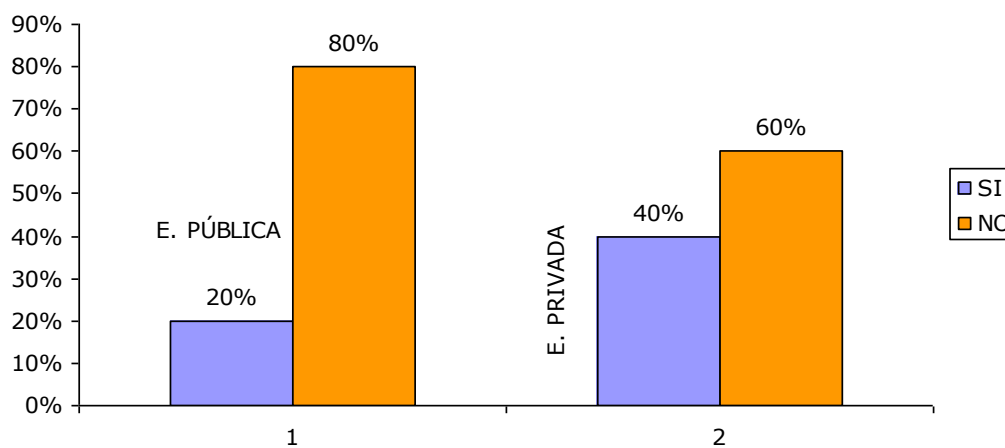
Preg #15. Expresa a su familia sobre:



los entrevistados de empresas publicas prefieren no comentar nada a su familia sobre su trabajo por no estresarse o incomodarse o por que consideran que no deben mezclar asuntos laborales con los familiares. Esta es una manera de evadir posibles situaciones que se dan en el trabajo. El 30% y el 20% de los entrevistados expresan a su familia lo excluidos que se siente por su jefe, situación que favorece a estos colaboradores ya que el desahogo es una técnica muy efectiva para sentir el apoyo de los seres queridos, un 33% y 18% de los entrevistados en ambos tipos de empresas expresan a su familia sobre las capacidades de su jefe, este tipo de persona respeta y admira a su jefe ya sea por

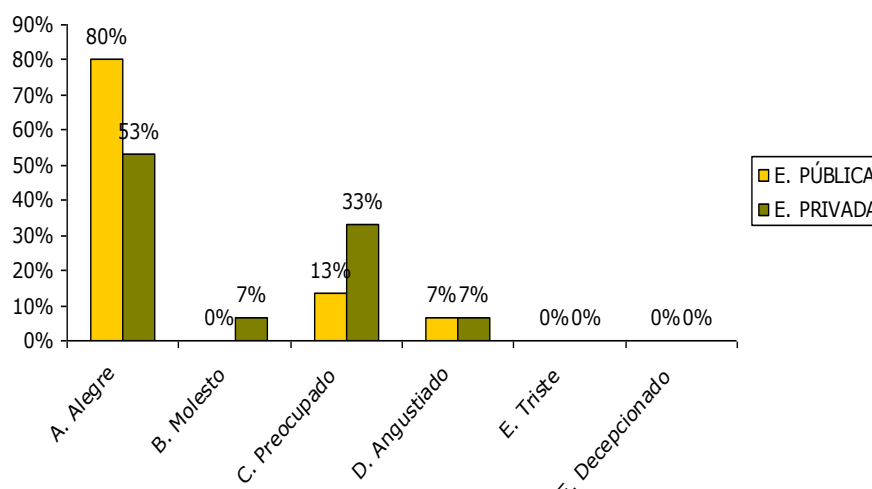
simpatía o por tratar de quedar bien con este y son catalogados como aliados del jefe. El 7% y el 9% de los colaboradores en ambas empresas expresan a su familia de la incompetencia de jefes, pues muchos de estos pueden en determinado momento convertirse en víctimas de quien ejerce el síndrome de cronos ya que por su misma preparación académica se consideran mejor capacitados que el jefe para obtener ese puesto.

Preg #16 ¿Considera que su trabajo afecta su relación familiar?



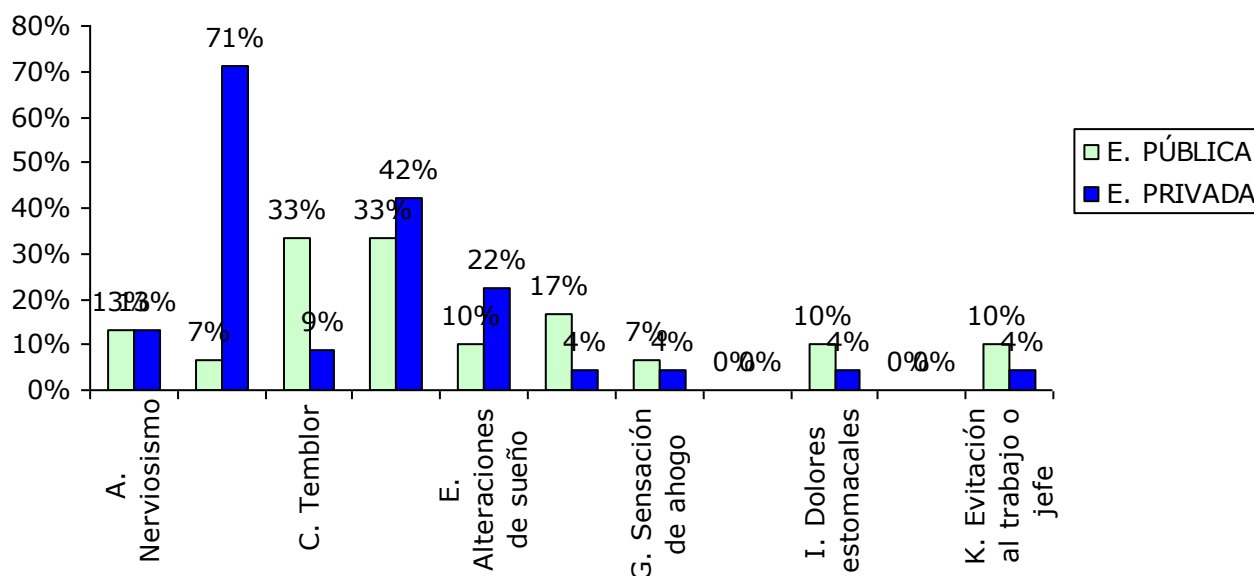
El 20% de los entrevistados en empresas publicas y el 40% en empresas privadas consideran que su trabajo afecta su relación familiar; lo que indica que evitan comentar a sus familias sobre sus problemas guardando todo lo que ocurre en su interior y a la larga reflejando sus estados de animo en su conducta, pues se exterioriza y permite que en ciertos momentos haya una explosión de emociones negativas que afectan a la familia. En cambio el 80% y 60% en ambas instituciones consideran que su trabajo no afecta la relación familiar situación que puede deberse a que por una parte los colaboradores no se hayan percatado del efecto que produce sus relaciones laborales al interior de la familia, por otra parte puede ser que aun no ha afectado su vida familiar porque tratan de mantenerse controlados y relajados canalizando el estrés a través de la práctica de actividades recreativas.

Preg #17 ¿Cuando piensa en su trabajo, se siente?

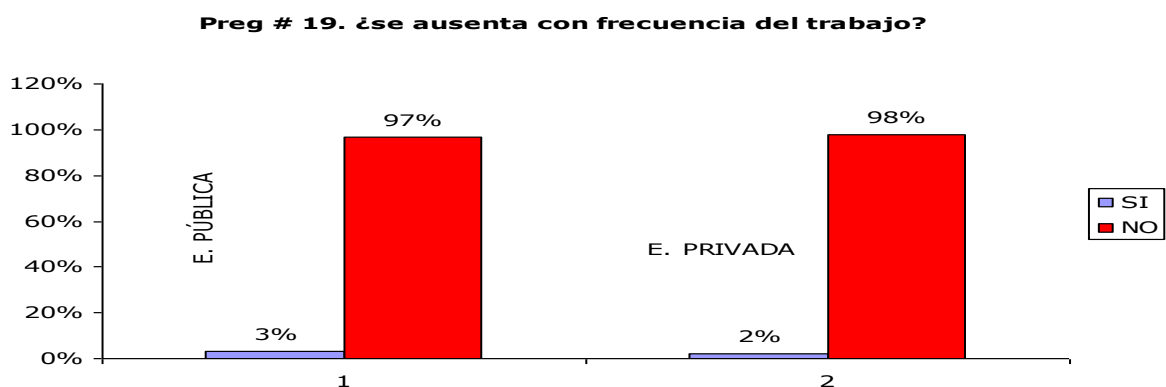


El 80% y el 53% de los entrevistados en ambos tipos de empresas manifestaron sentirse alegres cuando piensan en el trabajo, para algunos puede ser porque tienen la vocación y realmente les gusta su trabajo y otros por que están acostumbrados a realizar el mismo tipo de trabajo que se alegran el poder trabajar y controlar a los demás compañeros. El 7% de los entrevistados en empresas privadas les molesta pensar en el trabajo por situaciones patológicas que se dan en este o por que no están satisfechos con las funciones que desempeñan. Ellos pueden llegar o son victimas de quien ejerce cronos y de sus aliados. El 13% de entrevistados de empresas publicas se sienten preocupados y un 7% angustiados, lo que indica que existen conflictos organizacionales que los desestabilizan, es decir; personas que son victimas del síndrome de cronos. El 33% de los entrevistados en empresas privadas manifiestan sentirse preocupados y un 7% angustiado, lo que se infiere por una parte que se debe a la inseguridad que le brinda el trabajo, es decir; que teme ser despedido y por otra parte por que pueden ser victimas del síndrome de cronos y cada día sienten que es un tormento asistir al trabajo por que las relaciones con el jefe y con el entorno se vuelven hostiles e infructíferas.

Preg #18. Marque con un X uno o más signos que usted presenta con mayor frecuencia



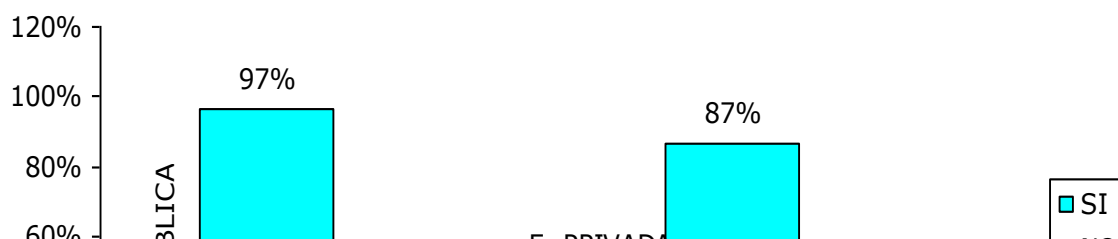
El grafico muestra los efectos psicológicos que ocasiona el síndrome de cronos en el personal que labora en instituciones afectadas por esta cruel enfermedad. En ambos tipos de organizaciones se observa síntomas de nerviosismo, temblor , preocupaciones, alteraciones de sueño, sensación de ahogo, dolores estomacales y evitación al trabajo o jefe; lo que indica que los colaboradores presentan efectos psicológicos tales como: ansiedad, depresión , estrés laboral, Hipervigilancia, Baja autoestima, Inseguridad, Fatiga crónica, Tendencia al aislamiento, Reduce la motivación, Produce perdida del interés por el trabajo , Sentimientos de frustración, estos resultados es lo que nos indican sobre la presencia del síndrome de cronos en ambos tipos de organización.



Con respecto a la pregunta se ausenta con frecuencia del trabajo la mayoría de entrevistados contestó que no, aunque manifestaron que en ocasiones se ausentaban por problemas de salud, situación que puede deberse al temor a las posibles represalias que pueden tener al sincerarse o

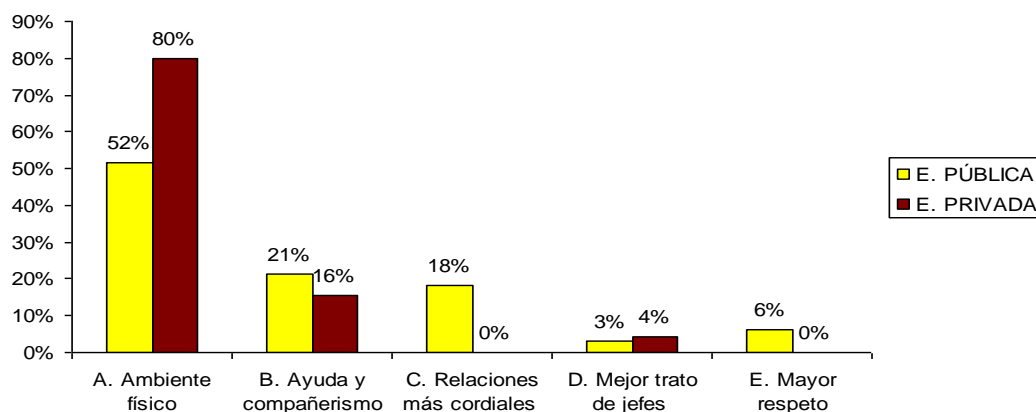
Porque los entrevistadores tuvieran una buena impresión de ellos. En su minoría contestaron que si se ausentan con frecuencia.

Preg #20 ¿Siente que su trabajo es de mucha importancia para la empresa?



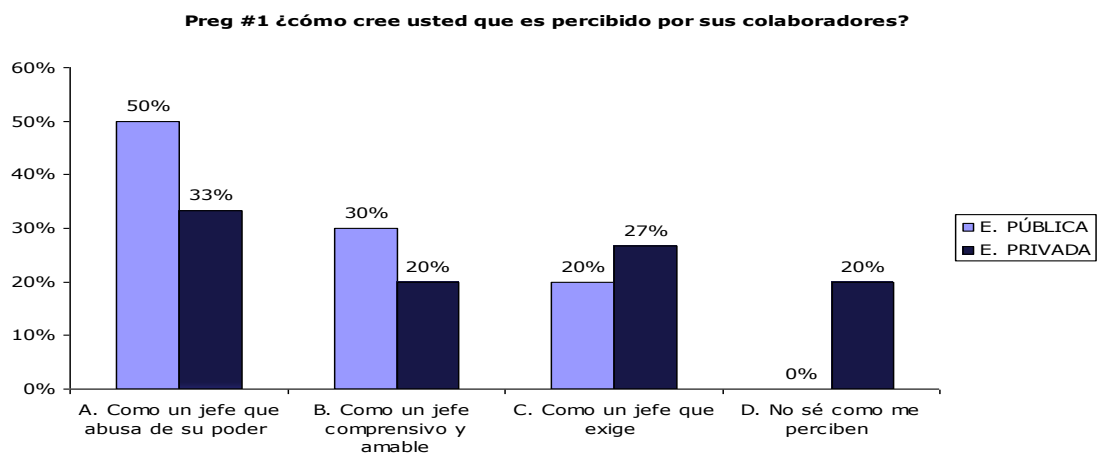
El grafico muestra que la mayoría de los empleados reconocen que su trabajo es de mucha importancia para la organización, a excepción de un 3% y 13% de la muestra contestaron que no es de importancia su trabajo, lo que indica que en menor grado pero la baja autoestima esta presente en los colaboradores que son victima del síndrome de cronos.

Preg #21 ¿Qué aspectos considera que deberían mejorar en su lugar de trabajo?



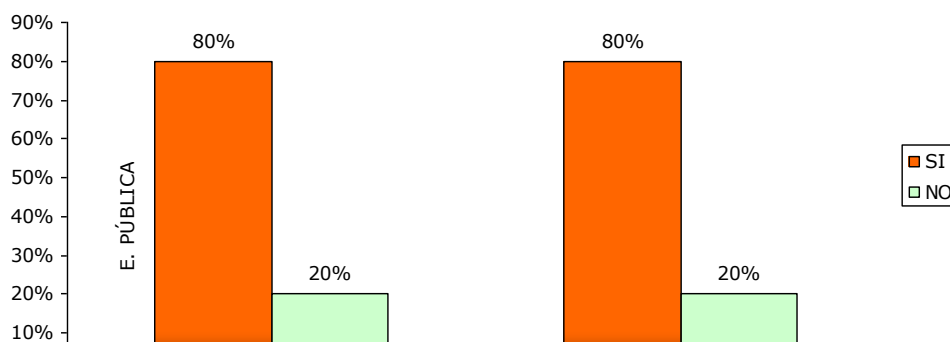
Los colaboradores reconocen que para llevar a cabo su desempeño laboral adecuado es necesario contar con un ambiente físico que proporcione bienestar a estos, para que ellos se sientan bien cómodos, pues muchos de los colaboradores desarrollan su trabajo en hacinamiento. El 21% y 16% de los entrevistados en ambas empresas consideran que debe mejorarse la ayuda y compañerismo, lo que reafirma los problemas existentes entre ellos de igual manera el 18% de entrevistados en instituciones publicas consideran importante el mejoramiento de las relaciones laborales, un 3 y 4 por ciento consideran que se necesitan mejor trato entre jefes y un 6% de mayor respeto. Por todo lo anterior las organizaciones públicas y privadas no se eximen de la patología organizacional el síndrome de cronos pues a mayor o menor medida esta afectado el recurso humano de las empresas.

Resultados de entrevistas aplicadas a Jefes que laboran en instituciones públicas y privadas



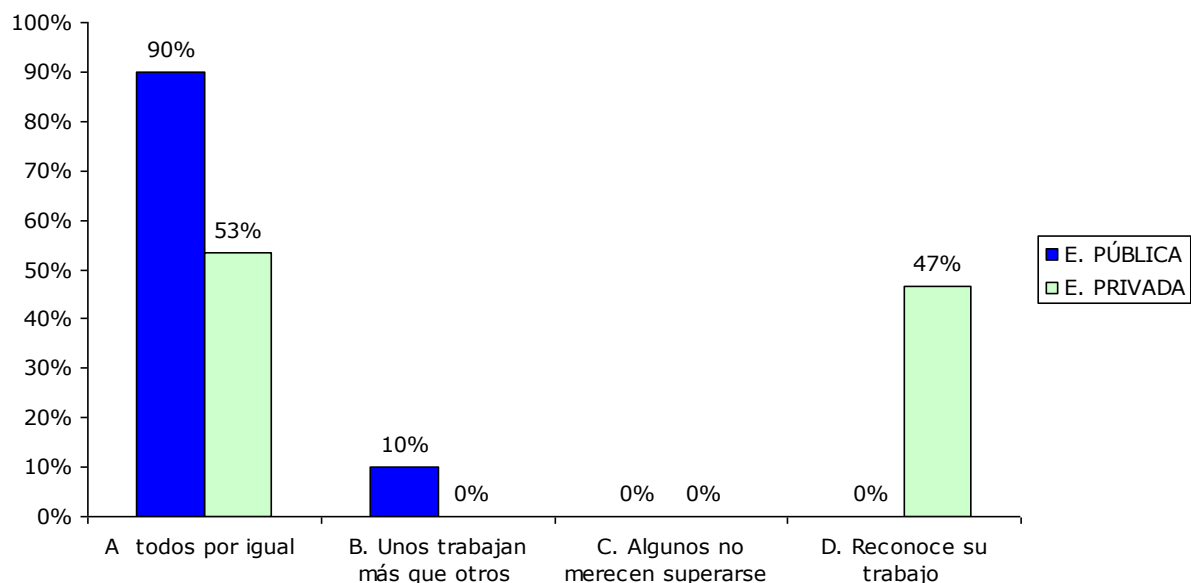
La mayoría de jefes creen que sus colaboradores les perciben como jefes que abusan de su poder, situación que se ve muy negativa en la relación de ambas partes, ya que el jefe puede haber adoptado ya una postura de defensa en la cual será mas importante el beneficio propio antes que el beneficio de sus adversarios, facilitando así la aparición del síndrome “Cronos”.

Preg #2. ¿Sus colaboradores tienen la libertad de comentarle que no están de acuerdo con algunas decisiones que usted haya tomado?



Un 80% de los jefes en ambos sectores manifiestan que sus colaboradores pueden comentarles su descontento en algunas decisiones que el o ella haya tomado, pero hay un 20% de jefes en ambos sectores que manifiestan incisivamente que sus colaboradores *no* pueden manifestarse en contra de sus decisiones, razón de peso para inferir que en las empresas con este tipo de jefes no hay ni libertad de expresión, ni mucho menos posibilidades de ascender, precisamente esta es una de las características que describe a las empresas en las que se presenta el síndrome “Cronos”. Merece mucha importancia agregar a este punto que muy probablemente no todos los jefes respondieron con absoluta certeza, ya que resulta muy poco conveniente proyectar una imagen negativa de si mismos, debido a tal situación se redujo a un 20% pero es muy probable que esta cantidad sea mucho mas alta.

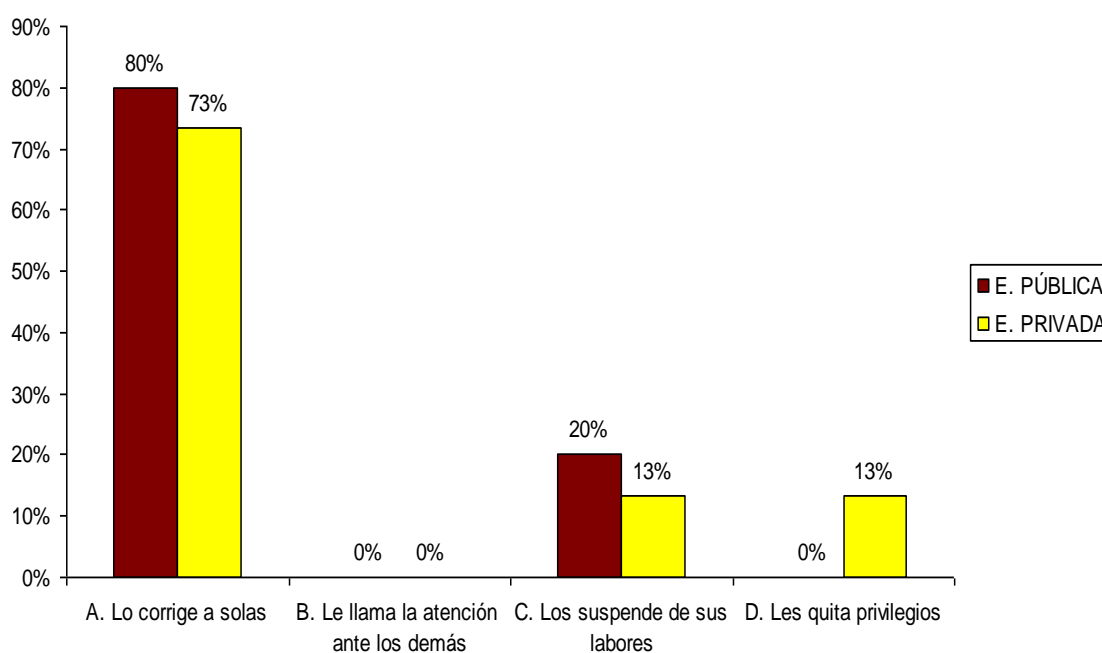
Preg #3. ¿Cómo trata a sus colaboradores?



La mayoría de jefes en ambos sectores dicen que tratan a todos sus colaboradores por igual, cabe mencionar que en la empresa pública la segunda opción fue negativa ya que un 10% dice que unos colaboradores trabajan más que otros, lo cual indica que cierta cantidad de jefes en las empresas del sector público no tratan a todos sus colaboradores por igual, más bien reconocen a quienes se esfuerzan mas, otra característica que describe al ambiente de las empresas en que se ejerce el “Cronos”.

En la empresa privada un 47% de los jefes dicen que reconocen el trabajo de sus colaboradores escogida como segunda opción, esta alternativa puede ser positiva pero también puede ser negativa. Por un lado es positivo reconocer el esfuerzo de los colaboradores, pero en contraste se vuelve negativo cuando en si el reconocimiento se reduce a logros laborales y no se reconocen otros aspectos de mucho peso como lo son las competencias que cada colaborador posee y que al ponerlas en función, se tendría como valor agregado un logro integral en lugar de separado o seccionado.

Preg #4. ¿Cuando uno de sus colaboradores comete una falta, usted?

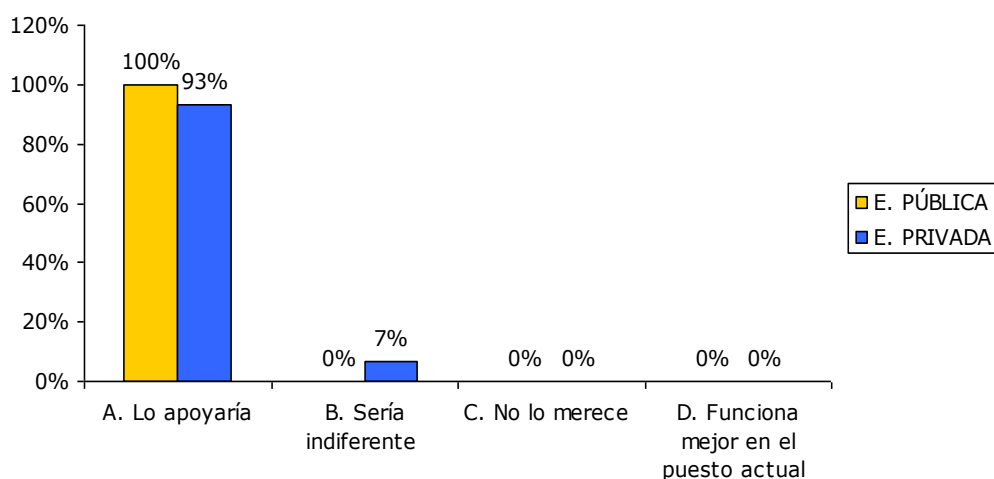


80 y 73 por ciento de jefes en ambos sectores respectivamente, manifiestan que cuando sus colaboradores comenten una falta los corrigen a solas, lo cual es muy positivo porque se evitan comentarios, burlas etc., por parte de los demás compañeros de trabajo, la realidad en la mayoría de empresas de la región contradice este resultado, ya que muchas personas en más de una ocasión han experimentado las severas reprimendas de sus jefes en público, pero es muy interesante tomar en cuenta este resultado ya que si bien los jefes no realizan lo que expresan, un punto a favor es que reconocen que, la forma correcta de hacerlo es como lo han elegido, lo cual bien podría hacer mas fácil la conducción para que lo pongan en practica.

20 y 13 por ciento de jefes en ambos sectores respectivamente manifiestan que la medida que toman cuando sus colaboradores comenten una falta es suspenderle de sus labores, lo cual no contribuye positivamente porque al suspender al colaborador se castiga la infracción pero no se soluciona la raíz de la misma, puesto que el colaborador se va, pero la dificultad se mantiene.

13 por ciento de jefes del sector privado manifiestan quitar los privilegios a sus colaboradores cuando comenten una falta, lo que evidentemente indica que sus acciones van encaminadas en función de la empresa mas que de sus colaboradores, situación que en nada abona puesto que retirar privilegios, más bien contribuye a que los colaboradores perciban a sus jefes como dictadores.

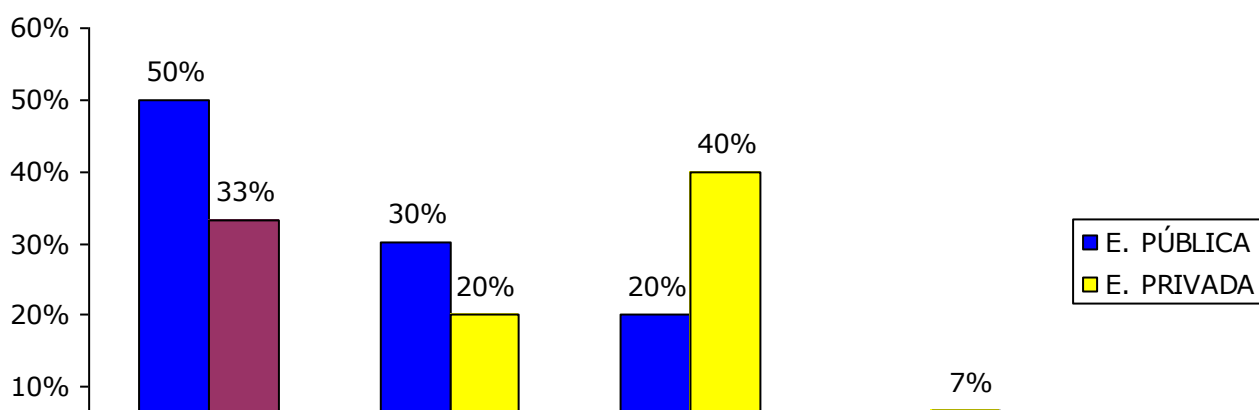
Preg #5. ¿Cómo reaccionaría si uno de sus colaboradores tiene la oportunidad de ascender de puesto?



La mayoría de jefes en ambos sectores expresan que apoyarían a sus colaboradores si tienen la oportunidad de ascender. Es muy importante aclarar que en su mayoría los jefes bien pudieron analizar esta pregunta como ascensos de sus colaboradores en otras áreas o puestos en los cuales el jefe no se incluya.

Un 7 por ciento de jefes del sector público expresa que el ascenso de sus colaboradores le es indiferente, lo cual no puede obviarse porque al estar completa armonía las respuestas de los demás jefes de ambos sectores, esto representa un contraste muy importante y vuelve evidente lo que muchos jefes no se atreven aceptar.

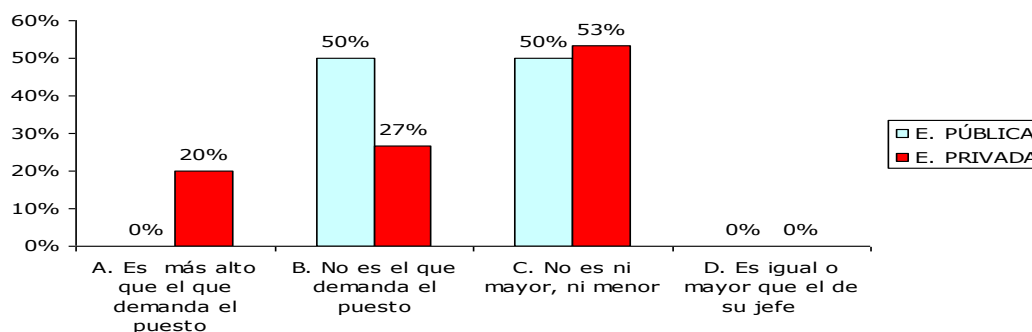
Preg #6. ¿Cómo reconoce los logros y habilidades de las personas bajo su cargo?



En su mayoría los jefes señalan que reconocen de diversas maneras los logros de las

Un 50% del sector público y 33% del sector privado señalan que felicitan a sus colaboradores. 30% y 20% respectivamente señalan que promueven a sus colaboradores en reconocimiento de sus habilidades, al manejarse de forma equilibrada este hecho es muy positivo, de lo contrario podría generar en los colaboradores un ambiente de insana competencia. Otro punto muy similar es el de elogiar a sus colaboradores en público que se evidencia más en el sector privado con un 40%, pero que también se presenta en el sector público pero solo en un 20%. No puede dejarse de lado un 7% de jefes del sector privado que manifiestan que hasta el momento nadie ha sobresalido, lo que muestra gráfica y claramente la manifestación pura del síndrome de cronos. Esa resistencia de al reconocimiento de que los colaboradores tengan logros y fortalezas.

Preg #7. ¿Considera que su puesto de trabajo esta conforme a su nivel académico?



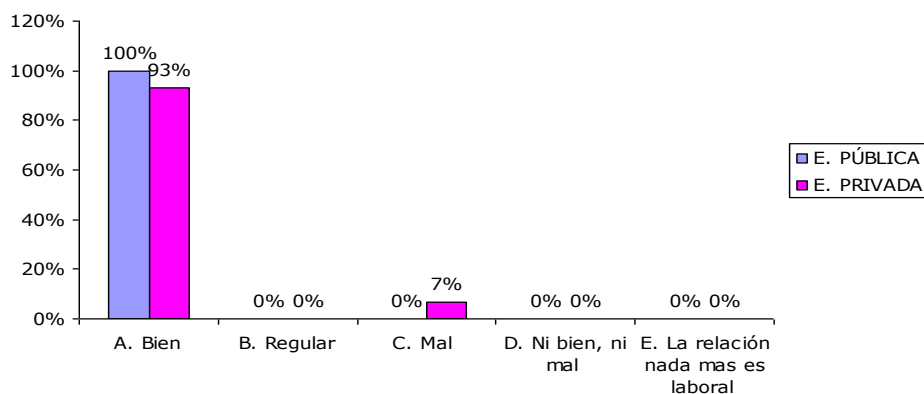
20% de los jefes del sector privado dicen que su nivel académico es más alto que el demandado por el puesto, esto puede volverse negativo porque tiende a desmotivar. 50% de jefes del sector público y 27% del sector privado dicen que el nivel académico no es el que el puesto demanda, al tener esta percepción o conocimiento se puede generar también desmotivación o puede dar pautas para pensar que en estas empresas se está presentando el síndrome de Cronos ya que no se le está permitiendo a los colaboradores ejercer las los puestos que les competen. Un 50% de jefes del sector público y un 53% del sector privado dicen que su nivel académico no es ni, mayor ni menor al puesto que desempeña lo que podría indicar que se encuentran satisfechos con lo que realizan.

Preg #8. Si usted comete un error. ¿Sus colaboradores se lo hacen saber?



90% de jefes del sector público y 87% de jefes del sector privado expresan que al cometer un error sus colaboradores se lo hacen saber. Esto es positivo porque demuestra que hay libertad de expresión. Pero puede volverse negativo si los jefes interpretan este hecho como que sus colaboradores están al pendiente de los errores que comete para tomar ventaja. Puesto que ellos significarían que los jefes tienen temor de que sus colaboradores identifiquen sus debilidades y precisamente este temor es característico de los jefes que ejercen el síndrome “Cronos”.

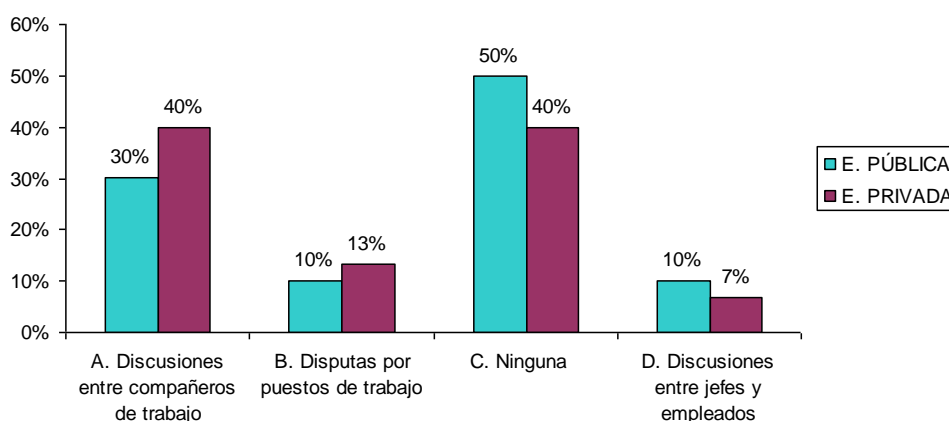
Preg #9. ¿Cómo se lleva con sus colaboradores?



En su mayoría los jefes de ambos sectores manifiestan llevarse bien con sus colaboradores, este resultado contrasta con los resultados de la pregunta #1, ya que en dicha pregunta los jefes manifiestan que sus colaboradores les perciben como personas que abusan de su poder. Entonces la respuesta en este momento rechaza lo que antes plantearon y vuelve interesantes las respuestas

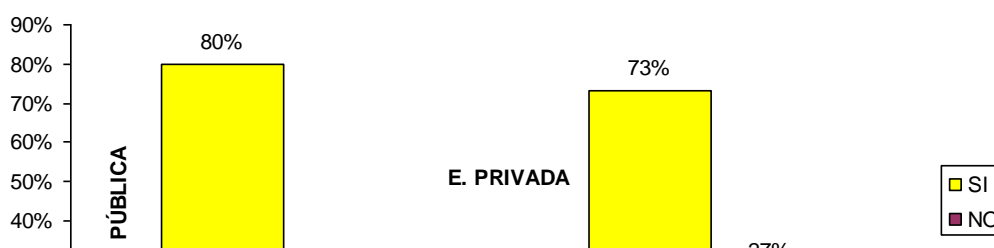
ulteriores. Citación que acrecienta la certeza de que los jefes no han sido del todo veraces en sus respuestas porque temen evidenciar las dificultades que existen en la relación con sus colaboradores. Si a esto se le agregan un 7% de jefes del sector privado que manifiestan llevarse mal con sus colaboradores, el esquema evidencia un ambiente poco positivo.

Preg #10. ¿Qué tipo de situaciones se presentan con mayor frecuencia en su lugar de trabajo?



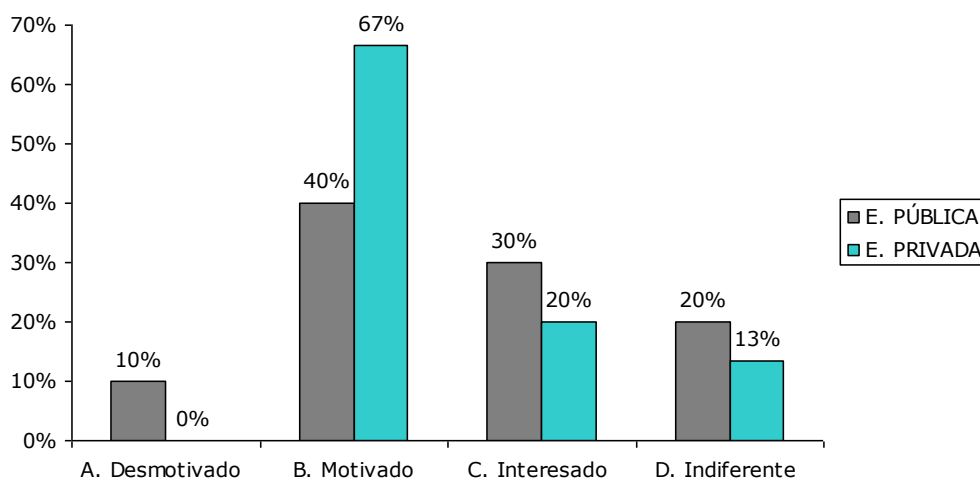
Las discusiones entre compañeros de trabajo, se presentan en un 30% en las empresas del sector público y en un 40% en las empresas del sector privado según lo manifestado por los jefes entrevistados, lo cual demuestra que el ambiente al interior de las mismas no es del todo agradable. Las disputas por puestos de trabajo se presentan en un 10% en las empresas del sector público y en un 13% en las empresas del sector privado según lo manifestado por los jefes entrevistados. Esto hace obvio el secreto a voces de que al interior de las empresas se desarrolla el síndrome de cronos porque esta es una característica principal del mismo. 50% de jefes del sector público y 40% del sector privado manifiestan que no se presentan ningunas de estas manifestaciones al interior de sus empresas lo que puede interpretarse como negación a reconocer las dificultades. 10% de jefes del sector público y 7% del sector privado manifiestan que al interior de sus empresas se presentan discusiones entre jefes y empleados, lo que representa un disarmónico enlace entre jefes y colaboradores.

Preg #11. ¿Planifica, organiza y participa en actividades sociorecreativas?



80% de jefes de empresas públicas y 73% de jefes de empresas privadas afirman planificar, organizar y participar en actividades socio recreativas, situación que contribuye de manera positiva para que la relación entre jefes y colaboradores se equilibre. En discrepancia 80% de jefes de empresas públicas y 73% de jefes de empresas privadas afirman que no planifican organizan o participan en actividades socio recreativas, lo que demuestra un alejamiento de hacia sus colaboradores.

Preg #12. Su familia lo considera en relación al trabajo:



10% de jefes del sector público creen que sus familiares los consideran desmotivados respecto al trabajo que ejecutan. Lo que reafirma su descontento con el trabajo. 40% de jefes del sector público y 67% del sector privado creen que sus familiares los consideran motivados con respecto a su trabajo lo que demuestra la satisfacción con lo que realizan. 20% de jefes del sector público y un 13% del sector privado creen que sus familiares los perciben como indiferentes con respecto al trabajo que realizan, esto podría sumarse a las respuestas de los que se demuestran desmotivados en donde evidentemente los empleados del sector público salen en mayor desventaja.

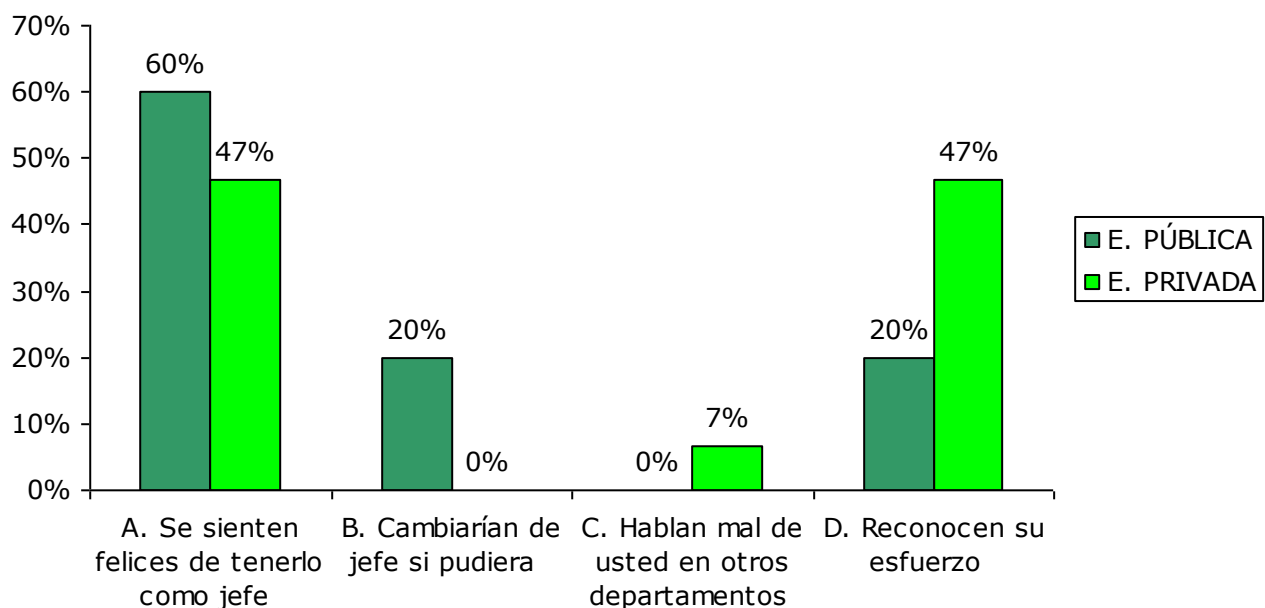
Preg #13. ¿Siente que su relación familiar se ve afectada por los problemas que ocurren en el trabajo?

90%

80%

20% de jefes del sector público y un 27% del sector privado manifiestan que los problemas al interior de sus empresas afectan sus relaciones familiares, esto demuestra que las dificultades al interno de las empresas son trasladadas al ámbito familiar y se vuelven un factor mas de tensión que se suma y cuyas consecuencias no pueden proveerse con alentadores resultados. 80% de jefes del sector público y un 73% del sector privado manifiestan que los problemas en su trabajo no interfieren en sus relaciones familiares, esto sería muy positivo de ser respuestas certeras, tomando en cuenta que el lineamiento de las respuestas anteriores indican disarmónicos resultados, es muy probable que en esta pregunta también se presente evitación o lo que es lo mismo, no aceptación de las dificultades.

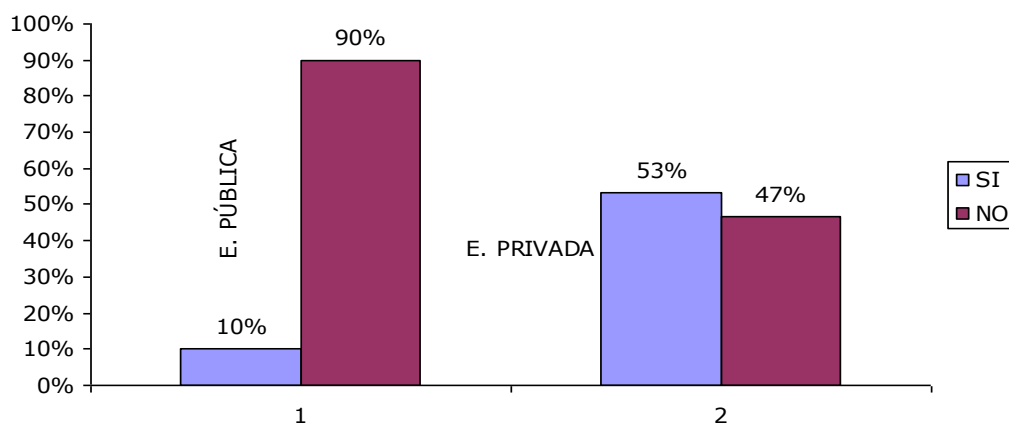
Preg #14. ¿Comenta con su familia? que sus colaboradores:



60% de jefes del sector público y un 47% del sector privado comentan a sus familias de lo felices que se sienten sus colaboradores de tenerlo como jefe, el análisis de los resultados anteriores demuestra que existen muy pocas probabilidades de que esto ocurra en los porcentajes planteados.

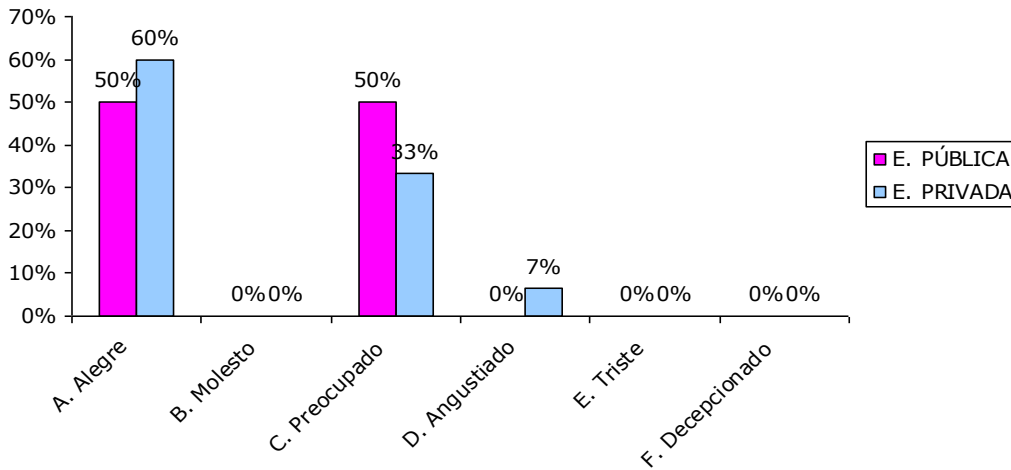
20% de jefes del sector público comentan a sus familias de que sus colaboradores cambiarían de jefe si pudieran, respuesta que se combina con los resultados de la pregunta #1. 7% de los jefes del sector privado creen que sus colaboradores hablan mal de él en otros departamentos siendo esta situación un indicador claro de que algunos jefes perciben a sus colaboradores como amenaza. 20% de jefes del sector público y un 47% del sector privado comentan a sus familias de que sus colaboradores reconocen sus esfuerzos. Esto denota que en el sector público existe un menor grado de aceptación de los colaboradores hacia sus jefes, o al menos estos así lo perciben, en los jefes del sector privado la situación o es más evitativa o es realmente mejor.

Preg #15. ¿Considera que su trabajo afecta su relación familiar?



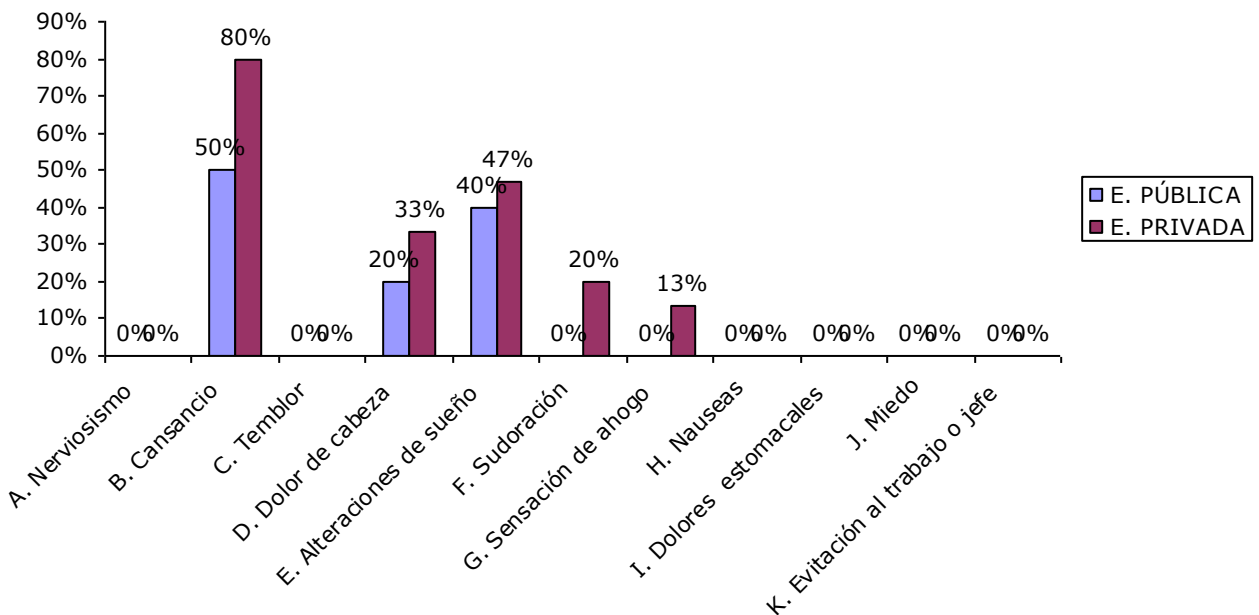
Los resultados en esta pregunta son muy contradictorios mas que todo en el sector privado, pues la misma es idéntica a la pregunta #13 solo que formulada de manera diferente, pero las respuestas se contradicen dando pautas para inferir con propiedad de que efectivamente su trabajo interfiere significativamente en la relación con sus familiares. En el sector público los resultados son similares pero existe una leve varianza, lo cual no debería suceder si las respuestas fueran del todo ciertas por parte de los entrevistados.

Preg #16. ¿Cuando piensa en su trabajo, se siente?



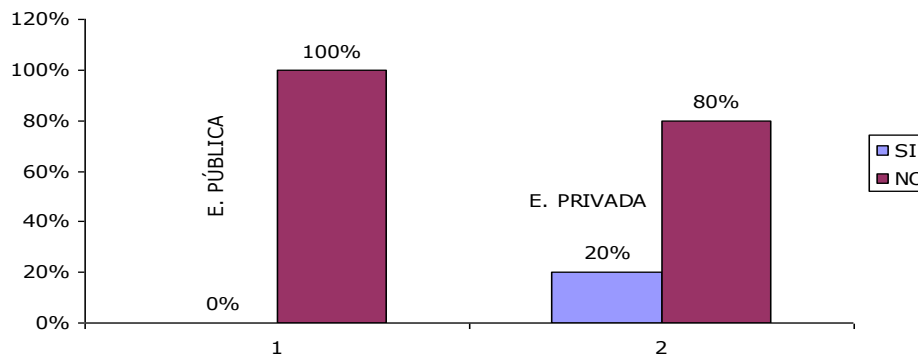
50% de jefes del sector público y un 60% del sector privado se sienten alegres al pensar en su trabajo, 50% de jefes del sector público y un 33% del sector privado manifiestan sentirse preocupados al pensar en su trabajo estos resultados que muestran casi un 50% dividido entre los dos aspectos demuestra que el pensamiento de los jefes Respecto a sus trabajos se direcciona únicamente en esta trayectoria, ya que un 7% de jefes del sector público manifiesta también sentirse angustiado lo que puede combinarse con sentirse preocupado.

Preg #17. Marque con una X los signos que presenta con mayor frecuencia



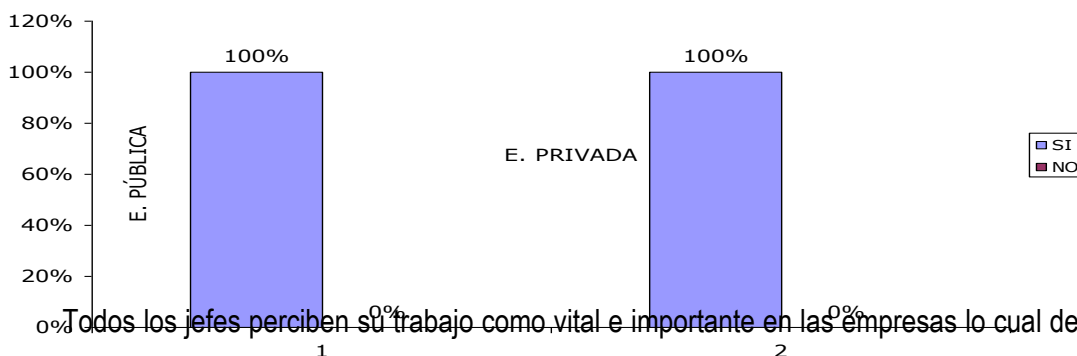
Todos los jefes en ambos sectores experimentan más de uno de los síntomas somáticos que se plantean en esta pregunta el cansancio, las alteraciones del sueño, los dolores de cabeza, sudoración y sensaciones de ahogo en el orden respectivo son los que mas se presentan en ellos. Estos signos no son mas que la prueba sustancial y gráfica de que el trabajo no es del todo gratificante para los jefes en ambos sectores lo cual resulta en alteraciones propias del estrés. Y hace pensar que el síndrome "Cronos" u otros síndromes se están conjugando.

preg #18. ¿se ausenta con frecuencia del trabajo?



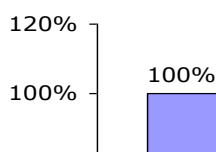
Como se había previsto los resultados de esta pregunta demuestran que los jefes tienen temor a expresar la realidad, ya que la mayoría en ambos sectores manifiestan no ausentarse de sus labores. Pero un al reducido 20% del sector privado que manifiesta ausentarse con frecuencia no debe restársele importancia, más bien se debe tomar muy en cuenta este resultado ya que demuestra que el nivel de aceptación es indicador claro de que la situación al interior de las empresas no es color rosa.

Preg #19. ¿Siente que su trabajo es de mucho valor para la empresa?



Todos los jefes perciben su trabajo como vital e importante en las empresas lo cual demuestra que para si mismos lo que hacen tiene especial trascendencia y de ahí que puede sobrevalorarse y celarse llevándolo a un nivel en el que la aparición del cronos se vuelva inminente.

Preg # 20. ¿Cómo se siente usted respecto a su desempeño laboral?



En el sector público los jefes se sienten satisfechos respecto a su desempeño en la empresa. Con respecto al sector privado existe un mayor grado de autoexigencia ya que un 7% dijo que deberían rendir más, un 20% dijo que hace lo que puede, lo que demuestra mayor satisfacción en el sector público que en el privado, esto puede ser el resultado de los beneficios y prestaciones y estabilidad del primer sector en contraste con el segundo.

Todos estos factores combinados son los que en suma convergen y favorecen la aparición del síndrome "Cronos".

CAPITULO IV. DIAGNOSTICO

Las Organizaciones salvadoreñas que en su mayoría conforman un bloque ampliamente representativo del sector económico, deben ofrecer un ambiente acorde a su realidad el cual ha de estar orientado a facilitar las labores, alimentar la creatividad y propiciar una salud psíquica y física al personal en beneficio de todos y de los procesos que ella posee, elementos que al conjugarse de manera efectiva pueden motivar el interés por pertenecer a ella.

En cambio en nuestra realidad el nivel de conformismo que presentan, los colaboradores es muy alto ya que se han conformado a desarrollar nada más sus funciones sin interesarse por lo que está pasando con su jefe, en su departamento y en la empresa es decir que, los colaboradores no buscan complicarse cuestionando la conducta del o de los jefes que en su mayoría creen que sus colaboradores les perciben como personas que abusan de su poder, situación que se ve muy negativa en la relación de ambas partes, ya que el jefe puede haber adoptado ya una postura de defensa en la cual será más importante el beneficio propio antes que el beneficio de sus adversarios, facilitando así la aparición del síndrome "Cronos", controlando y hasta manipulando a los colaboradores sin que estos se enteren para mantenerse en su puesto.

El temor al jefe se ve reflejado cuando evaden calificar a su jefe expresando que no es ni bueno ni malo y de esa manera no se ven involucrados, por lo que prefieren dejar la incertidumbre de que algo no está bien, pero no quieren ser ellos los que den a conocer el problema.

Muchos de los colaboradores expresan que les gusta su trabajo bastante, lo que indica que se hallan desarrollándose en el área de su interés y aunque algunos no hayan concluido sus carreras universitarias, se sienten satisfechos de lo que hacen en sus puestos, pero muestran insatisfacción no tanto por el trabajo si no por el entorno laboral donde están inmersos, reflejando así, características que poseen las víctimas de quienes ejercen el síndrome de Cronos.

Se debe tener en cuenta que los colaboradores, poseerán estabilidad laboral siempre y cuando no pierdan su capacidad de innovación y puedan garantizar que agregarán de manera constante valor a las organizaciones.

A menudo, la diferencia percibida entre los mejores jefes y los peores se basa en elementos positivos como la contribución al desarrollo profesional de los colaboradores, la idónea distribución de tareas o funciones, la receptividad de iniciativas e ideas, la eficacia en el feedback, la calidad y calidez de la comunicación, la integridad, la autodisciplina, la amplitud de miras, la perspicacia, la flexibilidad entre otras.

Naturalmente, hay jefes que son ejemplares; pero no podemos negar la existencia de abusos de poder como tampoco podíamos negar aunque a veces lo hacíamos de la existencia de patologías organizacionales como el síndrome de cronos.

En las organizaciones el clima laboral es muy importante para desempeñar un trabajo de manera satisfactoria, pero las relaciones laborales no siempre son sanas puede que en ciertos momentos sean hostiles pues, a veces la forma de comunicarse entre colaboradores y jefes es a través de rumores siendo estos síntomas evidentes del síndrome de cronos el cual, obstruye la sana comunicación posibilitando que se den envidias, rivalidades, amenazas, disputas por puestos de trabajo y discusiones entre jefes y colaboradores.

En resumen los resultados muestran la presencia del síndrome de cronos en las organizaciones en una escala avanzada ya que este contiene tres fases, la fase de seducción que puede quedar encubierta. Y es en la que el victimario utiliza su astucia y su poder seductor ejerciendo dos formas de seducir en las cuales tiene diferentes objetivos; pero no por ello ambas dejan de ser importantes.

La seducción dirigida al entorno: tiene como objetivo convertirlo en aliado de quien ejerce el síndrome de cronos.

La seducción dirigida a la víctima: tiene como finalidad apropiarse de algo que le pertenece. Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un proyecto, o bien contactos sociales.

La fase de conflicto referida a la manipulación del lenguaje. El que teme ser desplazado se da cuenta que esa persona (la víctima) es un estorbo para él, porque considera que su sola presencia genera comparaciones que lo desvalorizan como líder situación que suele deberse a la escasa preparación académica, o por tener una edad mayor que el del supuesto/a rival. La situación es crítica cuando las hostilidades se repiten o cuando una persona es ignorada de forma progresiva e indeterminada. Observando más detenidamente los incidentes que puedan manifestar unas conductas que sólo pueden describirse como: infantiles, ridículas, antisociales y poco civilizadas.

En la fase de acoso el instigador se ha revelado y la relación establecida se vuelve patológica cuando un jefe hostiga a un empleado, con el consentimiento del resto. Son ejemplos de relaciones complementarias desequilibradas y en ambos casos se manifiesta la desconfirmación del rol del otro, frustración, desesperanza, temor, extrañamiento, despersonalización y abulia.

En la mayoría de las organizaciones la fase que atraviesan los jefes y colaboradores es la fase de conflicto aunque también se observan indicios de negación del conflicto que suele comenzar a finales de la primera fase (fase de seducción).

Es evidente que, el síndrome de cronos viene a ser la aplicación, sobre una persona y con ánimo destructivo, de las perversiones sutiles, menores y mayores, que se llega a permitir del hostigador; pero, aun sin que se desee destruir moralmente a ningún colaborador, o conseguir que se vaya, hay otras conductas como el querer mantenerlo aislado e ignorado, evitando su crecimiento y desarrollo profesional, negándole el derecho a capacitación y adiestramiento con el propósito de no permitir que sobre salga.

El síndrome de cronos, ha generado cierta impunidad del mando como son: El abuso del poder que ocasiona daño moral que, aun sin ser extremo y persistente, puede causar el jefe a los colaboradores, con mayor o menor conciencia de ello, como las falsas promesas, las supuestas entregas de responsabilidad que los demás trabajadores ignoran, las decisiones porque sí, el cinismo en la comunicación, la apropiación de méritos colectivos, la imposición de tareas que no corresponden al puesto ocupado por el trabajador, las peticiones contrarias a principios o valores de los individuos, el trato discriminatorio y humillante, la exhibición innecesaria de poder, la ambición de los jefes por el poder, ya sea para hacer cosas grandes, para mejorar su estatus, o simplemente para poseerlo y ejercerlo.

Algunas de las situaciones antes mencionadas pueden considerarse faltas aparentemente veniales pero identificamos que estamos ante un auténtico proceso de síndrome de cronos.

A si mismo existe la aparición de diversas patologías tales como:

Síndrome de anat:

“La conducta deliberada y consciente de un individuo o grupo de ellos orientada a apropiarse de las ideas, sugerencias o cualquier tipo de iniciativa generada por terceros para presentarlas como propias ante sus superiores, seguidores o escenario deseado”

El Síndrome De Bergerac

”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.

El Síndrome De Ganímedes

“Es aquella actitud orientada a la explotación de una cualidad del colaborador, limitando su desarrollo a un área específica o parte del proceso, la cual es asumida por el supervisor en beneficio propio”

Mobbing (O Acoso Moral)

“un conjunto de acciones de comunicación negativa dirigidas por una o muchas personas en contra de otra, que salen a relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo y en las que la relación entre el autor y la víctima se hace evidente.

Síndrome de "burnout"

El síndrome de “burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, este puede ser generado como consecuencia del síndrome de cronos.

El síndrome de cronos ha generado en jefes y colaboradores, en unos casos más evidentes que en otros efectos psicológicos de los cuales podemos mencionar:

La ansiedad, cuyas principales características son las siguientes: la preocupación, inquietud, fatiga dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular y trastornos del sueño
Y una evidente dificultad para controlar las preocupaciones y les provocan malestar subjetivo o deterioro acostumbran a preocuparse por las circunstancias normales de la vida diaria, como son las posibles responsabilidades laborales, temas económicos, la salud de su familia, los pequeños fracasos de sus hijos y los problemas de carácter menor

Depresión, la víctima desarrolla diferentes síntomas de esta patología, como es trastornos de sueño, irritabilidad, desesperación, temblor en el cuerpo, ansiedad, con los síntomas que se menciona anteriormente, hasta el grado de somatizarla.

Autoestima, es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar. Esta ligada a la Inseguridad.

Estrés Laboral, es un estado de gran tensión nerviosa originado en la persona por el exceso de trabajo, las aspiraciones no satisfechas, la ansiedad, etc. Suele manifestarse a través de una serie de reacciones que van desde la fatiga prolongada y el agotamiento hasta dolores de cabeza, gastritis, úlceras, etc., pudiendo ocasionar incluso trastornos psicológicos”.

Comunicación inadecuada que daña de manera directa las relaciones laborales, evitando el flujo adecuado de esta.

Dificultad para controlar las emociones, gritar, vociferar o explotar de ira son algunos ejemplos de esto, por lo que es muy importante desarrollar habilidades para lograr un buen manejo de las emociones, ya que; el buen manejo de estas nos facilita obtener excelentes control de nosotros mismos y de esta manera dañar a terceros.

Reduce la motivación y se produce pérdida del interés por el trabajo: si bien es cierto que la motivación es un ente individual del ser humano este, esta conjugado por los motivos, quien a su vez está íntimamente vinculada a la palabra propósito, creando un binomio motivo-propósito. Y para que exista una vinculación positiva entre el empleado y la empresa debe existir relación entre el propósito del individuo, las expectativas que éste genere en él y las que posee el empleador. Por lo tanto, mientras se satisfagan estos tres factores el individuo se mostrará "motivado".

Sentimientos de frustración: sentimiento de impotencia, desilusión, fracaso puede experimentar el jefe y en mayor medida el colaborador al percibir que sus metas se ven obstaculizadas.

Estos resultados es lo que nos indican la presencia del síndrome de cronos en las organizaciones tanto públicas como privadas de nuestro país.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ❖ Se concluye que, el síndrome de cronos, puede presentarse en toda organización y en todos los niveles, atacando con mayor intensidad los mandos gerenciales y por las características del mismo suele compararse con un virus dentro de la computadora, que de forma lenta y progresiva puede terminar con todo el sistema de la misma.

- ❖ Se concluye que, el Síndrome de Cronos, es hasta el momento tan invisible dentro de las empresas, que es desconocido y confundible con otros trastornos empresariales, lo que lo vuelve mayormente poderoso y con mayor intensidad de riesgo para las organizaciones tanto públicas como privadas.

- ❖ Se concluye que, los instrumentos diseñados para detectar los síntomas, causas, factores y efectos que el síndrome de cronos ejerce en jefes y colaboradores, es una herramienta de mucha utilidad para descubrir dicho fenómeno.

- ❖ Se concluye que, los instrumentos, dieron como resultado su validez y confiabilidad en la mayoría de los ítems de los mismos, ya que los sujetos comprendieron la mayoría de las preguntas, respondiendo a estas de acuerdo a su criterio y/o experiencia vivencial.

- ❖ Se concluye que, el síndrome de Cronos, se relaciona con otros trastornos al interior de la empresa, creando un efecto domino, porque la presencia de este bien podría favorecer la aparición de los otros y viceversa.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda tomar conciencia sobre la gravedad que el síndrome cronos representa al interior de las organizaciones, de esta manera se podrán controlar y minimizar los riesgos de aparición y /o extensión del mismo.
- ❖ Se recomienda estar alerta a las diferentes manifestaciones que dan los colaboradores y jefes al interior de las organizaciones que vuelven evidente las dificultades entre los mismos, teniendo mucho cuidado al diagnosticar las causas de dichos.
- ❖ Se recomienda utilizar estos instrumentos para indagar la presencia del síndrome de cronos al interior de las empresas públicas y privadas, ya que la utilización de los mismos permitirá encontrar nuevos elementos que expliquen dicha problemática.
- ❖ Se recomienda llevar a cabo pruebas piloto para comprobar la confiabilidad y valides de los instrumentos que buscan indagar patologías de origen psicológico.
- ❖ Se recomienda no limitarse a percibir al síndrome de cronos como una patología aislada que surge en una población de terminada, sino mas bien como una enfermedad organizacional que afecta a las empresas publicas y privadas en su globalidad.

CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Diccionario Enciclopédico, OCEANO, edición 2000, Tomo III.
- Diccionario Enciclopédico encarta , edición 2007
- Alberto L. Merani. Diccionario de Psicología. (1979)
edit. Grijalbo S.A.
Editorial grijalbo S.A. de C.V. México

Separatas proporcionadas en cátedras

- Gordon Allport: Psicología de la Personalidad
- V. S. Merlín: tipos de actividad nerviosa superior y temperamento
- Las Actitudes Hiebsh y Vorweg:
- “El Síndrome Cronos”. Revista ART Prensa. Año 6. Edición 24. Editorial Colpatria
- Tecnicas de autocontrol emocional, Martínez Roca (1982, 1985)
Edic. Martinez Roca S.A
Barcelona

Pagina web

- “El Síndrome de Cronos, El Temor a ser Desplazado”: Félix Socorro. [www. Gestiopolis.com](http://www.Gestiopolis.com)
- Antonio Sánchez Martínez: monografias.com
- “Ganar Prestigio con Ideas Ajenas” Autor: Félix Socorro, www.buscabiografias.com.
- Watzlawick, Bavelas y Jackson.
“Teoría de la Comunicación Humana”.
Barcelona, Herder, 1997. monografias.com.

