



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

**LIDERAZGO DESDE EL SÍNDROME WORKAHOLIC A LA LUZ DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Autora: Andrea Fernández

Naguanagua, Mayo 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

**LIDERAZGO DESDE EL SÍNDROME WORKAHOLIC A LA LUZ DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Autora: Andrea Fernández

Tutor: Prof. Pedro Mendoza

Trabajo de grado, presentado ante la Dirección de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Naguanagua, Mayo 2018

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **LIDERAZGO DESDE EL SÍNDROME WORKAHOLIC A LA LUZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**, PRESENTADO POR LA CIUDADANA ANDREA XIOMARA FERNÁNDEZ BECERRA, TITULAR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD NRO. 19.480.477, PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO: _____

NOMBRE APELLIDO CÉDULA FIRMA DEL JURADO

Naguanagua, Mayo 2018

DEDICATORIA

A mis padres Martha y Ricardo, compañeros y guías en mi camino.

A mis abuelos, Paulina y Nicolás, amorosos seres que me brindan su amor y comprensión.

A mí amado compañero de vida Gerardo, paciente y comprensivo.

A mis hermosos hijos, Christopher y Luciano, motivo de inspiración y de fuerza para finalizar con éxito este trabajo.

Por y para ustedes...

AGRADECIMIENTOS

Agradezco y debo reconocer que sin la presencia de las personas que me ayudaron en esta investigación, no se habría logrado su culminación, ya que con su apoyo, guía, fuerza y sabiduría estoy alcanzando mi segunda meta profesional. Por ello quiero expresar mi gratitud a:

Dios por darme la fortaleza para superar adversidades y no rendirme cuando se pusieron difíciles las cosas, por enseñarme que mientras más complicado el camino, mayor la recompensa.

Al Prof. Pedro Mendoza por darme su confianza y creer en mí y en mi investigación.

A mis compañeros María, William, José y Mayerlin, quienes me ayudaron cuando los necesite, enseñándome el camino a seguir.

A la Prof. Coromoto Trejo, por abrirme las puertas de la institución para realizar mi trabajo y permitirme crecer profesionalmente.

A mis abuelos quienes escuchaban cada una de mis ideas y reforzaban el deseo de seguir, mostrando su orgullo y satisfacción por mis actos.

A mi esposo Gerardo, por acompañarme cada sábado, tenerme paciencia y apoyarme en mi decisión.

Muchas Gracias...

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	13
Objetivos de la Investigación	18
Justificación	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	21
Bases Teóricas	24
Bases Conceptuales	28
Bases Legales	33
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	36
Método de Investigación	37

Informantes Claves	38
Categorización de la información	39
Unidades de Análisis	39
Técnicas de recolección de datos	39
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
Presentación y análisis de la práctica	43
Cuadro de actividades	44
Sesiones de observación	45
CAPÍTULO V RELACION DE LAS TEORIAS FUNDAMENTADAS CON LA ESTABLECIDA	62
REFLEXIONES FINALES	65
REFERENCIAS	69
ANEXOS	
Anexo A Entrevista	72
Anexo B Test de Workaholic	73
Anexo C Fotografías	74

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

**LIDERAZGO DESDE EL SÍNDROME WORKAHOLIC A LA LUZ DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Autora: Andrea Fernández

Tutor: Pedro Mendoza

Año: 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del líder con el síndrome Workaholic en el clima organizacional, en la Unidad Educativa San Antonio, ubicado en la parroquia el Socorro, Valencia Estado Carabobo. Se desarrolló bajo la metodología cualitativa, específicamente en la modalidad investigación acción participativa. Se utilizaron diversas técnicas de recolección de la información, como la observación participativa, entrevistas estructuradas y registros, además de datos fotográficos. Los sujetos de estudio fueron 10, quienes desarrollaban cargos directivos, docente, administrativo y personal de apoyo, además de la investigadora como observadora directa. La investigación demostró la importancia que tiene el dominar técnicas de liderazgo adecuadas para gerenciar una institución, además de que siendo un líder influenciado por el síndrome de workaholic, puede ocasionar problemas a nivel organizacional, tales como estrés laboral, ausentismo, reposos reiterados, y un clima inadecuado para el cumplimiento de las diversas actividades inherentes a los roles de cada trabajador. De tal manera que se logró revelar la vinculación que tiene el liderazgo con el clima desarrollado en la institución. Y que brindando a las personas que presentan dicho síndrome herramientas de abordaje, que además reconocieran sus debilidades y permitiendo a quienes son afectados expresar y opinar acerca de cómo prefieren o les gustaría que fuera el clima, modificar el estilo de gerencia y promover un ambiente reconfortante y ameno, para establecer metas y consolidar lazos que mantengan la armonía y confianza de cada trabajador en el sitio de trabajo, logrando así el sentido de pertenencia. Por lo cual los trabajadores involucrados se convirtieron en herramientas para los directivos, y en figuras significativas para los cambios relevantes del ambiente laboral. Estableciéndose espacios de interacción oportunos, comunicación asertiva y efectiva, así como libertad de opinión fomentando las críticas constructivas en pro del clima organizacional.

Palabras claves: Liderazgo- Síndrome de workaholic- Clima organizacional.

INTRODUCCIÓN

Aunque hoy en día la situación país hace presumir que no puede existir una adicción al trabajo, hay que destacar nuevos conceptos, tales como Workaholic (adicto al trabajo), el autor Oates en 1971, acuñó el término para referirse a un tipo de comportamiento que observó en sí mismo, donde tienden a parecerse a la conducta alcohólica, por su carácter compulsivo y exento de control y que podría construir un riesgo para la salud personal, felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social.

También es llamada una dependencia respetable ya que la persona tiende a ser vista como responsable, colaborador, puntual y productivo, pero ¿a qué costo se puede seguir con este ritmo de vida?

Alguien que posterga horas de comida, descanso, recreación, y cumpliendo horas de trabajo que superan la norma, no podemos llamarla responsable, porque está dejando de ser responsable consigo mismo, su vida personal, sus gustos terminan limitándose a los pertenecientes a la vida laboral, lo que podríamos cuestionar como esta actitud ¿puede hacer feliz a una persona? Recordemos que somos seres sociales, que requerimos de la interacción con el otro para vivir, y si nos dedicamos solo a un espacio limitado nuestra personalidad también será limitada.

También tomando en cuenta esta situación es necesario traer a colación que individuos bajo esta característica de personalidad, pueden generar en el entorno laboral un ambiente inadecuado, tanto como trabajador como compañero. De tal manera que el clima organizacional se ve influenciado y contaminado por actitudes inadecuadas donde los individuos deben mantenerse en sus puestos de trabajo más que por gusto, por necesidad, donde pongan por encima de sus principios y valores, el sentido de responsabilidad y obligación de cumplir con los mandatos gerenciales, los cuales vienen de parte de aquellos que poseen el síndrome workaholic y no ven lo negativo de lo ocasionado.

Por lo cual, un trabajador es considerado responsable por acudir diariamente y doblegarse a los requerimientos de la institución pese a su buena labor, no todos son valorados por lo que hacen sino como responden a lo que se les exige, diariamente se pueden ver como es mayor el nivel de frustración y ausentismo en los trabajadores, a causa de esta falta de buen ambiente laboral, una buena gerencia o un trato adecuado y gentil.

La presente investigación propone establecer cuáles son aquellos factores que influyen en que los trabajadores se sientan frustrados y además se pierda el sentido de pertenencia, a su vez mostrar que dichos factores pueden estar influenciados por la gerencia de la organización, ya que el líder a cargo debe poseer diversas capacidades para lograr el éxito en la misma, de tal manera que de no poseerla se debe reconocer que es lo que está sucediendo, por lo que se hace mención del síndrome de Workaholic (o término también utilizado trabajólicos) que son adictos al trabajo, personas con la necesidad excesiva de cumplir con una labor y mostrar a su entorno sus capacidades de lograr todo sin apoyo del otro, lo cual puede generar que el nivel de exigencia sea mayor a causa de que se busca que todos los trabajadores realicen las actividades de acuerdo a lo que se presume es el deber ser, ya que el individuo valora que toda acción debe ser realizada bajo sus estándares, mas no como se sientan cómodos los demás.

En este orden de ideas, el brindar herramientas de consideración y abordaje de situaciones, permitiendo a los individuos, primeramente que identifiquen si poseen el síndrome o características que los ubiquen dentro de tal, tener una visión más amplia de sus acciones y a su vez al entorno permitir la posibilidad de modificar el clima organizacional ante el cual se sienten vulnerados, ha sido de manera general, el propósito de la presente investigación, realizada bajo el paradigma cualitativo, con la metodología de investigación acción participativa.

El trabajo que se desarrolló a continuación, está estructurado en cinco capítulos, presentados de la siguiente manera:

Capítulo I

Interpretación de la observación previa del investigador, de la situación de estudio en la U.E. San Antonio, en cuanto al clima organizacional y el liderazgo bajo rasgos del síndrome de workaholic. Además de presentar los objetivos de la investigación.

Capítulo II

Descripción de los antecedentes nacionales e internacionales, relacionados con los términos a estudiar, presentación de las teorías y conceptos propios de la investigación.

Capítulo III

Metodología establecida, en el tipo cualitativo bajo la metodología acción participativa. Destacando las técnicas, instrumentos para la recolección de datos, sujetos de la investigación y el análisis de los resultados.

Capítulo IV

Desarrollo y análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

Capítulo V

Establecimiento de la relación de las teorías fundamentadas y lo obtenido por medio de la investigación realizada.

Posteriormente se presentan las reflexiones finales y recomendaciones, y las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Hoy día el clima organizacional forma parte de las preocupaciones de una institución, ya que fomentan el trabajo y producción, generalmente a fin de promover un ambiente adecuado y motivador para cada uno de los miembros que conforman la organización, sin embargo, actualmente se hace de forma obligatoria, con características en las conductas tales como, posponer horas de almuerzo, salir a horas fuera de la jornada preestablecida y perdiendo enlaces familiares o amistades por la inquietud de cumplir con la labor, posponiendo los intereses individuales de los trabajadores, esto fomentado por quienes dirigen dicha institución y se encargan del seguimiento y observación diaria de quienes allí conviven, de ello surge la adicción al trabajo, que es una condición mundialmente aceptada, ya que el trabajador es más productivo y en ocasiones tiende a hacer mayor cantidad de trabajo incluso ajeno a su cargo, por el mismo sueldo, generando menos costo. En Estados Unidos se hace una vinculación ajena a lo que sería la adicción ya que en su serie televisiva “Workaholics” promueve la inserción en el campo laboral como algo de lo que constantemente huyen sus personajes, de tal forma que solo acuden al trabajo de forma jocosa y divertida, siendo un clima de camaradería y poca productividad, sin embargo tienden a hacer del sitio de trabajo el hogar donde ejecutan varias actividades no solamente laborales tales como: juegos, amistades, fiestas y deporte. Es necesario recalcar que un adicto en realidad es aquella persona que genera una relación de dependencia o afición a algo de forma inadecuada, de tal forma que no hacer diferenciación de estos comportamientos en el sitio de trabajo, que se asemejan al alcoholismo podrían llegar a constituir un riesgo para la salud personal, relaciones interpersonales y funcionamiento social.

A nivel industrial basándose en la teoría científica de Frederik Taylor (1978), donde se hace énfasis en las tareas, buscando el aumento de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción, sus principales métodos son observación y la medición, donde se realizaba la tarea de forma aislada, con técnicas de eficiencia del estudio de tiempos y movimientos, además de la selección y desarrollo científico de los trabajadores, entre ellos tenemos el Fordismo, modelo de producción en cadena de Henry Ford, que comenzó con la producción del primer automóvil en 1908, teniendo: cadenas de montaje, maquinaria especializada, salarios elevados y con un número elevado de empleados. Siendo los principales métodos la observación y medición. Aunque siendo una excelente empresa en crecimiento, como estructura presentan limitaciones y no se consideraban las necesidades sociales de los trabajadores, siendo vistos como máquinas, se olvidaron del deseo del ser humano de lograr satisfacción en el trabajo.

En contraparte se establece la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1927), que es un enfoque humanista, donde la persona es motivada a través del reconocimiento, de la aprobación social y por la participación en las actividades grupales, estableciéndose hombre económico- ser social. De igual forma Von Bertalanffy (1940) en su teoría de sistemas refiere que los sistemas existen, son abiertos y dependen de su estructura, se hace una distribución que busca siempre alcanzar uno o más objetivos. En cada sistema se ejecuta una acción diferente, pero en unión logran una meta.

Cabe destacar que en ambos casos el clima organizacional es esencial para el logro de dichos objetivos ya que permite el desenvolvimiento de cada miembro de forma sana, segura y emprendedora, notándose que el trabajador es la fuerza propulsora del éxito de las organizaciones y no solo una maquinaria humana que permite el avance y producción, sin preocuparse por el bienestar social, mental y emocional.

En cuanto al liderazgo podemos definir que un buen líder es alguien quien vela por sus trabajadores y a su vez planifica, coordina y evalúa la productividad en base a lo que se está generando, ejemplo claro de este líder tenemos en Venezuela a Empresas Polar. Industria que bajo la tutela de Lorenzo Alejandro Mendoza Fleury, encargado de sembrar el estilo propio caracterizado por el estilo emprendedor, intuitivo, entusiasta y siempre orientado a la excelencia, donde pese a las dificultades de la época (dictadura gomecista), y en unión a un grupo de personas creativas supo salir a flote gracias al liderazgo de Mendoza Fleury. Para la segunda Guerra Mundial, Mendoza consideró iniciar una industria cervecera, la cual arrancó el 14 de marzo de 1941, llamándose Cervecería Polar C.A., netamente de capital venezolano, enfrentándose a 14 marcas de competencia, sin embargo se reformularon los componentes al gusto del consumidor, logrando el éxito para finales de los años 40, en Caracas, específicamente en Antímamo.

Cervecería Polar contaba con notables hombres de producción y de venta, para quienes eran sagrados los principios de excelencia, compromiso y sentido de pertenencia, siendo el sello que imprimieron Lorenzo Mendoza Fleury y su hijo Juan Lorenzo, al promover de manera constante que lo más importante de la filosofía de la empresa, era la gente. Aunque se consagraba como una excelente industria en crecimiento para Mendoza Quintero nunca dejó de ser prioridad la gente, ya que desde muy joven se interesó por hacer el bien a las personas, dentro y fuera de la empresa. De tal manera que preocupado por el bienestar integral de los trabajadores, propuso la creación de la Asociación Civil sin fines de lucro “El Puntal” destinada a fortalecer la acción social, afirmando que en la vida todo se puede construir y hacer, siempre y cuando sea para el bienestar general. En 1972 se creó el plan de jubilación para los trabajadores y en 1977 es creada la Fundación Polar. Posteriormente abrió sus puertas el Centro de Atención Nutricional Infantil Antímamo (Cania) institución destinada al manejo interdisciplinario de la malnutrición infantil. En 2009 se inaugura el Centro de Desarrollo Deportivo Empresa Polar en San Joaquín, Carabobo, siendo finalmente

el encargado de mantener la empresa con el mismo ímpetu Lorenzo Mendoza Giménez.

Historia de varias generaciones de hombres y mujeres que asumieron su destino con dignidad, dando lo mejor de sí, con responsabilidad y humildad, por el bien de todos los venezolanos, es la legítima descripción de lo que debe ser un liderazgo positivo con un clima organizacional adecuado para los trabajadores en pro del bienestar general, afianzando los lazos empresariales para obtener un óptimo producto, gracias a un excelente desempeño originado por un talento humano satisfecho por ser valorado. Empresas Polar (2017)

Como muestra de su labor, Lorenzo Mendoza, presidente de Empresas Polar, organización que se destaca por su capacidad de liderazgo, audacia, empeño, pero sobre todo una clara vocación de continuidad empresarial, ya con tres generaciones, con espíritu emprendedor que crece con constantes innovaciones en su estrategia de negocios, se mantiene el respeto al legado y a toda la generación que permitió el logro de dicha empresa, sin perder el respeto y la misión de quienes la fundaron, esta misma forma de llevar una empresa los hicieron ganadores del premio FT ArcelorMittal Boldness in Business Award (Premio a la Audacia Empresarial) concedido en Londres por el Financial Times y ArcelorMittal a Empresas Polar, siendo uno de los premios que entrega desde hace 9 años, el prestigioso diario especializado en economía y una de las corporaciones más grandes del mundo. De tal manera que Empresas Polar es la única corporación venezolana y la segunda en América Latina que ha recibido esta distinción, la cual fue obtenida en la categoría Mercados en Desarrollo.

En la actualidad las características en un trabajador eficiente son valoradas de acuerdo a la intensidad con las que las ejecute y el tiempo que le dedique, responsabilidad y apego tienden a ir de la mano cuando se va a calificar de “bueno”, y el ser desvivido por las labores, generando que el individuo deje de SER, para HACER en el trabajo, en ocasiones es visto que se desligan de cualquier situación personal que exista, familia, hogar, amigos, deportes, entre

otros; haciendo su prioridad lo laboral, su fuente de placer, logro de metas se simplifica en ser del otro, tendiendo a tener un discurso que lo ubica como esencial en su rol, necesario y suficiente. En general estas características definirían lo que es un empleado modelo, quien se desentiende de lo interno para cumplir con lo exigido en su trabajo, es una persona con vocación de servicio y sentido de pertenencia.

Sin embargo, en la Unidad Educativa San Antonio, ubicada en Valencia, estado Carabobo, se pudo evidenciar a través de entrevistas, registros y evaluaciones de desempeño que estas características están presentes presuntamente en el equipo directivo, donde dichos miembros se autoevalúan y solo son valorados por la Directora, y como resultado se postulan como los más eficientes de acuerdo con referencias de proceso de evaluaciones realizadas el año escolar 2015-2016; además uno de los factores que los definen como eficientes es el trabajo voluntariado, que se ha considerado requisito para todos aquellos nuevos integrantes de la institución, ya que se trata de la abnegación de la persona para con la institución, sobrepasando los límites de lo que debería ser, ya que no se hace estructura organizada del tiempo.

Día a día acuden nuevos docentes en búsqueda de nuevos trabajo, siendo bienvenidos a las rutinas Católicas, propias de la institución, por pertenecer a las Hermanas Franciscanas del Sagrado Corazón de Jesús, durante el año se realizan diversas actividades que involucran a los padres y representantes tales como: Talleres de familia en acción (escuela para padres), Vendimias, Asambleas, Domingos familiares, entre otros, actividades que tienden a ser realizadas fuera de los horarios laborales (sábados y domingos) donde es imprescindible la presencia de los docentes como colaboradores, o en ocasiones talleres para docentes pero en los horarios contrarios, lo que ha generado incomodidades en algunos debido a que tienen planificado su tiempo libre, ausentándose o llegando a destiempo a dichas actividades, lo que a final de año ocasionó que en la evaluación de desempeño docente no logran la carta de eficiencia por su falta de voluntariado, aunque cumplan con el contenido programático, el horario de clases, asistencia y

entrega de notas puntuales, lo que ha generado descontento en docentes que consideran tener un excelente desempeño.

El presente año escolar, aumentó el descontento ya que muchos docentes a causa de la situación país no pueden disponer de tiempo para actividades fuera de su horario laboral, sin que el mismo les genere una ganancia, esto a la vista del equipo directivo es muestra de poco sentido de pertenencia y vocación de servicio, y se ha iniciado el proceso de entrevistas y actas en búsqueda de explicación a dichas ausencias, ya que el colegio por presentar tendencias católicas los miembros de la institución deben tener los mismos intereses, lo que genera un clima hostil y de tensión ante la mirada crítica y evaluadora del equipo directivo para con los empleados. En virtud de ello, surge la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo influye el síndrome Workaholic en el liderazgo en las instituciones educativas?

Objetivo General

Determinar la influencia del líder con el síndrome Workaholic a la luz del clima organizacional, en la Unidad Educativa San Antonio, ubicado en la parroquia el Socorro, Valencia Estado Carabobo.

Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar presencia del síndrome Workaholic en personal del equipo directivo.
- ✓ Planificar estrategia de abordaje a trabajadores (directivo, docentes, administrativo y obrero), a fin de promover información acerca del Workaholic, y los daños propios de dicha adicción, tanto en el desempeño como en el entorno.
- ✓ Implementar plan de trabajo por medio de talleres y jornadas de interacción, con toda la comunidad de la institución (directivo, docente,

administrativo y obrero) que permitan al trabajador expresar situaciones que afecten el clima organizacional.

- ✓ Valoración de los resultados, del plan de trabajo realizado, con el personal directivo, docente, administrativo y obrero.

Justificación

Siendo la organización el espacio de compartir diario de un determinado grupo de personas para cumplir con un fin específico, requiere de diversos agentes que promuevan un clima adecuado para el convivir, además de personas que trabajen en función del bienestar de dichos agentes, siendo una de las principales metodologías de gerencia debido a la importancia que tiene el capital humano y su estabilidad emocional, mental y psicológica. Por lo que se evalúa la creciente falta de personal, el ausentismo y constantes reposos, en gran cantidad de organizaciones lo que tiende a ser apreciado como ausencia de vocación, pero no necesariamente debe ser ello, si se hace una valoración del clima organizacional se puede generar distintos conflictos que promuevan estas situaciones, por ello la presente investigación se enfocará en estudiar las conductas y actitudes directivas de aquellas personas de las que se presume tienen las características del síndrome de Workaholic (adicción al trabajo), y las consecuencias que tenga dicho estilo de liderazgo en las respuestas negativas de los empleados a su cargo, que reacciones desencadene y como están siendo vistos por quienes están bajo su cargo y como se percibe el clima organizacional.

Así la investigación permitirá mostrar las distintas acciones que enmarcan a un líder en lo que es un adicto, generando diversas consecuencias con su desempeño, además profundizar en los conocimientos teóricos sobre los diversos estilos de liderazgo y como se ven comprometidos en la adicción, para ofrecer una perspectiva general acerca del clima organizacional que se vive en este tipo de entorno. Se busca entonces profundizar en los factores que conllevan a dichos líderes para ubicarse en la adicción, definir factores personales y emocionales.

Los motivos que llevaron a investigar el liderazgo desde el síndrome de Workaholic a la luz del clima organizacional se centra en que los empleados de la institución educativa se encuentran expuestos y vulnerables ante el liderazgo que existe con rasgos de adicción. De tal forma que se pretende brindar conocimientos acerca de los alcances negativos del personal con síndrome de Workaholic en el entorno laboral, así como generar herramientas para disminuir la adicción y promover un liderazgo independiente, que debe ser analizado de acuerdo a las situaciones específicas que requieran del rol del mismo, sin exceder los límites y promoviendo un ambiente adecuado para los trabajadores y personas que convivan en la institución.

Constituye una fuente de consulta, debido a su relevancia en los factores gerenciales que pueden afectar a los miembros de la comunidad educativa que se vean influenciados por el síndrome Workaholic, y generar nuevas herramientas de abordaje a esta característica que poco ha sido estudiada. Es de importancia para Directivos, Docentes y Administrativo que conforman el proceso de enseñanza ante el cual hay tantos cambios permitiendo del conocimiento, esta adicción que podría establecer un ambiente hostil y crítico de trabajo, ya que los niveles de exigencia externos se convierten en los internos y forman parte de una sobre exigencia establecida por quien dirige a fin de lograr los objetivos a corto plazo, sin mediar con decisiones de los trabajadores.

Además es provechoso para aquellos estudiantes quieran abordar el tema del liderazgo en instituciones educativas y la presencia del síndrome de Workaholic, así como también el clima organizacional, sirviendo como marco referencial para proyectos a realizar.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se exponen algunas investigaciones relacionadas con el presente estudio, como lo es el liderazgo, el clima organizacional y desempeño docente.

Antecedentes de la Investigación

En la actualidad las investigaciones se enfocan en los síndromes específicamente el burnout y boreout, siendo el Workaholic, un término acuñado recientemente por lo que las investigaciones en función del tema son escasas, sin embargo las siguientes investigaciones están relacionadas a variables de estudios a investigar.

El estudio realizado por González, (2012) para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación titulado “Influencia del factor clima organizacional sobre la función del gerente educativo en el liceo nacional San Esteban, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo, cuyo objetivo general fue analizar la influencia que ejerce el clima organizacional sobre la función del gerente educativo dentro del liceo nacional San Esteban. El estudio estuvo enmarcado en la modalidad de investigación de campo con carácter descriptivo, con un diseño no experimental transaccional descriptivo, con una población y muestra de 30 personas. Con dicha investigación la autora concluyó que el clima organizacional que se presenta en la institución educativa incide en la gestión gerencial, de tal manera que a raíz de la dinámica de la organización, del ambiente y de los factores humanos se manifiesta que uno de sus activos fundamentales es su factor humano, agrega que fomentar activamente un buen clima organizacional mediante unas excelentes relaciones interpersonales, mejora la función del gerente educativo.

El anterior trabajo representó un antecedente, ya que enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales para una mejor gerencia educativa basándose en el principal factor que es el humano, lo que desarrollando un buen clima organizacional promoverá un mejor desempeño y adecuación laboral. Por lo cual es importante tomarla como referencia para comprender que la dinámica de la organización y su gerencia influyen directamente en las relaciones de los trabajadores y su desempeño.

Durán, (2012) realizó un estudio para optar por el Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, titulado “ El estilo de liderazgo y su efecto en el mejoramiento continuo del clima organizacional del departamento de Ciencias Básicas de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”, cuyo objetivo general fue analizar el estilo de liderazgo y su efecto en el mejoramiento continuo del clima organizacional del departamento de Ciencias Básicas de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Se desarrolló una investigación descriptiva, apoyada en una investigación de campo, con una muestra intencionada, conformada por 36 individuos. Los resultados arrojaron que el jefe del departamento presenta un estilo de liderazgo situacional, basado en valores, lo cual incide en el clima organizacional. Adicionalmente se diagnosticaron deficiencias en el canal de comunicación y en el sistema de recompensas e infraestructuras de la organización.

El trabajo presentado forma parte de los antecedentes debido a que muestra como el estilo de liderazgo y el ser influenciado por los valores intrínsecos de quien los ejerce incide en el clima organizacional, logrando o no los objetivos propuestos, por estar presente prejuicios preconcebidos.

Así mismo, Ardito, (2012) realizó trabajo para optar por el Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, titulado “Clima organizacional y el desempeño docente en la E.B.E. José Félix Ribas, ubicado en el municipio Valencia, Estado Carabobo. Cuyo objetivo general fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente del E.B.E. José Félix Ribas, de

Valencia, Estado Carabobo. El cual estuvo enmarcado dentro de una investigación descriptiva de campo de corte transversal o transaccional. La población objeto de estudio estuvo constituida por 24 docentes de la institución antes mencionada, en cuanto a la muestra se utilizó el tipo censal, por considerarse que la población es pequeña. Con dicha investigación se concluyó que en la institución existe un clima organizacional favorable pero se deben reforzar las debilidades presentadas en cuanto al liderazgo, el sistema de recompensas existente y la participación de los docentes en la toma de decisiones.

Dicha investigación es un antecedente por permitir desarrollar que aunque exista un clima organizacional armónico se presentan detalles en cuanto al liderazgo, ya que influye en el sistema de recompensas y la ausencia de docentes en la toma de decisiones, lo que dificulta el abordaje de diversas situaciones.

Hernández (2012) realizó trabajo para optar por el Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, titulado “Programa de liderazgo efectivo para el desempeño del personal directivo y docente del liceo Batalla de Vigirima, Valencia, Estado Carabobo, su objetivo general fue proponer un programa de liderazgo efectivo para el desempeño del personal directivo y docente del liceo Batalla de Vigirima de Valencia, Estado Carabobo. El trabajo se desarrolló en una metodología cuantitativa, a través de un proyecto factible, en donde la población estuvo conformada por 54 individuos, estructurándose una muestra intencional de los estratos en estudio 6 directivos y 10 docentes de la institución educativa antes mencionada. Como conclusión se obtuvo que existen fallas en cuanto a propiciar las relaciones interpersonales adecuadas para crear un ambiente de trabajo agradable en la institución, el reconocimiento de los logros en el trabajo de todo el personal no es una actividad frecuente en la institución educativa, entre otros.

De tal manera que forma parte de los antecedentes, debido a que aporta datos importantes en base a la necesidad de reconocimiento de la labor docente y la premiación, de forma verbal que en ocasiones puede ser tomada como poco necesaria y gratificante, que necesitan los trabajadores para verse valorados por la

institución, además de que la carencia de relaciones interpersonales adecuadas interfieren en el ambiente de trabajo.

Bases Teóricas

A fin de darle basamento a la investigación, se presentaran diversas teorías y conceptos relacionados al tema de estudio, para así permitir su mayor comprensión.

Arias (2006), señala que las bases teóricas “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema” (p.39).

John C. Maxwell (2007), en su libro las 21 leyes irrefutables del liderazgo establece características específicas que debe tener un líder para el control y dominio de un grupo de personas, o para lograr seguidores afines a un tema en particular, generando interés y vocación, promoviendo un trabajo o rol para cada uno y fomentando un esquema de trabajo, todo partiendo de ideales propios, y que logran ser implantados en los seguidores, con el propósito de obtener un bien general.

Teoría de la personalidad

Freud, (1923), la corriente psicodinámica, es una de las esenciales a causa de su importancia en el origen de características de la personalidad que pueden conllevar a un trauma. Para él, el comportamiento y la personalidad están vinculados a la existencia de impulsos, aquello que llamaba pulsiones, es decir, todo lo que nos daba fuerza o generaba la necesidad de lograr alcanzar algo que deseamos en determinado momento, además de que necesitamos llevar a la práctica y el conflicto que supone esta necesidad y la limitación que la realidad supone para su cumplimiento, es donde se puede desarrollar alguna situación desagradable y el posible “trauma”.

Freud exponía que la psique humana estaba estructurada en tres sistemas, uno inconsciente impulsado por el deseo innato de búsqueda de placer, es donde nace el principio de la pulsión, reduciendo necesidades, en los bebés es la estructura principal, ya que solo se requiere el cumplimiento de necesidades básicas, sin la percepción del mundo exterior como censura limitante, uno consciente que es regido por la sensación del mundo exterior y la coherencia del principio de la realidad y un preconscious en el que los contenidos inconscientes pueden hacerse conscientes y viceversa, esta estructura sirve de canal conector entre el inconsciente y consciente valorando la información pertinente y accesible para el mundo de la realidad.

Por otra parte, establece una segunda gran estructura de la personalidad compatible con la anterior, en el que las estructuras pasan a llamarse instancias psíquicas, el Ello, el Yo y el Superyó. El Ello es nuestra parte más instintiva, que dirige y dirige la energía interna en forma de impulsos y de la cual parten todas las demás estructuras, debido a que es el encargado del cumplimiento de cada deseo del ser.

El Yo pasa a ser el resultado de la confrontación de los impulsos y pulsiones con la realidad, siendo una estructura mediadora y en continuo conflicto que emplea diferentes mecanismos para sublimar o redirigir las energías provenientes de los impulsos. Por último, la tercera instancia es el Superyó o la parte de la personalidad que viene dada por la sociedad y que tiene como principal función juzgar y censurar las conductas y deseos que no son socialmente aceptables, puede tomarse como la parte moralista de las instancias por su capacidad de evaluar dichas pulsiones y conductas que pueden o no atentar con la integridad del individuo, aceptando lo que a su juicio es moralmente adecuado o no.

De tal manera que la personalidad se va desarrollando de forma evolutiva con cada cambio producido en el crecimiento del individuo, apoyado en las diferentes fases, pasando por los conflictos existentes entre las diferentes instancias y estructuras y todos aquellos mecanismos de defensa aplicados para intentar

superarlos, la teoría fundamenta que el paso por cada instancia y el superar lo concerniente a la etapa evolutiva, propicia en el individuo una característica de la personalidad que representa el estar mentalmente apto para pasar a la siguiente, sin desarrollar un conflicto interno que pueda ser visto a futuro como trastorno.

No obstante Freud consideraba, que el comportamiento y la personalidad derivan de la interacción constante y única de fuerzas psicológicas conflictivas que operan en tres diferentes niveles de conciencia: **el preconscious, el consciente y el inconsciente**. La teoría psicoanalítica de la mente consciente e inconsciente a menudo se explica utilizando una metáfora del iceberg: El conocimiento consciente es la punta del iceberg, mientras que el inconsciente está representado por el hielo oculto debajo de la superficie del agua. De tal manera que los individuos solo muestran un porcentaje mínimo de su ser y esencia quedando a incertidumbre el restante lo que se interpreta de acuerdo a las acciones de la personalidad.

Teoría fenomenológica

Rogers, (1959) explicaba que cada persona tiene su campo fenomenológico o manera de ver el mundo, dependiendo la conducta de dicha percepción, es decir que todo lo que pueda surgir en su mundo interno, depende de lo que está valorando del mundo externo.

La personalidad se deriva del autoconcepto o simbolización de la experiencia de la propia existencia, la cual surge de la integración de la tendencia a la actualización o tendencia a mejorarse a sí mismo con las necesidades de sentir amor por parte del entorno y de autoestima derivada del contraste entre su conducta y la consideración o respuesta que reciba esta por parte del entorno, reflejando la necesidad de aceptación y propicio cambiar aspectos de la personalidad por lo que puede ser valorado en la sociedad.

Cada persona tiene una manera propia y única de captar la realidad, de pensar y procesar lo que nos sucede y de actuar conforme nuestras percepciones, vivencias previas, creencias y valores. Dicho de otra forma, cada ser humano tiene su propia

personalidad. Lo que hace que cada uno se distinga de los demás, permitiendo la diversidad en la humanidad, aunque partan de la misma experiencia y entorno cultural, perciben la realidad de diferentes formas y lo autorregulan insertándolo como aprendizaje.

La teoría del aprendizaje social

Rotter (1966) establece que la conducta que el ser humano exhibe en su vida cotidiana es adquirida a través de la experiencia social, esto apareándose con lo dicho con Rogers. Nuestros patrones de conducta dependen de la interacción que mantengamos con el medio, la cual se lleva a cabo en gran medida a través de la vinculación con otros semejantes. Así para lograr nuestros objetivos necesitamos de la participación de otras personas, el convivir con pares mantendrá el cambio constante a fin de lograr la interacción y forjar personalidades socialmente aceptadas.

La teoría del aprendizaje social considera que el ser humano busca suplir sus necesidades a partir de la búsqueda de refuerzos positivos y la evitación de castigos. Para ello va a realizar o no determinadas conductas, en base a los aprendizajes que haya realizado a lo largo de la vida y que estas le supongan o no un refuerzo que les lleve a repetir las, o que le generen consecuencias negativas, tales como el sufrimiento o sensación de rechazo por la sociedad.

Además, también aprendemos mediante las consecuencias de las conductas de otros, obteniendo aprendizaje mediante su visualización y afectando estos conocimientos a la propia conducta con el fin de que los resultados obtenidos por otros puedan ser replicados por nosotros mismos, o bien evitados.

Toda conducta está mediada socialmente, fundamentada en creencias, valores y prejuicios, donde la sociedad nos proporciona refuerzos o castigos en base a estas, con cuyas consecuencias se aprende o reconoce, generando una base de datos que establece y forma la experiencia.

Bases Conceptuales

Líder

El líder es una persona que dirige a un grupo para lograr un fin o meta en común. Hernández (2006), define al líder como: “Supervisor, gerente, director general,

Facilitador y guía de un grupo con el propósito de encaminar a un grupo al logro de un objetivo común. (p. 249).

Madrigal (2005), el líder es: “no solo la persona que guía, dirige, coordina forma equipos o consolida proyectos, sino que además es capaz de persuadir” (p. 18).

Quien se encuentra en posición de líder debe poseer habilidades y destrezas que lo consoliden como tal, para poder dirigir, controlar y establecer relaciones adecuadas y promover cambios efectivos en sus trabajadores. Tener la capacidad de concilio y brindar herramientas para la solución de conflictos, además poseer un dominio de grupo y alta tolerancia a la frustración, que permita sobrellevar situaciones hostiles en el entorno laboral, además motivar, inspirar y establecer metas que consoliden los acuerdos preestablecidos con los trabajadores para mantener la confianza y crecimiento del sentido y valor de pertenencia.

Liderazgo

Según Kats y Kahn (1989) “el liderazgo es un concepto de relación que incluye dos términos: el agente que influye y la persona influida” (p. 336).

Para que se pueda ejercer un liderazgo debe haber un grupo dispuesto a ser liderado y que se encuentren semejanzas en cuanto a los proyectos o metas del personal, para que quien ejerza el liderazgo trabaje en función del cumplimiento de las mismas y brinde herramientas para el abordaje de la labor y fomente desde

las distintas formas de liderazgo un ambiente y motivación al logro de quienes apoyan su rol.

Síndrome

Se caracteriza por agrupar diversos síntomas que caracterizan a una determinada enfermedad, o bien describe a un número de fenómenos propios de una situación específica.

Workaholic

Fernández (2009), establece que la adicción al trabajo (también denominada con el término anglosajón *workaholics* o *trabajólicos*) se caracteriza por una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar de forma constante. Este comportamiento puede interferir en nuestra salud física y emocional, así como en nuestras relaciones sociales.

Las personas con adicción al trabajo suelen trabajar “sin obligación” explícita ni implícita fuera de horas, dedicando un tiempo excesivo a su labor profesional y sintiéndose mal si no lo hacen. Este hecho hace que muestren desinterés por otras facetas de su vida como hobbies o relaciones personales.

Los estudios de Sánchez Pardo y Cols, encontraron que, en España, sufre adicción al trabajo el 11,3 % de los trabajadores en activo. Por su parte, la Organización Internacional del trabajo (OIT) sostiene que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión como escape a problemas personales, lo que acaba repercutiendo irremediabilmente en su salud.

Causas de la adicción al trabajo

Una vez más no nos encontramos ante una sola causa explicativa del problema sino a una combinación de las siguientes:

- Ambición excesiva por el dinero y poder.

- La incapacidad para delegar tareas o no saber decir que no a las demandas del jefe o compañeros.
- Problemas económicos y alta competitividad
- Rasgos de personalidad tipo A; personas involucradas en diferentes tareas, con elevados niveles de hostilidad y estrés.
- La falta de organización, que permite la acumulación y sobresaturación del trabajo.
- Ausencia de estrategias para organizar el tiempo.
- Problemas familiares que pueden hacer que el trabajador posponga acudir a casa.
- Manejo ineducado de los retos que en vez de suponer una forma de crecer llevan al trabajador a meterse en una espiral de trabajo de la que no sabe cómo salir.

Clima Organizacional

Al respecto, Blanco (2008), define el clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. Así mismo, el clima organizacional constituye la personalidad de una organización. Además, determina y condiciona el comportamiento de los individuos, el grado de satisfacción y la actividad que realizan.

La satisfacción, motivación y comunicación son factores determinantes en un ambiente organizacional, de ellas va a depender el comportamiento de los individuos para la realización de las actividades en su ambiente laboral y, por ende, en las relaciones interpersonales. La motivación organizacional es un proceso que condiciona al individuo en ciertos factores que éste considere importante para su subsistencia; de allí surge la satisfacción o insatisfacción en el lugar de trabajo. Un individuo que sienta que sus necesidades se satisfacen, mantendrá un comportamiento positivo, trabajará con agrado y estará acorde en su ambiente laboral. Por otro lado, si siente insatisfacción trabajará desmotivado, con

apatía, se sentirá insatisfecho con la organización; además, podrían originarse dificultades para la interacción con sus compañeros.

A su vez, la comunicación influye en las organizaciones por la importancia que tiene la interacción entre el personal de una organización. La comunicación organizacional es un proceso que se establece entre los individuos de un mismo grupo de trabajo, entes superiores y subalternos; de ellas va a depender la calidad de las relaciones interpersonales que allí se produzcan, además de influir en la percepción que tienen los individuos de la organización.

Es así como Ortega (2009), considera que las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos comprenden los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

Un Clima Organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros de la Institución tienen, de lo que es adecuado o no, de tal manera que la perfección de un clima siempre va a estar sujeto a los valores y creencias de cada uno de los miembros. Con lo que se considera que un clima medianamente adecuado será aquel en el que la comunicación se dé, de manera adecuada y permita ser modificable.

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: Logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: Inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

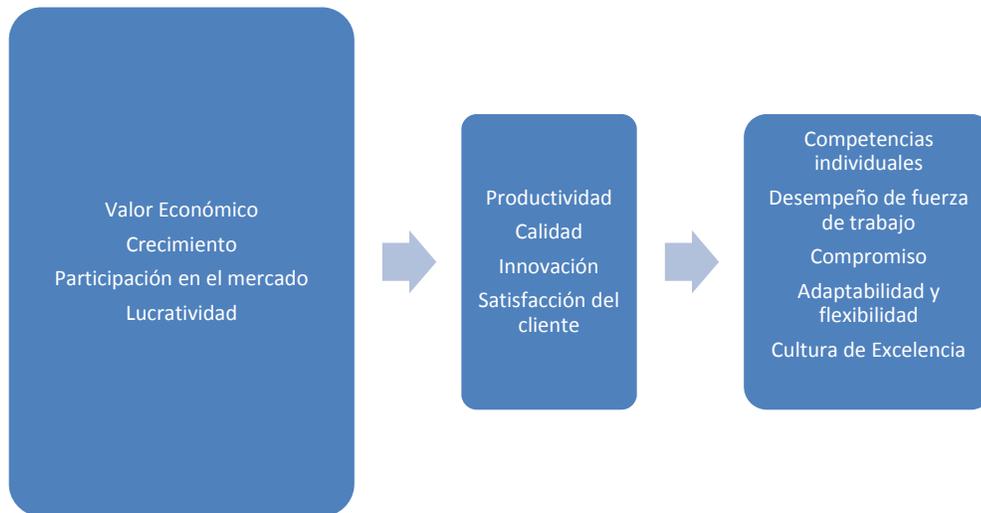
Comportamiento Organizacional

Establecido por Idalberto Chiavenato (2016), donde manifiesta que en las organizaciones existen diversas características y herramientas que establecen que las empresas son exitosas, planteadas de la siguiente forma:

- a) Características de las organizaciones exitosas: establece que deben poseer ciertos criterios que los marcan por el cumplimiento de sus objetivos, tales como:
 - Ser lucrativas, es decir que produzcan riquezas.
 - Alcanzan longevidad, duran muchos años.
 - No tienen conflictos duraderos.
 - Innovadoras, creativas.
 - Flexibles, adaptables a cambios y nuevas creaciones.
 - Admiradas, que inspiran.
 - Poseen una identidad, cultura especial.
 - Son los mejores lugares para los trabajadores.
 - Producen retornos, nadie quiere abandonar.
- b) Posee una fórmula de negocios exitosos:
 - Conocimiento de los clientes.
 - Moderación, evitan la prisa.
 - Sentido de oportunidad.
 - Innovación para garantizar la continuidad del crecimiento.
 - Talentos y meritocracia, reconociendo a los mejores, ya que las personas tienen metas ligadas al crecimiento del negocio.
- c) Establecimiento de un camino para la construcción de la empresa exitosa.
 - Transformando las personas en talentos, destacando sus competencias individuales, desde el saber, saber hacer y saber evaluar.
 - Transformando talento en capital humano, en proceso de creación de talentos, modelaje del trabajo, construcción del liderazgo y creación del clima organizacional.
 - Transformado capital humano en capital intelectual.

- Transformando capital intelectual en resultados tangibles.

Donde la meta sea la cadena de recompensa general:



Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Art. 20 Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.

De tal manera que el individuo es libre de expresarse de la forma que desee, sin que se coarten sus necesidades o intereses, siempre y cuando no afecte al otro. Sin que sus actos conlleven a juicios y produzcan represalias.

Art. 60 Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y ciudadanas y el pleno ejercicio de sus derechos.

Por lo cual el manejo de información confidencial y reproducirla es irrumpir en los derechos de las personas, es primordial guardar la reputación y vida personal.

Aun cuando el actuar no se adecue a lo establecido en las normativas de la institución, las medidas son tomadas bajo confidencia y resguardando la reputación del trabajador.

Art. 89 Recoge la protección que brinda el Estado al trabajo, así como las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Además promueve el modelo social de Derecho como modelo de las relaciones laborales.

Se relaciona al presente trabajo, en la necesidad de brindar al trabajador un ambiente propio para su desarrollo e interacción, haciendo especial énfasis en las condiciones morales e intelectuales de los trabajadores, a fin de promover la participación de cada miembro en las actividades laborales.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores

Art. 21 Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrá incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Lo que se vincula a la investigación debido a la falta que se puede presentar en cuanto a las consideraciones por orientación sexual y estado civil, lo cual es

valorado desde los estándares religiosos, pese al haber involucrado al trabajador en la institución y aceptado previo contrato, su postura en cuanto a las relaciones y vida personal.

Art. 26 Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley, que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Por lo cual cada persona debe ser valorada de acuerdo a sus estudios y habilidades especiales en un cargo que las ponga en ejecución y no se ubicado por características ajenas a ello, para poder mantener su estabilidad en cuanto a rol y aptitudes y producir de acuerdo a los niveles de exigencia que es capaz de lograr gracias a los conocimientos obtenidos.

Art. 30 Toda persona es libre de dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes. Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.

De importancia para la presente investigación, debido a su influencia en la aplicación de horarios fuera de la jornada o días no laborales, que se ven exigidos para compensar vocación laboral. Sin embargo ello no establece una remuneración o establecimiento de días libres como forma de descanso a cambio de los días tomados para las actividades.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El capítulo que se describe a continuación se refiere a la metodología desarrollada para el logro de los objetivos propuestos en la investigación, al respecto Balestrini (2006) señala: “El marco metodológico es aquel que presenta el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que permitirán obtener la información requerida”. (p.114). a este respecto, en el capítulo se describen elementos como el tipo y diseño de la investigación, la población, muestra, técnica e instrumento empleado para la recolección de los datos, además de su validez y confiabilidad.

Tipo de Investigación

El presente trabajo está enmarcado bajo el paradigma cualitativo, ya que se parte de una realidad específica y se estudia a un grupo de personas desde su contexto, en este caso el laboral. En el trabajo el investigador se interesó por conocer la presencia o existencia del síndrome de Workaholic en los directivos de la institución U.E. “San Antonio”, desde la mirada o percepción de quienes son sus subordinados, además de la interacción propia con quienes ejercen el cargo directivo y se presume pueden padecer del síndrome mencionado, además de la experiencia que viven esto reflejado por medio de la observación y entrevistas, de esta manera se analizaron las acciones y el escenario donde se desarrollaron.

Goetz y Le Compte (1988) refieren que la investigación cualitativa sigue un camino propio de los procesos inductivos, pues no inicia una búsqueda para obtener datos que permitan comprobar lo que ya se sabe o lo que se presumía (hipótesis), iniciando a partir de las teorías o postulados previos. En esencia las investigaciones cualitativas surgen de lo que se puede observar, vivir de forma común, siendo sustentada con los basamentos teóricos y aportando las conclusiones obtenidas por los sujetos.

Método de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el diseño de Investigación Acción Participante, la cual tiene como objetivos conocer y analizar una realidad o situación existente, en un ambiente específico y de esta manera brindar herramientas a los participantes, mejorando la práctica y experiencia en la que se desempeñan. Al respecto, señalan Kemmis y Mactaggart (1992):

La investigación – acción es una forma de indagación introspectiva colectiva, emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que tiene lugar. (p. 24)

Para el proceso de investigación se toma en cuenta la necesidad de un diagnóstico de la situación que se presume existe, se programan las actividades a ejecutar para el mejoramiento o los aportes, posteriormente se llevara a cabo dichas actividades, con lo que se llegará a unos resultados que serán producto de la evaluación, donde debe encontrarse la reflexión para de ser necesario promover nuevas acciones que representen unas actividades nuevas que permitan mejorar la calidad de lo propuesto.

En el presente estudio se desarrolló el diagnóstico durante la interacción laboral de la investigación donde se evidenció la incomodidad de los trabajadores involucrados en la investigación. En el resultado de las entrevistas, se pudo evidenciar que los trabajadores se encontraban ausentes ante diversas actividades institucionales, acudiendo solo los días que reconocían como remunerados y perdiendo la esencia de familia Franciscana, ya que solo era valorado el momento por el factor monetario que correspondía al tiempo invertido en el colegio.

Posterior a ser identificado el objeto de estudio y la situación problema, se procedió a desarrollar y planificar las diversas actividades que se requieren para lograr que cada uno de los participantes identifique por sí mismo la situación que genera conflicto, obteniéndose la información pertinente, en un total de 10

encuentros, siendo evidenciado en registros escritos y fotográficos, revisándose y fundamentándose en las diversas teorías seleccionadas para la investigación.

Informantes claves

En la investigación acción al trabajar en una comunidad, se debe entender como la totalidad que es a su vez, vincular con la realidad las condiciones, intereses, motivaciones de los individuos que la conforman. Arellano (2003).

Para el desarrollo de la investigación se tomó en consideración al personal directivo, docente, administrativo y apoyo de la Unidad Educativa “San Antonio” ubicada en la parroquia el Socorro, Valencia, estado Carabobo. Teniendo un total de 10 personas, tales personas formaran parte de los informantes debido a su participación diaria con las actividades y siendo población que se encuentra bajo niveles de estrés y exigencia laboral, así como de aquellas que se presume puedan experimentar el síndrome de Workaholic.

	Directivo	Docente	Administrativo	Apoyo
Cantidad	2	3	3	2

En referencia a la procedencia de dichos trabajadores, están distribuidos en el estado Carabobo, ubicados en urbanizaciones, barrios, caseríos y zonas rurales, de tal manera que las opiniones partieron desde su esencia de vida, rutina diaria, factores sociales, económicos y de transporte que puedan también impedir una actitud positiva ante las evaluaciones directivas, a su vez la susceptibilidad que puede estar presente ante dichas situaciones, generando vulnerabilidad y rompiendo el estado armónico. La mayoría tienen más de 4 años de labor en la institución, con cargos que han variado con promociones o cambios de horario.

Los participantes se mostraron colaboradores, participativos e interesados en la temática en ejecución, promoviendo ideas y generándose compromisos en dichas actividades fomentando metas a corto plazo enmarcadas en el clima organizacional, además de la preocupación por parte de quienes se ubican dentro

de algunos signos del síndrome, quienes apoyan ideologías de cambio y ejecución de herramientas que permitan establecer un mejor clima organizacional.

Categorización de la información

Las categorías según (Martínez 2000), se refieren a las circunstancias que emergen del estudio de la información que se recoja, al hacer el proceso de categorización. De tal forma que para la obtención de una información válida, se necesita de una reflexión crítica y de procedimientos de triangulación que permitan organizar el proceso de construcción del objeto de estudio. De acuerdo con lo referente a esta investigación se tomó en consideración las siguientes categorías:

- A. Liderazgo.
- B. Relaciones interpersonales.
- C. Síndrome de Workaholic.
- D. Clima Organizacional.

Unidades de Análisis

Para el cumplimiento de los objetivos expuestos para el desarrollo de la presente investigación se consultarán las fuentes documentales siguientes:

- a) El valor de educar de Fernando Savater.
- b) Psicopatología de la personalidad, un enfoque dinámico, tomo I.
- c) Educación hoy. Identidad y calidad de la Escuela Católica N° 181.
- d) Textos constitucionales e instrumentos legales alusivos al clima organizacional, derechos y deberes de los trabajadores.

Técnicas de recolección de datos

Según Arias (2006), las técnicas de recolección de datos son “un procedimiento o forma particular de obtener datos o información, como son: la observación

directa, las encuestas en sus dos modalidades (entrevistas y/o cuestionarios), el análisis documental, el análisis de contenido, y otros” (p.67).

En la presente investigación se utilizarán las técnicas e instrumentos de recolección de datos que forman parte de la metodología cualitativa. Tales como:

Técnica	Instrumentos
Observación Participantes	Registro de observación
Entrevistas estructuradas, formales y guiadas. Ver Anexo A	Formato de Entrevistas Estructuradas
Entrevistas informales	Test de Adicción al trabajo “Workaholic” (valorado desde las características que definen al adicto). Ver Anexo B
	Registros fotográficos Ver Anexo C

Observación participante

La observación participante, es una técnica que le brinda al investigador de manera fidedigna la recolección de la información. Según Goetz y Le Compte (1988) “sirve para obtener de los individuos sus definiciones de la realidad y los constructos con los que organizan su mundo”. (p.38)

Registro de observaciones, para Taylor y Bodgan (1990) explican que este instrumento es necesario para la observación participante, debido a que las notas proporcionan una información que forma la esencia de la investigación. De tal manera que hay que ser lo más específico y claro posible en la redacción de la misma.

Para la investigación se tomó de la Unidad Educativa San Antonio, un grupo de trabajadores tanto directivos, docente, administrativo y apoyo, que según discursos variados han demostrado su descontento con metodologías de liderazgo, además de que otros demuestran desvincularse con vida personal y actividades ajenas al trabajo, para cumplir con los requisitos del cargo y demostrar su

“vocación de servicio”, percepción solo de algunos. Siendo valorados desde su entorno laboral natural, permitiendo una observación y registro de los sujetos de investigación.

Entrevistas

La entrevista es una técnica que permite valorar la percepción del otro y como este puede estar viviendo la situación, esto desde su propia palabra y punto de vista. Maldonado (1993) establece que “los informantes son entrevistados para recabar definiciones, conceptualizaciones, significados y obtener información sobre aquello que no podemos observar directamente”. (p.20)

Para la investigación en curso se realizará una entrevista estructurada, que cuenta con 10 preguntas, de desarrollo, que van en búsqueda de la información que se requiere, que además permitirán al entrevistado dar una respuesta amplia y sincera de su percepción del caso y como se puede sentir, sin desviarse del punto de interés. (Ver anexo A).

Además se realizó entrevista informal a los individuos en estudio, por medio de conversaciones naturales, de forma fluida y permitiendo libertad de expresión a fin de fomentar la confianza, lo que permitió obtener mayor información y opiniones diversas de cada entrevistado, en relación a su sentir dentro de la institución ante el trato de los directivos y formas de gerencia.

Registro de Observación

Taylor y Bodgan (1990), establecen que el registro de observaciones es de vital importancia, ya que las notas proporcionan una información que constituye la esencia de la investigación. De tal manera que requiere redacción de forma completa y amplias.

Durante la investigación se llevaron a cabo de forma continua y permanente, obteniendo 10 registros de observación. Donde se desarrollan narraciones y las respectivas interpretaciones sobre las observaciones, reacciones obtenidas,

interpretaciones en base a las temáticas, y sentir de cada uno de los involucrados en la investigación.

Datos fotográficos

Taylor y Bodgan (1990) consideran que la fotografía en las investigaciones cualitativas, proporcionan una fuente para el análisis de los datos debido a que pueden captar detalles importantes que en el momento de la entrevista, jornada o actividad pueden haberse perdido.

Durante cada sesión se realizaron tomas fotográficas, lo que permitió capturar momentos específicos y las expresiones de los involucrados ante cada una de las jornadas y encuentros.

Técnicas de análisis de la información

Elliot (1993) reseña que “el principio básico que subyace a la idea de la triangulación es el de reunir observaciones o enfoques sobre una misma situación o sobre algunos aspectos de la misma, efectuados desde diversos ángulos o perspectivas para compararlos y contrastarlos”. (p.130). de tal manera que se compara la información para determinar si esta se corrobora o no a partir de la convergencia de análisis sobre un mismo aspecto o situación. Lográndose a través de reflexión posterior a la recolección de toda la información.

Para el presente estudio, se logró a partir de los registros de observación, que establecen una visión de cómo se vivió el proceso y como fue la reacción de cada individuo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Debido a la naturaleza de la investigación, ubicada en el paradigma cualitativo, es necesario una constante supervisión de los datos obtenidos y realizar de manera rigurosa el análisis sistemático, así como el indagar, estas premisas fueron plasmadas en los registros de observación de las sesiones y la interacción con cada participante, originando las categorías primordiales para la respectiva reflexión ante la situación planteada.

El proceso de observación se llevó a cabo en las jornadas de interacción, talleres y sesiones grupales donde se dio la oportunidad de expresarse a cada miembro de la población estudiada, es necesario destacar que el grupo de personas tienen una convivencia de más de 3 años, lo que ha generado compromiso y en ocasiones miedo ante la crítica, ya que no se han establecido relaciones de confianza si no de mandato con el equipo directivo, lo que impide que puedan expresarse libremente en las primeras sesiones. Por lo tanto se requiere de establecer normativas que promuevan al compromiso de todos a reconocer las faltas y además entender que forman parte de una investigación, y no será valorado para evaluaciones de desempeño laboral o futuras solicitudes.

Para la realización del presente estudio, se programaron 10 encuentros para la observación, en las cuales se plantearon y aplicaron estrategias para el abordaje de situaciones específicas, encuentros para la libre opinión, donde cada miembro pudiera aportar herramientas para la mejora en la convivencia (clima organizacional) y herramientas para disminuir signos del síndrome presente en algunos trabajadores (previamente ya identificados por el test diseñado para evaluar la presencia del síndrome).

A continuación se presenta un cuadro con las actividades planificadas y su fecha de ejecución.

Cuadro de Actividades

Sesión	Fecha de ejecución	Actividad
1	15/10/2017	Taller “Definamos términos: Workaholic, líder, ¿Cual sería un adecuado clima organizacional?”
2	22/10/2017	Elaboración del test para diagnosticar presencia de Workaholic en los participantes en estudio.
3	06/11/2017	Foro “¿Cómo actúa el líder que posee rasgos del síndrome Workaholic?”
4	13/11/2017	Taller “Características de un líder proactivo”.
5	20/11/2017	Juego de roles: “Cómo me gustaría que fuera”
6	03/12/2017	Foro “Reconozco mis emociones, sensaciones y ¿Carencias?”
7	14/12/2017	Desarrollo de plan de trabajo: “Todos somos iguales, Productivos y Valiosos”.
8	08/01/2018	Juego de roles: “Logramos el Éxito”
9	15/01/2018	Taller: “Establezco cambios y metas para mi labor”
10	26/01/2018	Encuentro: “Doy gracias a mi equipo”

Durante la elaboración de cada sesión se realiza una breve introducción; destacando el propósito y brindando la explicación de la actividad a realizada, para el cierre se les solicita a los participantes opiniones y como valoraron lo implementado, a fin de consolidar la efectividad de cada actividad. A continuación, se muestran los datos de cada una de las sesiones de trabajo, desarrolladas en 10 registros de observación.

La redacción está realizada de forma específica y detallada del actuar de los evaluados y como se dio la jornada de trabajo, con lenguaje y discursos utilizado por el personal directivo, administrativo, apoyo y la investigadora. Se mantienen los discursos sin modificación valorando la diversidad en la expresión y la carga emocional que puede presentarse en el desarrollo de cada actividad. Los registros

fotográficos se dieron en los momentos relevantes y bajo permiso de cada miembro a fin de no vulnerar emociones presentes en los foros y talleres.

PRIMERA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón de profesores

Fecha: 15/10/2017

Duración: 1 hora (9:00 am a 10:00 am)

Técnica: Observación participante

DEFINAMOS TÉRMINOS: WORKAHOLIC, LÍDER, ¿CUAL SERÍA UN ADECUADO CLIMA ORGANIZACIONAL?

Para el inicio de la primera actividad, se colocan las sillas en forma de círculo, solicitándosele a cada participante que se siente donde gusten, logrando de esta forma evidenciarse la división de subgrupos de acuerdo al cargo que posean, quedando ubicados directivo y docente de un lado y administrativo y apoyo del otro lado. Al estar todos ubicados se les pregunta porque se sentaron en dicho lugar obteniéndose las siguientes respuestas:

- 1.- La mayoría de las veces nos ubican así en las festividades así que más que por una razón en específico lo hacemos por costumbre. (Docente)
- 2.- Es difícil que nos ubiquemos juntos porque no pasamos tiempo y muchos no nos conocemos, preferimos estar con los de siempre. (Administrativo)
- 3.- No me gusta sentarme con ellos (directivo) porque siempre siento que me están evaluando, y sé que no estudié por floja, pero bueno que se hace. (Apoyo)

4.- Estamos acostumbradas a estar juntas siempre y así nos ubicamos, pero tranquilamente podemos sentarnos junto a quien sea, porque somos un equipo de trabajo y además la familia del san Antonio. (Directivo)

Posterior a esto, se inició taller para definir términos, inicialmente se brindó una introducción y la finalidad de la misma, a continuación de la perspectiva de cada uno de los participantes, por medio de una lluvia de ideas, lo que generó disyuntivas a causa de opiniones encontradas entre personal Docente, Administrativo y Apoyo contra el Directivo. Debido a que se planteaba lo siguiente por parte del personal directivo:

1.- Un líder debe posponer sus necesidades, a fin de cumplir primeramente con sus labores, ya que la responsabilidad es primero.

2.- El clima organizacional lo hacen los empleados y mientras directivo cumpla con su labor y se den los pagos a tiempo todo debe estar “en orden”.

3.- La adicción no debe considerarse una enfermedad ya que es una muestra del interés que puede tener una persona en la actividad que realice.

Mientras que el personal docente, administrativo y apoyo, consideran que:

1.- Un líder es quien logra que sus seguidores amen lo que hacen, pero que a su vez vivan sus vidas, ya que debe haber un equilibrio.

2.- El clima no se basa en la compensación monetaria, ya que hay ocasiones donde pese a que se pague a tiempo y sea buena la remuneración, no se ama lo que se hace, y se termina siendo frustrante, sin felicidad, siendo un clima hostil y triste.

3.- Un adicto es una persona enferma ya que no valora lo que hace si no que lo necesita y en ocasiones puede saber que le hace daño pero no es capaz de parar, ejemplo “el cigarrillo”.

Sin embargo los participantes ya caldeados por el tema generado, reconocen que todo lo que ocurre y de lo que aquejan es a causa de ellos mismos, ya que permitieron que se dieran esas situaciones y además promovieron la división del personal a partir de los cargos que ocupan.

Posterior a la lluvia de ideas y opiniones varias se dio la temática abordando los temas de workaholic, liderazgo y clima organizacional.

SEGUNDA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón de profesores

Fecha: 22/10/2017

Duración: 1 hora (1:00 pm a 2:00 pm)

Técnica: Observación participante

ELABORACION DE TEST DE ADICCION, A PARTIR DE ITEMS QUE DEFINEN AL ADICTO.

Colocando a los participantes de forma separada se les indica que el test a realizar es para definir si poseen rasgos que los ubiquen dentro del síndrome de Workaholic, y que a su vez les muestre en que características lo poseen y si pueden llegar a llamarse adictos al trabajo.

Ante la presentación el grupo se muestra inquieto y en ocasiones ansioso, ya que piensa que puede ser evaluado de forma negativa, sin embargo se les indica que los resultados serán confidenciales y solo los maneja la investigadora, pero que al ser conversados con cada uno permitirá que en los posteriores encuentros tomen las herramientas que se brindarán para abordar dicha adicción y realizar cambios en sus actitudes si así lo desean, ya que el compromiso es de ellos mismo.

Cada participante realizó el test de forma individual y al terminar se dirigía al investigador para indagar sobre los resultados, la corrección se hizo en privado, y se les entregaron los resultados a cada participando, previa conversación para devolución.

TERCERA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón Rojo

Fecha: 6/11/2017

Duración: 2 horas (10:00 am a 12:00 m)

Técnica: Observación participante

INFLUENCIA DEL LIDER CON SINDROME DE WORKAHOLIC EN EL ROL GERENTE

De acuerdo a los resultados obtenidos del test realizado en la sesión anterior, se logro captar mayor interés en los participantes debido a que en cierta medida la mayoría posee rasgos del síndrome, aunque quienes mayor índice poseen es el personal directivo, quienes manifiestan aún no reconocer que estas actitudes puedan afectar el clima o la labor de los compañeros. De tal manera que se continua el abordaje y en la presente sesión se les indica que se coloquen al lado de un compañero con el que poco compartan, esto se logró con el personal docente, administrativo y apoyo, pero el personal directivo le costó ubicarse fuera de su grupo, por lo que se le brindo la ayuda para ubicarlo al lado de personal administrativo y apoyo.

La temática estuvo contemplada desde la perspectiva de Idalberto Chiavenato, quien nos explica el comportamiento organizacional, explicando lo siguiente:

- ✓ Características de las organizaciones exitosas.

- ✓ Formula de negocios exitosos.
- ✓ Misión de las organizaciones.
- ✓ Procesos organizacionales.
- ✓ Transformación del talento humano.
- ✓ Transformación de capital humano en capital intelectual.
- ✓ Transformación de capital intelectual en resultado tangible.

De tal manera que para que una organización tenga éxito sea cual sea su rama de labor, se requieren estrategias gerenciales que permitan lograr los objetivos desde la unificación de criterio hasta la producción del material de forma eficaz, donde no solo sea el producto lo más importante si no, que cada participante se sienta esencial y valorado a lo largo de la ejecución, porque todos participan en aquello que se realiza en la organización.

Por lo tanto en el proceso de aprendizaje, producto que se da en la U. E. San Antonio, no solo el directivo y docente enseña, debido a que como equipo, todos brindan su saber en su labor para enriquecer el conocimiento del estudiante. Ante esta premisa el personal de apoyo solicita una explicación de cómo forman parte de la labor docente, por lo que se les indica:

El estudiante desde que entra en la institución obtiene conocimientos, el portero con sus buenos días, enseña modales, cortesía, al ir al baño y encontrar el lugar limpio y en orden, aprende higiene y compromiso, al encontrar sus pupitres organizados y el aula limpia, adquiere responsabilidad al tener que dejar su lugar como lo encontró. Y esto solo con ver y escuchar a quienes realizan esta labor. De tal manera que el producto, va adquiriendo conocimientos día a día y no solo desde lo visto en el pizarrón.

Para finalizar se les solicitó que expresaran como se sintieron con el tema planteado y que producto se llevan hoy:

1.- Estoy contenta porque sé que no solo sirvo para barrer sino que también estoy ayudando a mis compañeros con los estudiantes, porque aunque sea un poquito los enseño. No soy tan bruta al fin de cuentas. (Apoyo)

2.- Me siento bien porque esto sirve para que todos nos demos cuenta de lo importantes que todos somos, porque no es que porque yo sea el que saca los papeles sucios soy menos que los demás, porque a veces como eso lo manifiestan algunos, los muchachos creen que es así y nos tratan mal o nos dicen groserías, pero espero que esto pues nos sirva un poquito. (Apoyo)

3.- Bueno me gustó porque, bueno escuchando a mis compañeros me siento un poquito mal, porque aunque no he dicho que sean menos que nosotros, se que a veces uno por estar pendiente de las notas o cualquier cosa deja lo humano de lado, y eso que somos una escuela Franciscana, pero no me quiero justificar, es que como dijimos la vez pasada nos hemos encargado de separarnos y lo mantuvimos así mucho tiempo y ya ahorita es incómodo y se puede ver que estamos descontentos. Que en realidad no estamos siendo exitosos si no que perdimos la esencia de una institución católica. Yo quiero por lo menos hoy comprometerme al cambio, que no porque un compañero falte es irresponsable, que no porque un compañero se sienta cansado es flojo y mucho menos hacer sentir menos al otro porque a nuestro parecer su trabajo no valga, aquí todos valemos porque lo que hacemos es formar ciudadanos y si aquí no estamos siendo buenos compañeros puede que nuestro producto no vaya a salir siendo el mejor. (Docente)

CUARTA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón rojo

Fecha: 13/11/2017

Duración: 1 hora (11:00 am a 12:00 m)

Técnica: Observación participante

CARACTERISTICAS DE UN LIDER PROACTIVO

Se inicia la actividad solicitando que se ubiquen al lado de quien consideran un buen líder, para hacer una actividad de apertura, donde cada uno debe decir características positivas por las cuales considera a esa persona un buen líder y que tomaría de él para desempeñarse como gerente.

Se les dificulto debido a que se ubicaban solo al lado de quienes ya ejercen roles directivos, debido a que asocian voz de mando y carácter fuerte con un líder, mas no a quien puede mover al grupo sin necesidad de tener un cargo gerencial.

De tal manera que se procedió a explicar que quien es líder, debe tener diversas actitudes y aptitudes que le permitan dirigir, coordinar y planificar de forma fluida y con el interés por el bienestar de todos, sin necesidad de acudir a los gritos, imposiciones, ni ofensas. Alguien que logre en los demás inspirar y ser modelo a seguir.

A continuación de dicha explicación los participantes se ubicaron libremente al lado de quien además de tener dichas características, les inspira confianza y tranquilidad, lo cual permitió desarrollar la actividad de forma adecuada, obteniéndose las siguientes apreciaciones:

1.- Considero a O.S.(docente) un buen líder porque el logra que todos se sientan a gusto cuando están a su lado, además siempre tiene palabras de aliento para sus compañeros, busca motivos y que veamos lo positivo de nuestro trabajo cuando estamos desanimados y sin ganas de seguir. Me gustaría ser como él. (Docente).

2.- Yo me ubique al lado de G.P. (administrativo) porque es una excelente trabajadora, siempre tiene soluciones para cada conflicto, no se deja llevar por los malos momentos y le gusta lo que hace, o bueno es lo que demuestra, porque aunque siempre hay quejas de lo que se hace, ella muestra que puede superar todo. Porque debemos entender que no todo es culpa de ella, a veces ella actúa de

acuerdo a un jefe o con las herramientas que le brindan y no puede hacer más aunque quiera. (Apoyo)

3.- Me costó un poco decidir quién es un buen líder ya que esas cualidades son difíciles de tener, para mí un líder es innato, y como dijiste tu (investigadora), no solo es quien ejerce un cargo directivo, entonces bueno creo que un buen líder es M.T. (administrativo) ya que ella esta cuando la necesitan, para enseñarnos porque ella es muy buena en lo que hace, y además siento que nos cuida. Me ha enseñado a hacer valer mi palabra, ya que en ocasiones nos sentimos inferiores por ser jóvenes o quizás por no tener tantos años de trabajo. Me gusta cómo se comunica con los estudiantes y logra que la escuchen y le hagan caso. (Docente)

Durante un espacio de la sesión, se notó incomodidad por parte de las figuras directivas por no ser vistas como buenos líderes, por parte de los participantes, sin embargo se les hizo ver que en este momento era necesario ver quienes además de ellos tienen características de líder y como están siendo vistos por los demás, que esto nos sirve de herramientas para en unión con los resultados del test, valorar lo que estamos haciendo en nuestro cargo.

Posteriormente se realizó explicación del tópico de la sesión Características de un líder proactivo, en base a conceptos relacionados con el ámbito educativo, principal interés de la investigación.

Para finalizar se les pidió que le dieran las gracias a aquellas personas que fueron vistas como líderes positivos, ya que esto sirve para tomar de ellos eso que nos gusta y emplearlo en nuestros cargos, sin embargo no se hizo mención de características negativas, ni se realizaron críticas a compañeros, ya que no formaba parte del tópico de la sesión.

QUINTA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón Madre Isabel

Fecha: 20/11/2017

Duración: 2 horas (3:00 pm a 5:00 pm)

Técnica: Observación participante

“CÓMO ME GUSTARÍA QUE FUERA”

Para la quinta sesión se explica que se realizará un juego de roles, donde cada grupo debe escenificar un problema y a su vez mostrar cómo les gustaría que fuera la solución o abordaje por parte de quien dirige.

A fin de que la temática no fuera incómoda o partir de un conflicto existente en la institución se escribieron los diversos escenarios en papel, colocados en un bol de vidrio para que cada grupo tome uno y sea el que escenifique, las temáticas fueron:

- ✓ Conflicto de estudiantes fuera del colegio, donde el portero los vio y no comunicó nada, al día siguiente acuden los representantes a solicitar explicación.
- ✓ Es día de convivencia familiar y los docentes guía no han llegado a causa del problema con el transporte, al llegar están los representantes esperándolos y molestos porque nadie más los atendió.
- ✓ Llegó el domingo familiar y no se logró que los representantes cumplieran con lo planificado, debido al alto costo de la vida, se comprometieron pero no se llevó a cabo lo establecido, el docente debe explicar lo ocurrido.

Cada una de las experiencias promueven sentimientos y emociones que han sido calladas por los trabajadores para no generar conflicto, sin embargo se encontraban reprimidas por quienes las sufrieron y al momento de escenificar fluyeron.

Durante el desarrollo de la actividad G.G. expresó que: “me ocurrió lo del domingo familiar y de verdad que me sentí frustrada, porque no sabía qué hacer

por miedo a que me regañarían, aunque soy adulta y no debería ponerme así, sentí que me dirían de todo por culpa de no haber logrado lo que plantearon desde dirección. Ya que oye, pedían mucho, como iba a exigirle a los representantes que me trajeran una harina PAN, cuando ni en sus casas tienen para hacer arepas, sé que es para el beneficio del colegio, pero más bien esos representantes están aquí porque no tienen para un colegio caro, o para darles lujos a sus hijos. Muchas veces mi esposo que me veía así toda asustada porque me regañarían me decía que dejara el trabajo porque voy a terminar enferma, pero la necesidad es muy grande y yo realmente debo trabajar. Yo no puedo vivir metida en el colegio y acosando a los representantes para que hagan lo que quieren. No soy así y no quiero ser así. Y aunque digan lo contrario soy responsable y cumplo en la medida de mis posibilidades con mi trabajo.”

Para cerrar se procedió a reconocer la labor de cada trabajador y solicitarles que dijeran que les gusta de lo que hacen y como se ven en un futuro. Permitiendo que se expresaran y dieran palabras de motivación.

SEXTA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón Madre Isabel

Fecha: 3/12/2017

Duración: 2 horas (10:00 am a 12:00 m)

Técnica: Observación participante

ENCUENTRO PARA EL RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES, SENTIMIENTOS Y CARENCIAS

Ante cada adicción existe una carencia, la necesidad de llenar el vacío que estamos sintiendo con algo que para nuestro parecer nos hace sentir bien, un ejemplo de ello, es la falta de afecto que es reemplazada con el alimento, forjado

desde la interpretación de que el amor es recibido por la comida ya que nuestra madre nos da amor cuando nos amamanta, esto concebido e instaurado desde esa etapa oral. Por lo tanto se les insto a cada uno de los miembros evaluar cuál podría ser su carencia para apreciar posteriores formas de cubrirlas “Adicciones”.

Se inicia la sesión con la explicación del tópico Emociones, Sentimientos y Carencias, permitiendo realizar una autoevaluación de cada miembro, y generando interrogantes en su actuar diario, tanto en casa como en el trabajo. Para muchos trabajadores el abordaje de sus emociones y sentimientos es delicado, debido a que sentían que podían quedar expuestos ante la crítica de los compañeros de trabajo, de tal manera que se buscó generar un espacio de intimidad y confianza para poder avanzar, mostrar que el que estuvieran ocupando un cargo no hace ni más ni menos a ningún participante, además de que la actividad es confidencial y lo que se trate debe quedar entre los involucrados. Para lograrlo se le solicitó que comentaran lo que sentían primeramente los directivos, posteriormente los docentes y esto abrió paso a que los demás participantes se sintieran menos vulnerable y participaran de forma abierta.

Entre los comentarios más significantes y de aporte para la investigación está el de C.T. directivo de la institución quien expresó: “me siento inquieta por cómo se ha desarrollado esta actividad ya que mucho de lo que consideraba estar bien no lo es, ya que no ser vista como alguien de confianza y generar en mis compañeros, porque todos somos compañeros, la confianza para que se habrán en mi presencia me duele. Creo que mucho de lo que ocurre es porque a veces pierdo la paciencia pero no porque los considere inferiores o que no hacen bien su trabajo si no porque para mí un buen líder debe disciplinar a sus trabajadores para que no se pierda el camino. Sin embargo puedo asegurarles que moderare mi tono para que no sientan que los regaño o que no los considero, para agregar a mi experiencia de vida en cuanto a la temática expuesta, quiero decir que bueno, yo si vivo prácticamente en el colegio, pero es que no tengo nada que hacer en mi casa, y ya siento que este es mi primer hogar, mi familia son ustedes y mis hijos los estudiantes, tengo casi toda mi vida trabajando en esta institución y es difícil no

sentir que debo estar aquí, sé que en ocasiones he mostrado que sin mí el colegio no funciona, pero es que no ver las cosas como me gustan es difícil, no porque lo hagan mal, si no que uno ya tiene una concepción de cómo quiere que se den las cosas y que hayan cambios me cuesta asumirlos, pero puedo poner mi granito de arena para mejorar, ya que se nota que puedo afectar con mi actitud a mis compañeros de trabajo y crear un clima incómodo.”

Esto generó una actitud de comodidad a partir del comentario de la participante C.T. debido a su influencia como directivo en la comunidad de trabajo, además permitió estructurar nuevas metas para lo que debe ser el ambiente de trabajo.

SEPTIMA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón de Profesores

Fecha: 14/12/2017

Duración: 1 hora (3:00 pm a 4:00 pm)

Técnica: Observación participante

“TODOS SOMOS IGUAL DE IMPORTANTES Y PRODUCTIVOS”

El objetivo de la siguiente actividad es plantear un programa de trabajo, a partir de las ideas propuestas por cada uno de los participantes, llevadas a votación y posterior ejecución, que involucre a todos los trabajadores en el desarrollo de actividades significativas para la institución y donde todos puedan dejar su marca para el reconocimiento no solo de los demás compañeros si no de los estudiantes, de tal manera que se logre el implicar a todo el equipo de trabajo y se les permita mostrar sus opiniones e ideas.

Dicho plan se desarrolló de la siguiente manera:

Actividad Escolar	Encargados de dirigir
Domingo Familiar	Personal docente
Celebración de Navidad	Personal Administrativo
Celebración por día de Reyes	Personal Apoyo
Celebración por Carnavales	Personal Directivo
Día de San Antonio	Personal Docente y Administrativo

Cada actividad será dirigida coordinada y planificada solo por los expuestos en la tabla, además deberán entregar un informe de cómo se logró esa actividad y como se sintieron en su elaboración. Cabe destacar que cuando se lleve a cabo esta actividad los participantes tienen un día a la semana para dedicarse netamente a ello y ausentarse de su puesto de trabajo, ya sea para compras, organizar o decorar, esto sin ser cuestionados y manteniéndose dentro de la jornada laboral, no fuera del horario de trabajo.

Además cada quince días se realizará una reunión del personal directivo con los demás trabajadores de la institución para planificar actividades de esparcimiento, ya sean retiros espirituales o convivencias, que permitan promover la confianza y libertad de expresión entre los compañeros.

Estas actividades fueron llevadas a votación y aprobadas por el 100% de la población trabajadora de la institución.

OCTAVA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón Madre Isabel

Fecha: 8/01/2018

Duración: 1 hora (11:00 am a 12:00 m)

Técnica: Observación participante

“LOGRAMOS EL ÉXITO”

A continuación se desarrolló un juego de roles donde cada miembro recreó una situación donde a raíz de un problema o situación incómoda se generara una reacción adecuada y el abordaje por parte del directivo a cargo o superior de la manera adecuada utilizando las herramientas expuestas a lo largo de las sesiones anteriores y que permita valorar como se evidencia el cambio y hasta donde están dispuestos a llegar con dichas modificaciones en el actuar cada uno de los involucrados.

Dentro de las problemáticas recreadas se encuentra la del administrativo que durante su hora de almuerzo es solicitado por algún directivo y al no ser encontrado sino hasta la hora de entrada que le corresponde, es esperado para ser cuestionado. Los actores lo escenificaron mostrando que se debe respetar la hora del almuerzo, y que valorado desde el aspecto legal, el trabajador debe disfrutar de este espacio para comer, sin ser molestado ni cuestionado, además de que ubicándose en el factor salud es indispensable promover la serenidad para una buena digestión. De tal manera que el directivo reconoce que se preocupó por no haberlo conseguido y solicita que cuando retorne a su puesto acuda para solventar lo requerido. Esto sin ser con molestias ni generando problemas con comentarios inadecuados.

Es preciso destacar que la mayoría de las escenificaciones se dieron a raíz de un malestar existente en los trabajadores a causa de una mala comunicación, que ha sido persistente y ha quebrado los niveles de privacidad y respeto. Al ser visto por el personal directivo se generó un momento de hostilidad y se requirió de parar la actividad para aclarar las incomodidades y que cada miembro manifestara su sentir, de forma serena y tranquila, para que ambas partes escucharan y reconocieran los errores cometidos. Sin embargo debido a la euforia del momento se decidió terminar la actividad, quedando un grupo sin dramatizar.

Posterior a la sesión las dos partes involucradas en la situación conflicto se reunieron con la investigadora y llegaron a la conclusión de que ambos incurrieron en la falta cuando estaban en la sesión, sin embargo para el momento

del conflicto quien cometió la falta fue el directivo y reconoció que el malestar del momento y la preocupación por solventar la situación lo llevaron a actuar de forma agresiva e impulsiva, pero que reconoce no debió ser así, y que no debe interrumpir a ningún trabajador mientras se encuentre en su espacio de comida, ya que es un momento destinado para sí.

NOVENA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón de Profesores

Fecha: 15/01/2018

Duración: 1 hora (4:00 pm a 5:00 pm)

Técnica: Observación participante

“ESTABLEZO METAS EN MI LABOR”

Se realizó taller destinado a la promoción de cambios y metas para el presente año, de cada uno de los trabajadores en cuanto a su rol en la institución, para ello se les solicitó a los participantes que realizaran en una hoja un proyecto de vida, planteando lo que desea y como lo realizará, además destacar cuales fueron sus fallas al dirigir, coordinar o ejecutar su trabajo.

Durante su elaboración varios participantes confesaron que es costo desarrollar el proyecto ya que consideraban estar en la cúspide de su vida, sin embargo les sirvió para valorar y darse cuenta de aquello que querían realizar y no lo han hecho hasta ahora, además reconocen haber dedicado más tiempo al trabajo, que a su disfrute, que en ocasiones no cumplían con muchas de sus actividades familiares por ser responsables en la institución cuando ello no les generaba felicidad. Expresan que con ello no quieren decir que no son felices con su trabajo, si no que el cumplir para no quedar mal no es algo que los haga sentir bien, ya que al cumplir y poder ser libres, les generará las paz que necesitan.

Destacan que dentro de la institución se sienten como en casa, cuando están con los estudiantes o con los compañeros que comparten el mismo cargo, pero cuando están rodeados de otros cargos o personal directivo, sienten que todo cambia, que no saben porque ocurre esto pero quiere mejorarlo, de tal manera que esa es una de las metas, saber sentirse bien el grupo con cualquier compañero de trabajo. Además buscar las herramientas necesarias para brindarles esa misma confianza a sus compañeros para que se logre ver que todos forman parte de la familia franciscana y eso quiere decir que son iguales.

Agregan que cada una de las sesiones les permitió observar cómo se sienten sus compañeros y que no es de una sola persona el sentir de que estaban mal como grupo, ya que el clima lo hacen todos y no era sano.

DECIMA SESIÓN DE OBSERVACIÓN

Participantes: Directivo- Docente- Administrativo- Apoyo

Lugar: Salón Madre Isabel

Fecha: 26/01/2018

Duración: 1 hora (11:00 am a 12:00 m)

Técnica: Observación participante

“DOY GRACIAS A MI EQUIPO”

Para cerrar el ciclo de actividades se procedió a realizar actividad de reconocimiento del otro, donde cada participante dio las gracias a sus compañeros por el aprendizaje obtenido, por lo que se logró en el transcurrir de las sesiones y además destacar cuales fueron los cambios que realizó y que mantendrá en vida laboral, a su vez expresar al grupo si estaba dentro de los estándares para ser considerado un Adicto al Trabajo o no, y de ser adicto como enfrentó esa situación y que espera para su futuro.

La actividad se desarrolló en un marco de armonía y honestidad, que permitió que cada participante expresara lo solicitado, dentro de los más destacados se encuentra el de M.C. docente quien expresó: “Doy gracias a cada uno de mis compañeros porque me hicieron ver que en ocasiones no actuaba de la mejor manera, que me encerraba en mi salón y no veía para los lados para no ser regañada, jajaja, que rara me siento al reconocerlo, pero fue impresionante ver que no solo era yo quien se sentía así, realmente agradezco cada uno de los conocimientos que adquirí en este camino y que además me brindó herramientas que podré utilizar para solucionar cualquier conflicto que se me presente, hacer oír mi voz y demostrar mis conocimientos, ya que estudié esta carrera y amo lo que hago, por ello mostrare lo que se y ayudare a mis compañeros para que puedan hacerlo también.”

También el de J.C. directivo: “bueno que les puedo decir yo si tengo eso que llaman adicción, no pensé que fuera así, pero es que se me va de las manos y mas que hacer las cosas bien quiero que sean perfectas y que todos actúen como yo, medio loco no?, pero sé que no es algo que me vaya a ganar, ya al saber que uno está actuando de esa forma y ver que varios compañeros están incómodos por ello, es necesario que uno ponga de su parte y cambie, además que no estás haciendo algo positivo y de católicos, porque obligar a los demás no es ser hermano, creo que es por el hecho de no dejar de ser bueno y sentir que pueda llegar otro a hacerlo mejor que uno como que se pone más fuerte, pero pondré de mi parte para realizar cambios, que sé que necesitaré ayuda y pues que cuento con ustedes para que me lo hagan saber, de verdad que esto me sirvió de mucho para darme cuenta y tomar la decisión de cambio, por mí y por ustedes.”

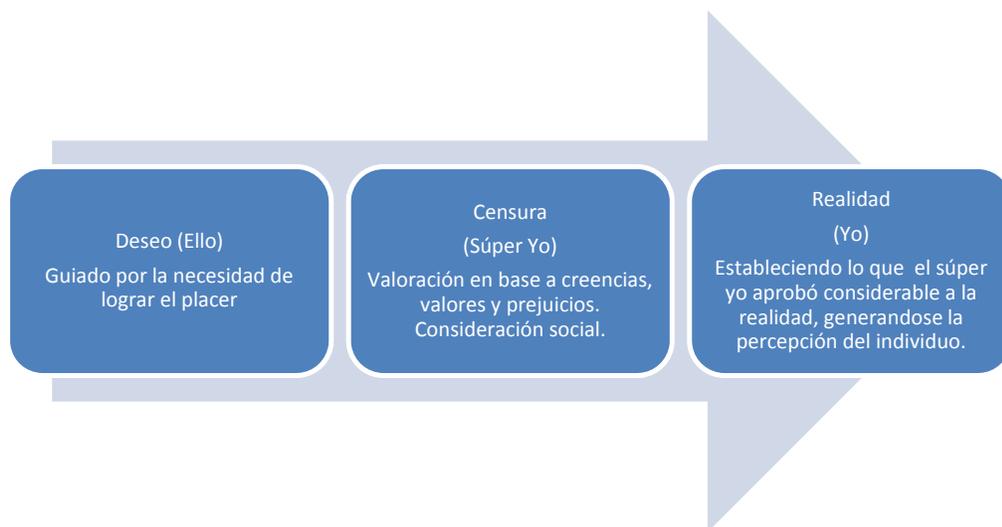
CAPITULO V

RELACIÓN ENTRE LAS TEORIAS FUNDAMENTADAS Y LA ESTABLECIDA

En el presente capítulo se explica la relación de la teoría fundamentada con la obtenida en la investigación, lograda a través de la revisión y análisis de los registros realizados.

Teoría de la personalidad de Sigmund Freud (1923)

Basada en la teoría de la personalidad de Freud, se considera que el origen de las características de la personalidad puede conllevar a un trauma o conflicto de personalidad, que actualmente podemos llamar enfermedad o síndrome. Destacando que el comportamiento y personalidad están vinculados a la existencia de impulsos los cuales llamó Freud pulsiones, que es la fuerza que impulsa al saciar la necesidad de lograr alcanzar algo que se desee. Esto valorado por las instancias, ello, yo y súper yo, apareciendo él deseo, siendo valorado y posteriormente llevado a la realidad, se esquematiza de la siguiente manera:



De tal manera que el conflicto que se produce o la limitación que se genera por el incumplimiento de este deseo, frustrado, es lo que se llama trauma, devengando en la enfermedad.

Durante el desarrollo de la presente investigación, se pudo evidenciar la dificultad de cumplimiento de los deseos, debido a la actitud hostil, a partir de la molestia que suponía el no realizar lo planteado o necesidad de determinados individuos. Dichas necesidades se basaban en la realización de actividades laborales que suponían generaban satisfacción, el crecimiento personal o simplemente el lograr en el individuo la sensación de poder. Pasando desde lograr una reunión con cantidades masivas de personas, asistir días no laborables, lograr cumplir con actividades destinadas para una fecha en específico, días previos a lo planificado, esto siendo notable de forma pública, ser visto como jefe o lograr admiración.

De acuerdo con testimonios dados en sesiones de trabajo algunos trabajadores que presentaron signos del síndrome de workaholic, refirieron sentir la necesidad de cumplir dichas labores para sentirse importantes o que eran valorados en lo que hacían, más no porque la labor les generara placer. De tal forma que se llegó a la disyuntiva de que en realidad no era vocación de servicio, si no necesidad de sentirse reconocido lo que los movía a realizar una actividad en específico, esto a su vez promoviendo cambios de personalidad guiados por el manejo inadecuado de las emociones dando camino a el conflicto interno en el individuo y posible trauma (enfermedad).

Teoría fenomenológica Rogers (1959)

Para Rogers la manera de ver el mundo determina la conducta del individuo, debido a que todo lo que pueda surgir del interior del hombre, es de acuerdo a lo que está siendo percibido del mundo externo.

De tal manera que la personalidad deriva del autoconcepto de la experiencia, de la propia existencia. Ya que el individuo va mejorando o actualizando con las

necesidades de sentir amor por parte del entorno o la respuesta del entorno a su conducta.

Por lo que no es una concepción propia si no general, ya que la interpretación que tengas los demás de la conducta o acciones del individuo van a marcar pauta en la forma de actuar posteriormente, ya sea de manera positiva o negativa, generando cambios para el que pueden llegar a ser de forma permanente si considera que le están generando satisfacción o la admiración por parte de su entorno, también lo que él puede llegar a interpretar como amor o afinidad.

De acuerdo con lo experimentado durante las sesiones de trabajo, se evidenció que era de suma importancia para los participantes ser vistos como uno más en la institución, que forma parte de la familia franciscana y por su parte de la comunidad del San Antonio. Esto puesto en manifiesto cuando se solicitó hacer el roll play, debido a que se mostraban tímidos y temerosos de demostrar su malestar o preocupación por mejorar el ambiente laboral, de tal manera de que su actuar iba influenciado por lo que consideran está bien para todos en general, sin valorar lo que realmente es bueno para ellos mismos, siendo una acción que los coartaba de expresar sus emociones.

A su vez, se pudo evidenciar que este actuar ya se realizaba de forma rutinaria en dichos trabajadores, siendo una característica de la personalidad del trabajador, mas fuera de la institución podían tener la libertad de expresarse y mostrar su desanimo. Siendo entonces una muestra de doble personalidad, no inconsciente, si no consciente para ser aceptado por los demás.

Por lo cual se puede destacar que el fenómeno existente es, el requerir de la aprobación del jefe (figura en este contexto influenciada por el síndrome de Workaholic), para lograr aceptación y fomentar en si una personalidad, propia para el cargo a ejecutar en la institución, aun cuando a nivel personal, sea ajenos a su personalidad real, esto valorado por lo que se está viviendo actualmente en el colegio, siendo un actuar colectivo.

Teoría del aprendizaje social Rotter (1966)

En la presente teoría se habla de que la conducta exhibida es adquirida a través de la experiencia social, para lograr nuestros objetivos necesitamos la participación de otras personas, el convivir mantendrá el cambio constante a fin de lograr la interacción y forjar personalidades socialmente aceptadas. Cuando se busca suplir las necesidades, es con la finalidad de conseguir refuerzos positivos y la evitación de castigos. Lo que genera el aprendizaje, sin embargo manifiesta que a partir de las consecuencias de las conductas de otros se logra adquirir experiencia.

Además agrega que cada conducta esta medida socialmente, fundamentada en creencias, valores y prejuicios. Lo que permite lograr una base de datos que establece y forma de experiencia y a su vez forja la personalidad.

Durante la investigación se pudo evidenciar como los individuos mantenían una actitud de sumisión a fin de conseguir aprobación por parte de los directivos, ya sea de forma oral o escrita, logrando el reconocimiento y la admiración, siendo esta actitud semejante a la expuesta en la teoría fenomenológica, con la connotación de los reforzadores, que permiten forjar una personalidad, en este sentido los participantes expresaron que dichos reforzadores debían venir de los jefes para que tuvieran mayor impacto, además se hace mención del castigo a causa de que consideran que el llamado de atención como era realizado de forma pública se podría considerar una castigo.

Sin embargo siendo esto un llamado a un individuo en particular, los compañeros manifiestan que cuando ocurren dichas acciones, buscan conocer la raíz del problema para no caer ellos en el error y ser en un futuro castigados por una situación semejante. Es notorio que las herramientas utilizadas para el manejo de conflictos o corrección de acciones no eran las más indicadas y provocaban en el colectivo frustración y miedos, sensaciones que no son las promovidas por la consciencia franciscana, si no que se han visto viciadas por los trabajadores que en la presente ocasión evidenciaron rasgos del síndrome de Workaholic.

REFLEXIONES FINALES

A continuación se presentan una serie de consideraciones producto de la investigación, las cuales parten del primer enlace con los participantes y de la observación, realizada en el ambiente de trabajo. Reconociendo que se inicia con una hipótesis del investigador, quien es participante a la vez, por compartir el ambiente de trabajo, que es situación de estudio, dándose un análisis constante y una interpretación de los resultados de todo lo ocurrido a lo largo de la investigación.

De tal manera que demostrar cómo se llevaba a cabo la gerencia bajo la influencia de líderes con rasgos del Síndrome de Workaholic, consolidó lo establecido, donde se manifiesta que las personas que ejercían el poder se vieron influenciadas por dicho síndrome y generaban un clima hostil de trabajo, además impedían que los trabajadores se sintieran ajenos en su lugar de trabajo, ejerciendo su rol.

También durante la ejecución de las sesiones se logró un cambio, tanto en la visión del directivo en la manera de gerenciar, como en los trabajadores en la forma de percibir el liderazgo, de condenar una acción a entender y conciliar partiendo de la comunicación asertiva, considerando todos los factores intervinientes para que ocurriera determinada acción y optando por nuevas metodologías para la solución de conflictos, permitiendo la libre expresión y valorando cada individuo.

Un hallazgo importante durante la investigación fue el producto de la exposición de lo que debería ser una gerencia bajo los estándares propuestos por Chiavenato, debido a que se consideraba que por ser una institución educativa no poseía estructura organizacional, lo cual mostraba su desarticulación a la hora de establecer pautas desde la metodología administrativa. De tal manera que destacar cuales son las metas organizacionales generales, para luego ser ubicadas dentro de la rama institucional, debido a que es un colegio, permitió que los trabajadores y directivos visualizaran, la importancia de mantener los lineamientos de una

empresa, ya que poseen, los mismos patrones, donde cumplen con un proceso para generar un producto, que en este caso es el conocimiento impartido por los trabajadores en general, desde el personal de apoyo hasta el personal directivo, a los estudiantes pertenecientes a la matrícula escolar. Con ello se evidenció la importancia que tienen cada uno de los que integran la familia del San Antonio para con el proceso educativo y el mantener a la institución cumpliendo y logrando las metas propuestas cada año escolar.

También el establecer un plan de trabajo en función del clima organizacional, involucrando a todos los trabajadores en la toma de decisiones que los involucren y partiendo de las necesidades globales, a causa de la situación que se vive en el país, no solo interpretando las acciones posterior a una falta, si no recurrir al estudio minucioso de las razones que puedan estar interviniendo en la dificultad para realizar una acción o lograr el cumplimiento de una meta.

Para finalizar, el establecimiento de una normativa general, donde cada miembro pueda manifestar sus opiniones de forma libre, sin sentirse evaluado o juzgado por algún superior, en la cual se establece que la valoración de las situaciones conflicto se llevara de forma grupal y bajo la mirada de varias personas que puedan dar una visión más amplia del conflicto y generar soluciones varias que permitan el abordaje de la situación y no solo ser evaluada por un directivo.

Por tanto, el directivo que requiera una corrección asumirá de forma adecuada la opinión de los involucrados a fin de permitir establecer una comunicación asertiva con los miembros de la institución, esto en relación a conflictos inherentes al cargo del trabajador en el colegio o acciones ejecutadas por el mismo.

A manera de recomendación se establecen las siguientes pautas:

- ✓ Realizar evaluaciones psicológicas a los trabajadores semestralmente a fin de brindar apoyo a los trabajadores y detectar a tiempo rasgos que puedan

propiciar en el individuo alguna situación conflicto o trauma, para fines de esta investigación se busca evitar la adicción al trabajo, como dependencia emocional.

- ✓ Crear espacios de libre comunicación que permitan a los trabajadores, compartir con todos los miembros de la comunidad, sin requerir la división por cargos o jerarquías.
- ✓ Consolidar la capacidad de promoción, permitiendo a todos los trabajadores la visión de crecimiento personal y profesional. Tales como la promoción de estudios: técnicos, universitarios, entre otros.
- ✓ Crear espacios de recreación, donde los trabajadores muestren sus habilidades y destrezas.
- ✓ Involucrar a la comunidad laboral en el mejoramiento de la institución partiendo desde la toma de decisiones grupales. (censo)

No debemos olvidar que propiciar un buen ambiente de trabajo, con líderes democráticos y participación activa por parte de los trabajadores, permitirá desarrollar un espacio adecuado de trabajo, donde la productividad se mantendrá en aumento y se logrará tener individuos motivados y con sentido de pertenencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). *El Proyecto de la Investigación*. Introducción a la metodología Científica. Quinta Edición. Editorial Espíteme C.A. Caracas, Venezuela

Balestrini, P. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas. Editorial Eneva.

Blanco, C. (2008). *Aspectos Resaltantes del Clima Organizacional*. Caracas: Romor.

Chiavenato, I (2016) *Comportamiento Organizacional*. Recuperado el día 18 de diciembre de 2017, de sitio web www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion

Elliot, J (1993) *El cambio educativo desde la investigación- acción*. Madrid. Ediciones Morata.

Empresas Polar (2017) *Historia Familiar*. Recuperado el día 12 de diciembre de 2017, en sitio web empresaspolar.com/nuestra-historia/historia

Fernández, V. (2009) *Workaholic*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017, de sitio web <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/que-es-un-workaholic>

Freud, S. (1916-17) *Conferencias XXIV*. Obras completas. Vol. XVI

Freud, S. (1923) *El Yo y el Ello*. Obras completas, Vol. XIX

García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Trabajo Doctoral publicado en sitio web <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/1353/1/16486845.pdf>

Gestiopolis (2000). *Teoría de las Relaciones Humanas, Elton Mayo*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017 de sitio web <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>

Goetz, J. Le Compte, M (1988) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Buenos Aires Paidós.

Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración Teoría General Administrativa, Origen y Evaluación y Vanguardia*. Ediciones Mac Graw Hill 4ta. Edición

Katz, D. y Kahn, R. (1989). *Psicología Social de las Organizaciones*.(4ta edición). Editorial Trillas. México.

Kemmis, S. Mactaggart, R (1992) *Como planificar la Investigación- Acción*, Alertes. Barcelona. España.

Madrigal, B. (2005). *Liderazgo: Enseñanza y Aprendizaje*. Mc Graw Hill Editores. México, D.F.

Maldonado, J. (1993) *La investigación educacional: El paradigma cualitativo*. Ediciones Isa. Maracay. Venezuela.

Martínez Mígueles, M. (2000). *Metodología Cualitativa*.

Maxwell, J (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Consultado el día 28 de julio de 2017, en sitio web <https://www.liderazgohoy.com/las-21-leyes-irrefutables-del-liderazgo-john-maxwell/>

Ortega, J. (2009). *Percepciones Actuales del Clima Organizacional*. Caracas: Moreno.

Psicología y mente (2011) *Teoría del aprendizaje social*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017 de sitio web <https://psicologiaymente.net/social/teoria-aprendizaje-social-rotter>

Psicología y mente (2011) *Teorías de la personalidad*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017 de sitio web <https://psicologiaymente.net/personalidad/teorias-personalidad>

Psicólogos en Madrid (2010) *Teoría de los Sistemas Von Bertalanffy*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017 de sitio web <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/>

Rogers, C. (1959) *Una teoría de terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Vol. III

Rotter, J. (1966) *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, psychological monographs. N° 80.

Taylor, F. (1978) *Teoría Científica*. Recuperado el día 31 de octubre de 2017 de pagina web <http://www.apuntesfacultad.com/teoria-cientifica-y-principios-de-administracion-de-taylor.html>

Taylor, S y Bogdan, R (1990) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Argentina. Paidós Estudios.

Taylor, S. Bogdan, R. (1990) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Argentina. Paidós Estudios.

ANEXO A

ENTREVISTA

- 1) ¿Cuál es tu cargo en la institución?
- 2) ¿Cuánto tiempo tienes laborando en el colegio?
- 3) ¿Cuáles considera son tus debilidades y fortalezas en su cargo laboral?
- 4) ¿Qué es para ti un líder?
- 5) ¿Cómo debe ser un buen ambiente laboral, en una organización de la rama educativa?
- 6) ¿Dentro de la organización que cambios harías a nivel gerencial?
- 7) ¿Te has sentido incomodo en tu lugar de trabajo? ¿Por qué?
- 8) ¿Cómo percibes el liderazgo en la institución?
- 9) ¿Has tenido conflictos con algún compañero? Explica
- 10) ¿Por qué trabajas en el colegio San Antonio?

ANEXO B

TEST WORKAHOLIC

A continuación se presentan una serie de ítems, que deben ser contestados con la mayor sinceridad posible, consta de dos posibles respuestas Sí y No. Lea detenidamente:

	Ítems	Si	No
1	Realiza actividades recreativas en su tiempo libre		
2	Acude de forma voluntaria a actividades realizadas en la institución		
3	Se extiende de su jornada laboral para terminar su trabajo		
4	Promueve la comunicación con todos los trabajadores		
5	Prefiere hacer las cosas por sí mismo		
6	Se retira de su lugar de trabajo a la hora correspondiente		
7	Acepta críticas de cualquier miembro de la institución		
8	Considera importante que los trabajadores en general tengan tiempo de esparcimiento		
9	Prefiere hacer las cosas por sí mismo		
10	Prefiere estar en su casa		
11	Le gustaría que todos trabajaran de la misma forma		
12	Usted posee cualidades que los demás no tienen		
13	Le cuesta pedir permiso para ausentarse		
14	Considera que en ocasiones sus compañeros no valoran su trabajo		
15	Procura involucrar a su familia con su trabajo así puede compartir con ellos e ir al trabajo		
16	Prefiere estar en su trabajo		
17	Considera que la mejor forma de huir de un conflicto es refugiarse en su trabajo		
18	Involucra a todo el personal en sus actividades		
19	Promueve el compartir de los trabajadores mezclando los roles (administrador, apoyo, docente)		
20	Hace cualquier labor aun cuando no sea inherente a su cargo		

ANEXO C

REGISTROS FOTOGRÁFICOS

