

Artículo Original

# Desarrollo y Validación de la Escala de Percepción del Síndrome de Cronos en una Muestra de Empleados en Puerto Rico

Development and Validation of the Chronos' Syndrome Scale in a Sample of Puerto Rican Employees

Ulda W. Mercado-García <sup>1\*</sup>, Adam Rosario-Rodríguez <sup>2</sup>, Abram Fuentes-Sumaza <sup>3</sup>, & Ángela Cruz-Félix <sup>4</sup>

- 1 Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0002-8400-2665>
- 2 Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-1603-5040>
- 3 Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-1518-129X>
- 4 Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0002-1989-285X>

\* Correspondencia: [uldamercado@gmail.com](mailto:uldamercado@gmail.com)

Recibido: 29 abril 2020 | Aceptado: 4 julio 2020 | Publicado: 31 diciembre 2020

[WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM](http://WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM)

## Citar como:

Mercado-García, U. W., Rosario-Rodríguez, A., Fuentes-Sumaza, A., & Cruz-Félix, A. (2020). Desarrollo y Validación de la Escala de Percepción del Síndrome de Cronos en una Muestra de Empleados en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(3), 272-280. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i3.3445>

## RESUMEN

El síndrome de Cronos ha sido poco estudiado. Este es un síndrome que afecta tanto a las empresas como a sus empleados en una gama de circunstancias y escenarios variados. El propósito de este estudio fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Percepción del Síndrome de Cronos. Se obtuvo una muestra de 204 empleados de diversas zonas de Puerto Rico con edades entre los 21 y 70 años; el 71.1 % eran féminas y el 28.9 % varones. Los resultados obtenidos mostraron que la escala posee una estructura bifactorial: factor 1; control, con .92 y factor 2; miedo con .86 de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se utilizaron los valores Eigen como criterio para identificar factores, así como la prueba Kaiser-Meyer-Olkin para medir adecuación y el Chi-cuadrado de la esfericidad de Bartlett. Se examinó la estructura factorial utilizando el método de extracción de ejes principales y rotación oblicua, logrando obtener una escala con excelentes propiedades psicométricas. Estos resultados aportan una escala robusta que puede ser utilizada para estudiar el síndrome de Cronos.

**Palabras Claves:** síndrome de Cronos, propiedades psicométricas, liderazgo, salud ocupacional

## ABSTRACT

Chronos' syndrome is a poorly studied syndrome that affects companies as well as their employees in a variety of circumstances and settings. The purpose of this study was to analyze the psychometric properties of the Chronos' Syndrome Perception Scale. A sample of 204 employees from various areas of Puerto Rico with ages between 21 and 70 years was obtained. 71.1% of the sample were female and 28.9% male. The results obtained show that the scale has a factorial structure of two factors: factor 1; control, with .92 and factor 2; fear with .86 internal consistency

using Cronbach's alpha coefficient. Eigen values were used as criteria to identify factors, as well as Kaiser-Meyer-Olkin test to measure adequacy, in addition to Chi-square of Bartlett's sphericity. The factorial structure was examined using the Principal Axis Factoring and Oblimin rotation extraction method, obtaining a scale with excellent psychometric properties. These results provide a robust scale that can be used to study Chronos' syndrome.

**Keywords:** Chronos' syndrome, psychometric properties, leadership, occupational health

## INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una de las fuentes de bienestar psicológico y social más valiosa para los seres humanos. Existe una estrecha conexión entre las relaciones de trabajo y las condiciones de vida específicamente centradas en la salud del clima laboral y el desarrollo social (Escalona, 2006). En los pasados años, el síndrome de Cronos adquirió relevancia a nivel internacional como fenómeno laboral (Flores-Sandi, 2011). Uno de los pioneros en hablar de este síndrome fue Socorro (2007), en su artículo El síndrome de Cronos: El temor a ser desplazados. Este se define como la combinación de conductas ejercidas por una persona que ocupa un puesto superior o gerencial, que presenta temor a delegar por ser desplazado o sustituido de su puesto por aquellos que percibe como amenaza en su área laboral (Flores-Sandi, 2011).

Este síndrome obtiene su nombre de la mitología griega, donde Cronos destrona a su padre por su necesidad de poder, siendo esta historia uno de los pilares mitológicos de Grecia. Extrapolando estas descripciones al área laboral, se refiere a experimentar el temor a ser desplazado cuando un compañero o colaborador demuestra tener iguales o mayores habilidades para ocupar el puesto en el que se desempeña, afectando negativamente el clima laboral (Pasache, 2018).

El síndrome de Cronos podría representar un riesgo para la organización debido a una combinación de variables como el temor a ser desplazado, a delegar, egocentrismo, autoengaño, relaciones sociales inadecuadas y desarrollo limitado, entre otras. Bustillo (2010), menciona que el lugar idóneo donde se desarrolla este síndrome suele ser en aquellas organizaciones con una cultura tradicional en la que se premia la lealtad y la obediencia en perjuicio de la eficacia. Ante esto, Flores-Sandi (2011) indica que el jefe Cronos es aquel que ocupa un puesto de relativa importancia dentro de la organización como gerente,

supervisor, directivo o personal que se encuentre dentro del sistema jerárquico con poder en la toma de decisiones de la empresa. Además, suele estar relacionado con otros tipos de síndromes laborales asociados a la cultura organizacional, que incrementan la insatisfacción laboral afectando la salud psicológica y física de sus víctimas como de otros trabajadores, promoviendo negligencias, ausentismo, aumento de permisos e incapacidad médica (Pavón, 2010).

Flores-Sandi (2011) define el síndrome de Cronos como un fenómeno que afecta la cultura organizacional de las empresas, atacando sin distinción de tamaño, género o nacionalidad. El mismo puede pasar desapercibido por la sutileza con la que puede surgir. Su manifestación se relaciona con inseguridad y miedos personales. Se ha podido identificar mayormente en puestos gerenciales y de supervisión de equipos. Este autor, además, plantea que la persona que lo padece no quiere expresar sus emociones, exhibir sus carencias ni hablar de sus temores. Por el contrario, desea ostentar la manifestación de su poder, sobre todo en sus subalternos, a fin de evitar cualquier atentado contra su puesto.

Por su parte, Socorro (2007), estableció que el síndrome de Cronos afecta las cinco premisas básicas de la gerencia del capital humano: productividad, comunicación, identificación, conducta y motivación; que están orientadas al bienestar y desarrollo de toda la organización. Las acciones y conductas de las personas con síndrome de Cronos, generan desinterés laboral, baja productividad, irresponsabilidad, ausencias y baja calidad del trabajo (Duarte-Tencio, 2013; Flores-Sandi, 2011; Medina, 2015; Socoro, 2007). Además, laceran las relaciones laborales, pues la persona subordinada se limita a interactuar con su superior solo lo necesario, y busca el momento oportuno para librarse de él. Esto podría generar sentimientos de impotencia, indiferencia y resentimiento, aumentando la barrera de la comunicación y disminuyendo la productividad, desempeño, creatividad y

dinamismo, aportando a un ambiente laboral no saludable. Campos et al. (2008), añaden que el síndrome Cronos se produce en el ámbito laboral de manera continua, reiterada, premeditada y consciente.

Según Pasache (2018), el jefe Cronos puede mostrar conductas de degradación hacia las víctimas, en especial aquellos que identifica con un mayor grado de competencia, inteligencia y preparación, pues representan una amenaza para él. Esto pone en riesgo el ambiente laboral y la salud organizacional. Los hallazgos de Campos et al. (2008), coinciden con los mencionados anteriormente pues estos presentan la etiología del síndrome basado en la personalidad, temperamento y actitudes del victimario. Estos autores describen unas manifestaciones generales del síndrome tales como: lanzar rumores, expresar agresiones verbales, humillar y criticar, robar ideas, amenazar, impedir el reconocimiento, maltrato físico y moral, acusar o dejar sin hacer nada al colaborador. El clima organizacional es el conjunto de elementos presentes en los escenarios laborales y cómo inciden en la conducta del trabajador; está influenciado por la percepción que se tiene de la organización, lo que determinará la motivación al realizar cualquier tarea (Reyes, 2001). Por otra parte, para Chiavenato (2009), “el clima organizacional es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante” (p. 19). El comportamiento por parte de los empleados, sus actitudes y dinámicas, están particularmente atadas al clima organizacional (Cepera et al., 2011) que es considerado un factor clave en el desarrollo empresarial (García, 2009). Debido a la competitividad empresarial las compañías invierten en medir la gestión organizacional para identificar aquellos aspectos que afecten negativamente el clima organizacional con el fin de mantener los objetivos de cada empresa (Armas, 2010; Reinoso & Aranedo, 2007; Robles & Borja, 2008; Ruíz, 2011).

Reichers y Schneider (1990), indican que el comportamiento organizacional y la noción de clima organizacional se definen a partir de las percepciones hacia las políticas, prácticas y procedimientos de las evaluaciones de liderazgo, los procesos de toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre empleados, los roles, el reconocimiento, las apreciaciones y los objetivos. Las percepciones sobre el clima organizacional están determinadas por los

sentimientos, emociones y comportamiento de los individuos en las organizaciones, en relación con su entorno laboral y la respuesta de sus empleados. Por otra parte, el liderazgo es uno de los factores más determinantes para el éxito de cualquier empresa u organización. El líder o supervisor tiene la capacidad de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos para el bien común. Esta capacidad de influencia es un claro indicador de que el líder ejerce un poder sobre los demás (Agüera, 2004; Daft, 2006).

El liderazgo debe ir cargado de motivación que oriente y empuje a los demás para alcanzar los objetivos organizacionales. La motivación inicia con una meta a lograr o una necesidad a satisfacer, y promueve la realización y mantenimiento de una conducta determinada. Esta puede ser externa (fuera del individuo) o interna (el individuo se motiva a sí mismo) (Costumero, 2007; González, 2006).

Desde el campo organizacional, es importante tomar en cuenta cómo el síndrome de Cronos impacta al empleado, así como a los supervisores, su liderazgo y la calidad de vida en el área laboral. Por lo general, el perfil de un jefe Cronos es aquel que ocupa un puesto de importancia en la empresa, posee baja autoestima, poca preparación académica, carece de competencia laboral y tiene cierta antigüedad en la organización (Bustillo, 2010; Pavón, 2010). Además, siempre trata de rodearse de gente “mediocre” y sumisa para utilizarlos a su favor (Duarte-Tencio, 2013).

Duarte-Tencio (2013), establece una relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome Cronos dejando en evidencia las siguientes conclusiones: 1) los puestos con alto grado de responsabilidad deben ser ocupados por personas que gozan de un mayor potencial y valor para que guíen a la organización; 2) el líder define el clima que va a predominar en la organización; 3) el poder es importante para aquellos que están sometidos a él, por lo que su ausencia produce desorden y esto va en contra de la eficiencia de la empresa.

El liderazgo posee varios componentes fundamentales (González, 2006): (1) autoridad o poder del líder, (2) habilidad de comprensión a los subordinados, (3) habilidad de inspirar a los seguidores, y (4) estilo favorecedor de liderazgo. De igual forma, el poder que ejerce el síndrome de Cronos en sus

subalternos puede ser usado por algunos para reducir el entorno de los demás (castigar) o aumentar sus medios (premiar) y utilizarlo para servirse de los que lo rodean (Duarte-Tencio, 2013). Detrás de este síndrome puede esconderse un agresor con conductas degradantes hacia la víctima con el objetivo de eliminarla de la organización. Especialmente, ataca a aquellas víctimas inteligentes, con elevado nivel de competencia y preparación (Pavón, 2010; Valda, 2010).

### Propósito de Investigación

El síndrome Cronos cuenta con pocos estudios profesionales que lo describan. La poca información existente hace necesario ampliar el conocimiento e impacto de este para poder identificarlo, prevenirlo y tratarlo. Para ello debemos comenzar desarrollando un instrumento que logre medir el constructo. Es por ello, que la presente investigación tiene como propósito desarrollar y validar una escala para medir la percepción del síndrome de Cronos en una muestra de empleados. A continuación, se presentan los objetivos para esta investigación:

1. Llevar a cabo un análisis de reactivos para conocer la discriminación biserial ( $r_{bis}$ ) de los reactivos de la escala.
2. Evaluar la consistencia interna del instrumento utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.
3. Realizar un análisis de factores exploratorio con una extracción Principal Axis Factoring y una rotación Oblimin.
4. Describir la percepción del síndrome de Cronos en la muestra de empleados de Puerto Rico mediante análisis descriptivos de la escala.

## MÉTODO

### Diseño de Investigación

La presente investigación empleó un diseño no experimental transversal de tipo instrumental (Montero & León, 2007). El estudio fue aprobado por el Comité para la Ética en la Investigación de la Universidad Carlos Albizu. Para la recopilación de los datos se utilizó la plataforma digital PsychData y se compartió el anuncio con el enlace de PsychData a través de distintas redes sociales (e.g., Facebook, WhatsApp). Todo participante tuvo disponible una hoja de consentimiento informado. Una vez el participante consentía, tenía acceso al cuestionario de datos

sociodemográficos y a la escala de percepción del síndrome de Cronos.

**Tabla 1**

*Datos Sociodemográficos*

	<i>f</i>	%
Sexo		
Mujeres	145	71.1
Hombres	59	28.9
Estado Civil		
Casado/a	84	41.2
Soltero/a	65	31.9
Divorciado/a	19	9.3
Viudo/a	2	1.0
Convivencia	26	12.7
Noviazgo	8	3.9
Preparación Académica		
Menos Escuela Superior	1	0.5
Escuela Superior	9	4.4
Curso Técnico	47	23.0
Créditos Universitarios	10	4.9
Bachillerato	71	34.8
Maestría	49	24.0
Doctorado	16	7.8
Otro	1	0.5
Tipo de Jornada		
Tiempo Completo	157	77.0
Tiempo Parcial	21	10.3
Por Contrato	24	11.8
Temporero por Agencia	2	1.0
Supervisa Empleados		
Sí	40	19.6
No	164	80.4
Supervisor/a	27	13.2

*Nota.* *f* = frecuencia.

### Participantes

La muestra estuvo compuesta por 204 participantes entre las edades de 21 a 70 años ( $M = 41.20$ ,  $DE = 10.37$ ). Los participantes indicaron que llevan entre 1 a 40 años trabajando en su actual organización ( $M = 11.43$ ,  $DE = 9.62$ ) y que llevan entre 0 a 40 años en el puesto de trabajo actual ( $M = 8.67$ ,  $DE = 8.40$ ). La mayoría de los participantes fueron del género femenino (71.1%,  $n = 145$ ), casados (41.2%,  $n = 84$ ), con grados de Bachillerato (34.8%,  $n = 71$ ), trabajadores a tiempo completo (77.0%,  $n = 157$ ), que no supervisan empleados (80.4%,  $n = 164$ ), con ingresos entre los \$25,001 a \$50,000 (50.5%,  $n = 103$ ), trabajadores de

organizaciones privadas (51.5%,  $n = 105$ ), pertenecientes a la industria de la educación (23.5%,  $n = 48$ ) y la seguridad (15.7%,  $n = 32$ ), que trabajan en la zona urbana de Puerto Rico (83.8%,  $n = 171$ ), y viven en el área metro de Puerto Rico (33.3%,  $n = 68$ ). En la Tabla 1 se presentan los datos sociodemográficos reportados por los participantes.

### Instrumentos

Se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos en donde se le solicitaba a los participantes información respecto a su edad, años trabajando para la organización actual, años en el puesto actual, género, estado civil, preparación académica, tipo de jornada en la que trabaja, si supervisa o no empleados, puesto que ocupa, ingreso anual aproximado, tipo de organización, tipo de industria para la que trabaja, ubicación del trabajo y área de residencia.

La escala de percepción del síndrome de Cronos fue desarrollada por la investigadora principal Ulda W. Mercado García bajo la supervisión del Dr. Adam Rosario-Rodríguez. El desarrollo de la escala se trabajó siguiendo como marco de referencia la literatura existente al momento sobre el síndrome de Cronos. Debido a que el síndrome de Cronos es un tema relativamente nuevo, con muy poca literatura, y sin instrumento que mida la percepción del síndrome, no se utilizó la evaluación de jueces para los reactivos por la falta de profesionales expertos en el tema. Por tal motivo, se desarrolló una escala para medir la percepción del síndrome de Cronos en el lugar de trabajo. Esta escala cuenta con 25 reactivos los cuales se contestan con un anclaje de respuesta tipo Likert de cuatro puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = de acuerdo, y 4 = totalmente de acuerdo). Los reactivos están redactados en un lenguaje sencillo para el mejor entendimiento de los trabajadores independientemente de su nivel académico. Un ejemplo de reactivo indica: *“Mi jefe teme que alguien lo desplace de su función en el trabajo”*.

### Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics (versión 26). Se realizaron análisis de discriminación de los reactivos de la escala de percepción del síndrome de Cronos en donde todo reactivo que tuviera un valor de discriminación menor de .30 sería eliminado. Para examinar la estructura

factorial de la escala se realizaron análisis de factores exploratorios con una extracción Principal Axis Factoring, una rotación Oblimin; se estimó la adecuación del tamaño de la muestra mediante los coeficientes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la esfericidad de Bartlett, en donde para identificar los factores se utilizaron valores Eigen que fueran igual o mayor de 1.00, y para la eliminación de reactivos se utilizó el criterio de todo valor menor de .30 en las cargas factoriales. Finalmente, luego del análisis de factores exploratorio se estimó la consistencia interna para los factores identificados mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

## RESULTADOS

### Propiedades Psicométricas

Para examinar las propiedades psicométricas de la escala de percepción del síndrome de Cronos se realizaron análisis de discriminación para los reactivos, análisis de factores y análisis de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Se examinaron los índices de discriminación ( $r_{bis}$ ) para los 25 reactivos de la escala. Todo reactivo con un índice de discriminación menor a .30 o que tuviera una carga negativa fue eliminado. Al examinar estos valores se encontró que 10 de los 25 reactivos no cumplieron con el criterio de discriminación esperado por lo que fueron eliminados (reactivos eliminados: 1, 2, 3, 4, 6, 10, 12, 15, 23, 25). Esta versión de los análisis con los 25 reactivos tuvo un alfa de Cronbach de .62 en donde el valor mínimo aceptado para esta investigación era de .70 (Field, 2018).

Al realizar el análisis de discriminación nuevamente con los 15 reactivos restantes, se encontró que en esta ocasión todos los reactivos cumplieron adecuadamente con índices de discriminación adecuados fluctuando sus valores entre .40 a .82. Además, para estos 15 reactivos se pudo observar una consistencia interna adecuada con un alfa de Cronbach de .94.

Para examinar la estructura factorial de la escala se realizó un análisis de factores exploratorio utilizando un método de extracción Principal Axis Factoring y una rotación Oblimin. Como criterio de eliminación de reactivos se consideraron cargas factoriales que fueran menores de .30. Además, para identificar los factores se utilizó como criterio el valor Eigen

igual o mayor de 1.00. Al examinar la adecuacidad de la muestra respecto a la cantidad de reactivos de la escala se pudieron observar valores adecuados ( $KMO = .92$ ,  $\chi^2(105) = 2092.64$ ,  $p < .001$ ). Para que se considere adecuada la prueba KMO su valor debe ser igual o mayor de .50, y el Chi-cuadrado de la esfericidad de Bartlett debe ser significativo ( $p < .05$ ), (Field, 2018). En este análisis se pudieron observar que los reactivos se agruparon en dos factores que logran explicar el 61.36% de la varianza: factor 1 = 54.05%; factor 2 = 7.31%. Sin embargo, se eliminó el reactivo 14 porque no cumplió con el mínimo de carga factorial esperado ( $\geq .30$ ), y el reactivo 8 porque compartía carga factorial entre el factor 1 (controlador) y el 2 (miedo). Ante esto se volvió a realizar el análisis de factores sin los reactivos 14 y 8.

En el segundo análisis, se mantuvo la adecuacidad de la muestra ( $KMO = .92$ ,  $\chi^2(78) = 1886.49$ ,  $p < .001$ ). La estructura factorial se mantuvo en dos factores que explican el 65.48% de la varianza: factor 1 = 57.14%; factor 2 = 8.33%. En este análisis todas las cargas factoriales fueron adecuadas y no se tuvieron que eliminar reactivos. La agrupación de los reactivos y sus cargas factoriales se presentan en la Tabla 2.

Se examinó la consistencia interna de los dos factores de la escala mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos indican que los factores de la escala poseen una consistencia interna adecuada: Factor 1 = .92; Factor 2 = .86. En adición, los índices de discriminación fueron adecuados para ambos factores: factor 1 entre .61 a .80; factor 2 entre .50 a .81.

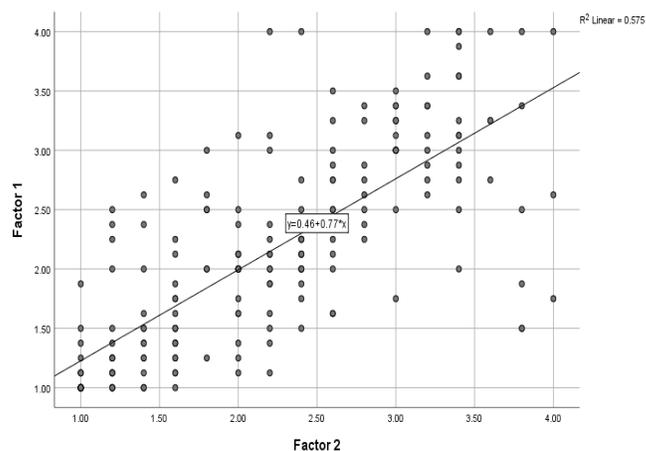
### Análisis Descriptivos y Correlación de los Factores

Se realizaron análisis descriptivos para los dos factores de la escala. Para el factor 1 se encontró que los valores fluctuaron entre 1.00 a 4.00 ( $M = 2.14$ ,  $DE = 0.86$ ), mientras que para el factor 2 los valores fluctuaron igualmente entre 1.00 a 4.00 ( $M = 2.19$ ,  $DE = 0.85$ ). Estos resultados indican que, en promedio, los participantes de la muestra no perciben a sus jefes como jefes-Cronos. Por otro lado, se realizó un análisis de correlación de Pearson entre los factores ya que los mismos demostraron una relación lineal (ver Figura 1) y se encontró que ambos factores se relacionan significativamente de forma positiva alta (Champion, 1981),  $r = .76$ ,  $p < .001$ .

**Tabla 2**

*Factores con sus Reactivos Finales y Cargas Factoriales*

	Factor 1	Factor 2
17. A mi jefe no le gusta delegar trabajo a otros.	.76	
22. Mi jefe es controlador.	.75	
13. Mi jefe no hace gestiones para yo desarrollarme en mi trabajo, a pesar de solicitarlo.	.75	
20. Las conductas de mi jefe me hacen pensar que quiere tener el control en todo momento.	.71	
16. A mi jefe no le gusta adiestrar o educar a otros.	.68	
19. Siento que mi jefe limita mi desarrollo profesional.	.66	
11. Las situaciones que afectan mi trabajo se deben a las actitudes de mi jefe.	.61	
21. Siento que mi jefe siente celos de mi trabajo y mis ideas.	.61	
18. Mi jefe teme que alguien lo desplace de su función en el trabajo.		.84
24. Considero que mi jefe da paso a rumores sin investigarlos por él mismo.		.67
5. Siento que mi jefe trabaja con temor.		.59
9. Considero que mi jefe está en su puesto sin tener la preparación académica requerida.		.59
7. Mi jefe no sabe comunicar sus diferencias.		.58



**Figura 1.** Diagrama de Dispersión entre los Factores

## DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Percepción del Síndrome de Cronos en una muestra de empleados en Puerto Rico. Los resultados del análisis dejaron una versión final de la escala de 13 reactivos con una estructura bifactorial (control y miedo), ambas conductas específicas e identificadas en el síndrome de Cronos, con propiedades psicométricas adecuadas. Debido a que no se encontraron, en la literatura revisada, instrumentos que midieran el síndrome de Cronos, se imposibilita hacer una comparación con los hallazgos de otras investigaciones. No obstante, los factores identificados en este estudio (control y miedo) coinciden con las aportaciones teóricas ofrecidas por varios investigadores (Campos et al., 2008; Flores-Sandi, 2011).

El principal aporte de este estudio fue el desarrollo de un instrumento para medir el síndrome de Cronos, el cual es poco conocido. Este instrumento, cuenta con propiedades psicométricas adecuadas que ayudarán a identificar si los empleados perciben que sus supervisores tienen alguna característica relacionada al síndrome de Cronos. Esta investigación ayuda a comprender el constructo del síndrome y abre paso al desarrollo de futuras investigaciones en donde se pueda estudiar el síndrome de Cronos con otras variables organizacionales. Además, provee evidencia de la validez de constructo del instrumento desarrollado en Puerto Rico. Esto abre la oportunidad de entender cómo se desarrolla el liderazgo en la supervisión, manifestado en los factores de control y miedo. De manera que, aporta conocimiento teórico relevante para el desarrollo y evolución del síndrome de Cronos en el campo de la investigación científica ya que se han identificado dos factores que caracterizan el síndrome. El control se refiere a que el líder controla el desarrollo de sus seguidores, mostrándose como un líder que no delega trabajo, no ofrece oportunidades de crecimiento profesional y controla el ambiente laboral lo más que puede.

Por otro lado, el miedo se refiere a la preocupación de ser desplazado de sus funciones de liderazgo, ya sea porque no posee la preparación necesaria para ejercer bien su rol o porque deja que fluyan los rumores en la organización para desviar la atención y ocultar su falta de liderazgo; esto hace que no sea efectivo

comunicando sus diferencias. Esto trae consigo problemas organizacionales debido a que el control y el miedo que manifiestan este tipo de líderes hace que se afecte el desarrollo organizacional, lo que a su vez podría afectar la productividad, el clima organizacional, el bienestar general, la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral, e incluso pudiera estimular los deseos de abandonar la organización por la manera en que es ejercido el liderazgo.

La versión final de 13 reactivos de la escala de percepción del síndrome de Cronos puede ser utilizada tanto para el desarrollo de nuevas investigaciones, así como instrumento a nivel organizacional. La escala cuenta con buenas propiedades psicométricas que confirman que es un instrumento con una estructura bifactorial (control y miedo). Además, el instrumento cuenta con un lenguaje sencillo y es de fácil administración y evaluación. Este instrumento facilitará el desarrollo y la ampliación de conocimiento teórico del constructo, a su vez ayudará a entender mejor algunos problemas organizacionales relacionados al liderazgo.

Las puntuaciones de la escala deben ser calculadas para cada factor. El factor 1 (control) cuenta con 8 reactivos y el factor 2 (miedo) con 5 reactivos. El instrumento se contesta con una escala tipo Likert que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo). Para corregir las puntuaciones de cada factor se debe obtener su media aritmética. Luego, se evalúa la puntuación obtenida utilizando los siguientes rangos de baremo: 1.00 a 2.00 representa un nivel bajo de percepción del síndrome de Cronos (ausencia del síndrome o percepción baja); 2.01 a 3.00 representa un nivel de percepción del síndrome de Cronos moderado (percepción moderada), y de 3.01 a 4.00 se encuentra un nivel de percepción del síndrome de Cronos alto (o percepción alta).

Una de las limitaciones de la investigación fue el hecho de que no hay disponibilidad de investigaciones de percepción con sus instrumentos para comparar. Para el síndrome de Cronos existen ciertas investigaciones diseñadas para diagnosticar, cuyos instrumentos no estuvieron disponibles en su totalidad, catalogando al síndrome como una enfermedad cuando el mismo no ha sido reconocido ni validado por manuales diagnósticos como el CIE-10 o el DSM-V.

Otra limitación que pudimos reconocer durante la investigación fue que las personas sentían cierta preocupación por las contestaciones que ofrecerían en el instrumento, a pesar de hacerles saber que era un proceso confidencial a través de una plataforma, y que su información era no identificable. Así que, entendemos que esta preocupación sobre quién o quiénes verían las respuestas pudo ser determinante para el resultado de esta investigación. El tipo de muestreo utilizado, así como el diseño de investigación limitan la capacidad de poder generalizar los hallazgos más allá de los obtenidos en la muestra.

En el futuro, se recomienda que se puedan hacer nuevas investigaciones que arrojen luz sobre el síndrome de Cronos con diferentes tipos de personalidad. Los futuros estudios pueden dirigirse a investigaciones que aborden estas características y su impacto en el liderazgo, así como la salud ocupacional. Se recomienda que se tomen muestras de una sola organización o estudios por conglomerados con una implementación longitudinal para estudiar el síndrome a largo plazo y examinar si la confiabilidad del instrumento se mantiene a través del tiempo. Esto contribuiría al desarrollo teórico y práctico ampliando el conocimiento sobre el síndrome de Cronos. Además, se recomienda analizar las propiedades psicométricas del instrumento en otros contextos culturales y organizacionales.

## REFERENCIAS

- Agüera, R. (2004). *Liderazgo y compromiso social: Hacia un nuevo tipo de liderazgo estratégico, ético y con compromiso social*. Buap.
- Armas, M. (2010). *Factores asociados del clima organizacional del personal que labora en la editorial Vallejana de la Universidad Cesar Vallejo Provincia de Trujillo*. <http://es.scribd.com/doc/53227681/TE-SIS-CLIMA-ORGANIZACIONAL-MARILIN-ARMAS-ZAVALETA>
- Bustillo, F. (2010). *El síndrome de Cronos. La nueva enfermedad organizacional*. <http://www.teamaction.comatr/archivos/cronos.pdf>
- Campos, J., Guzmán, A., & Rivera, R. (2008). *Influencia psicológica del síndrome de Cronos en jefes y colaboradores de instituciones públicas y privadas del área metropolitana de San Salvador* [Tesis]. Cuidad Universitaria del Salvador. [http://www.acces.org.sv/vu-find/Record/UES\\_6f07be906e8cfad81bf1a7fd7ed45285](http://www.acces.org.sv/vu-find/Record/UES_6f07be906e8cfad81bf1a7fd7ed45285)
- Capera, J., Busto, P. & Yagama, V. (2011). *Determinación del CO de la empresa Liderplast Ltda en el tercer trimestre 2011*. <http://es.scribd.com/doc/79917276/CLIMA-ORGANIZACIONAL-PRESENTAR>

## CONCLUSIÓN

Para lograr que en algún momento el síndrome de Cronos sea una variable que se pueda llegar a medir en sí, debemos comenzar por aclarar que, hoy en día, este fenómeno no ha sido identificado como una enfermedad por ningún ente o gremio de la salud, tanto a nivel nacional como internacional. Debemos partir de la premisa de la percepción del síndrome tomando en consideración la diversidad cultural. En esta investigación aportamos a la comunidad científica un instrumento válido y confiable con excelentes propiedades psicométricas que mide la percepción del síndrome de Cronos en una muestra de empleados y brinda una oportunidad de desarrollo investigativo para ampliar el conocimiento sobre este constructo, lo que podría contribuir a entender mejor algunos problemas organizacionales actuales y futuros.

**Financiamiento:** La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

**Conflicto de Intereses:** No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

**Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humano en la Investigación:** Comité para la Ética en la Investigación de la Universidad Carlos Albizu, P.R.

**Consentimiento o Asentimiento Informado:** Todo participante completó un consentimiento informado.

**Proceso de Revisión:** Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

Costumero, I. (2007). *Relaciones en el entorno de trabajo*. Thomson-Paraninfo.

Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). McMillan.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo* (3rd ed). Thomson.

DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3rd ed.). Sage Publication, Inc.

Duarte-Tencio, A. (2013). Liderazgo vs síndrome de Cronos. *Revista Científica de Odontología*, 9(1), 45-49. <https://www.re-dalyc.org/pdf/3242/324231888007.pdf>

Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: Visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32, 1-19. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662006000100012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662006000100012)

- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Flores-Sandí, G. (2011). Síndrome de Cronos. *Acta Médica Costarricense*, 53(3) 121-128. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022011000300003&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022011000300003&script=sci_abstract&tlng=es)
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. Innovación y cualificación. <https://www.innovacionycualificacion.com/pdf/indices/ed/2171.pdf>
- Medina, L. (2015). Innovación y gestión del conocimiento: Síndromes laborales necesarios de extinguir. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319039.pdf>
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>
- Pasache, J. (2018). Diagnóstico del síndrome de Cronos en el personal de las áreas administrativas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologurem, distrito Bellavista, provincia Constitucional del Callao-2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22260>
- Pavón, Y. (2010). *El síndrome de Cronos: La nueva enfermedad organizacional*. <https://www.grandespymes.com.ar/2010/05/31/el-sindrome-de-cronos-la-nueva-enfermedad-organizacional/>
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution of constructs*. In B. Schneider (Ed.). Jossey-Bass.
- Reinoso, H., & Araneda, B. (2007). *Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas*. [http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catmetinvcont/material/dis\\_val.pdf](http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catmetinvcont/material/dis_val.pdf)
- Reyes, J. (2001). *Clima organizacional*. [http://www.uaeh.edu.mx/documentacion/P\\_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima\\_Organizacional.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/documentacion/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima_Organizacional.pdf)
- Robles, L., & Borjas, A. (2008). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
- Ruiz, A. (2011). *Grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal dentro del Copnp*. <http://es.scribd.com/doc/56734826/Proyecto-de-Tesis-Motivacion-y-Clima-Organizacional>
- Runyon, R. P., Coleman, K. A., & Pittenger, D. J. (2000). *Fundamentals of behavioral statistics* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Socorro, F. (2007). *El síndrome de Cronos: El temor a ser desplazados*. [http://www.areasrh.com/trhh/sindrome\\_cronos.htm](http://www.areasrh.com/trhh/sindrome_cronos.htm)
- Valda, J. (2010). Síndrome de Cronos. La nueva enfermedad organizacional. <http://www.jcvalda.wordpress.com/2010/05/31/el-sindrome-de-cronos-la-nueva-enfermedad-organizacional>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).  
© 2020 Autores.