

# **GERENCIA TÓXICA EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA HERMANOS FURLANETTO, C.A. EN CIUDAD OJEDA, MUNICIPIO LAGUNILLAS.**

**Autor:**

Lcdo. Yin Ching

**Tutora:**

Lcda. Rossana Zucarrello, MSc.

**Año:** 2016

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general comprobar la existencia de gerencia tóxica en la empresa Constructora Hermanos Furlanetto, C.A. (Confurca) en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas. Se sustentó en los autores Piñuel (2008), Pluvett (2012), Stamateas (2011), Urcola (2011), Ortega (2011), De Freitas (2006), entre otros. Fue un estudio confirmatorio, utilizando un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población censal fueron 55 trabajadores de Confurca, sobre quienes se aplicó la encuesta mediante un cuestionario con 64 proposiciones bajo una escala de toxicidad: Ausente, Leve, Moderado, Crónica y Aguda. Sobre el instrumento se aplicó la validación de contenido a través de la técnica de juicio de 3 expertos, y la fórmula Alfa Cronbach, obteniéndose un índice de confiabilidad de 0,94 en la magnitud Muy Alta. Los datos recopilados se procesaron con la estadística descriptiva mediante Excel 2013 y fueron analizados con un baremo de interpretación de promedios basado en los niveles de toxicidad gerencial. Se concluyó que la gerencia tóxica sí existe en Confurca, debido a que se implican las características, estilos de liderazgo tóxicos, así como los criterios para calificar en el perfil tóxico y los comportamientos que anteceden los síndromes de una gerencia tóxica. Se recomendó a los gerentes, directores, coordinadores y demás líderes en Confurca compartir su visión de trabajo con sus colaboradores; recibir cordial y respetuosamente las opiniones de sus colaboradores sobre los asuntos importantes del trabajo.

**Palabras clave:** Gerencia, toxicidad, liderazgo, perfil, síndromes.

Cuadro1. Operacionalización de la variable

<b>Objetivo general:</b> Comprobar la existencia de gerencia tóxica en la empresa Constructora Hermanos Furlanetto, C.A. en ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.					
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
Identificar las características de la gerencia tóxica en Confurca, en ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.	Gerencia tóxica	Características de la gerencia tóxica		Visión cerrada	1,2
				Egoísmo	3,4
				Culpabilidad	5,6
				Desperdicio de talento	7,8
Determinar los estilos de liderazgo tóxicos en Confurca, en ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.		Estilos de liderazgo tóxico		Miope	9,10
				Anoréxico	11,12
				Bipolar	13,14
				Robinson Crusoe	15,16
				Manostijeras	17,18
				Burbuja	19,20
			Místico	21,22	
			Ovni	23,24	
Especificar el perfil de la gerencia tóxica en Confurca, en ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.	Perfil de la gerencia tóxica		Arrogancia	25,26	
			Inestabilidad	27,28	
			Antipatía	29,30	
			Desconfianza	31,32	
Determinar los comportamientos que anteceden los síndromes de la gerencia tóxica en Confurca, en ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.	Comportamientos que anteceden los síndromes de la gerencia tóxica		Burnout	Agotamiento emocional	33,34
				Conducta agresiva	35,36
				Deterioro físico	37,38
				Insuficiencia laboral	39,40
			Boreout	Infraexigencia	41,42
				Desinterés	43,44
				Aburrimiento	45,46
				Aislamiento	47,48
			Estocolmo laboral	Ideología	49,50
				Contacto secuestrador	51,52
				Recursos del rehén	53,54
				Violencia	55,56
Mobbing laboral	Acoso sexual	57,58			
	Acoso laboral	59,60			
	Acoso moral	61,62			
	Abuso verbal	63,64			

Fuente: Recopilación de Ching (2016).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, E. (1997). *Naturaleza psicosocial del trabajo: significado, centralidad, socialización, futuro*. Universidad de Oviedo: Servicio de Publicaciones.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México: Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc.
- Ayala, H. (2016). El Líder desconfiado. Recuperado de <http://gestoresglobales.com/2016/02/04/el-lider-desconfiado/>
- Bavaresco, A. (2001). Proceso metodológico en la investigación: como hacer un diseño de investigación. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Chávez, A. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Caracas, Venezuela: ARS GARPHIC.
- Davis y Newstrom (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill Interamericana.
- De Freitas, M. (2006). Los efectos nocivos de la gerencia tóxica. Recuperado de <http://gerenteces.blogspot.com/2006/03/los-efectos-nocivos-de-la-gerencia.html>.
- Drachenberg, E. (2008). Acoso laboral: epidemia creciente. Recuperado de <http://estudiantespsicologiaorganizacional.blogspot.com/2008/03/el-mobbing-resulta-ms-dañino-quel-el.html>.
- Dumois, C. (2009). El líder arrogante. Recuperado de <http://ideasfrescas.com.mx/el-lider-arrogante/>
- Einarsen, Staale y Raknes, B. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*: 12(3), 247-63.
- Estrada, S. (2015) Síndrome de Estocolmo Laboral: Cuando las organizaciones enferman. Recuperado de <https://sandrajestrada.files.wordpress.com/2015/03/sc3adndrome-de-estocolmo-laboral-espac3b1ol.pdf>.
- Federación de Enseñanza de CC.OO de Andalucía (2011). Temas para la educación. Recuperado de <http://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd8454.pdf>.
- Freudenberger, H. (1980). Burnout: The high cost of high achievement. Garden City, New York: Doubleday.

- Frost, P. (2002). *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict*. Boston: Harvard Business School Press.
- Guzmán, M. y Acosta, P. (2013). *Inteligencia emocional y gerencia tóxica en los jefes de Departamentos Académicos*. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Cumaná. (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana, S.A.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Paidós ibérica.
- Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Venezuela: Quirón.
- Kellerman, B. (2004). *Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lipovetsky, G. (2004). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. España: Anagrama.
- López, De Bozik. (2011). *Metodología de la investigación. Guía instruccional*. Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Marcano, Y. y Marín, D. (2013). *Análisis de la gerencia tóxica en la gestión de recursos humanos*. (Tesis de pregrado, Universidad de Oriente). Recuperado de [http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4250/1/658.4013\\_M314\\_01.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4250/1/658.4013_M314_01.pdf).
- Maslach, C. y Jackson, S. (1993). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Massaad, M. (2009). *Liderazgo Egoísta: Caracterización e Influencia en la Dirigencia Estudiantil*. Recuperado de [https://www.google.co.ve/?gws\\_rd=ssl#q=lideres+egoistas](https://www.google.co.ve/?gws_rd=ssl#q=lideres+egoistas).
- Montero, A. (1999). *Psicopatología del Síndrome de Esdtocolmo, ensayo de un modelo etiológico*. Recuperado de <http://www.caminos.org.uy/sindromedeestocolmo.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Mobbing laboral*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/ang—es/index.htm>.
- Ortega, A. (2011). *El liderazgo del lado oscuro, ocho tipos de líderes*. Recuperado de <https://humanbeingelblogdeandresortega.wordpress.com/2011/10/06/el-liderazgo-del-lado-oscuro/>.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de investigación cuantitativa*. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

- Peiro, J. y Gil-Montes, P. (1997). El síndrome de quemarse. España: Síntesis, S.A.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2008). Mi Jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. España: Alienta.
- Pulvet, N. (2012) ¿Trabaja usted en una empresa enferma psicosocialmente? Venezuela: Nueva Prensa de Guayana.
- Reed, G. (2014). Liderazgo tóxico, el clima de la unidad y la eficacia de la organización. (Artículo científico, Universidad de San Diego). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/265413728\\_Liderazgo\\_Toxico\\_el\\_Clima\\_de\\_la\\_Unidad\\_y\\_la\\_Eficacia\\_de\\_la\\_Organizacion](https://www.researchgate.net/publication/265413728_Liderazgo_Toxico_el_Clima_de_la_Unidad_y_la_Eficacia_de_la_Organizacion).
- Rothlin, P. y Werder, P. (2009). El nuevo síndrome laboral: Boreout, recupera la motivación. España: Penguin Random House Grup.
- Sabino, C. (2002). El proceso de la investigación. Caracas, Venezuela: Panapo, C.A.
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Serrat, M. (2014). Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/284056>.
- Stamateas, B. (2008). Gente Tóxica. España: Melvin, C.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de investigación científica. México. Limusa.
- Universidad Nacional Abierta (2005). Metodología de la Investigación. Selección de Lecturas. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Urcola, T. y Juan L. (2011). La revolución pendiente. España: ESIC, C.A.
- Valderrama J. (2000) Información Tecnológica. Recuperado de [http://books.google.co.ve/books?id=hKpJc9KsS8=PA184&dq=ambiente+de+trabajo+es&hl=es&sa=X&ei=HRZOUZi\\_I4jl9gTA-YGoCg&ved=0CDQQ6wEwATgU#v=onepage&q=ambiente+de%20trabajo%20es&f=false](http://books.google.co.ve/books?id=hKpJc9KsS8=PA184&dq=ambiente+de+trabajo+es&hl=es&sa=X&ei=HRZOUZi_I4jl9gTA-YGoCg&ved=0CDQQ6wEwATgU#v=onepage&q=ambiente+de%20trabajo%20es&f=false).