

## Impacto laboral del síndrome de Procusto, en empresas familiares, estado de Coahuila

Aguilera-Mancilla, Gabriel<sup>1</sup>; Hernández-Sandoval, Rosa Hilda<sup>2</sup>; Rodríguez-Garza, Blanca Nelly<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración  
Monclova, Coahuila, México, gabo76mancilla@hotmail.com, Boulevard Harold  
R, Pape, K.m. 4.5, (+52) 866 6390760

<sup>2</sup>Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración  
Monclova, Coahuila, México, rosahildahdz@prodigy.net.mx, Boulevard Harold  
R, Pape, K.m. 4.5, (+52) 866 6390760

<sup>3</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y  
Administración Monterrey, Nuevo León, México,  
blanca.rodriguezgrz@uanl.edu.mx, Av. Universidad S/N, Col. Ciudad  
Universitaria, (+52) 81 8320 4080

---

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de aceptación: mayo 2020

Fecha de publicación: julio 2020

---

### Resumen

En la actualidad las empresas familiares luchan por mantenerse vigentes cuidando la calidad del talento humano, que les garantice su permanencia y trascendencia, esta se ha visto amenazada por lo que se conoce como el síndrome de Procusto que es la imposibilidad de reconocer las capacidades de los otros, el temor a ser sobrepasados en nuestras condiciones profesionales, el recelo a la verdad explicada por nuestro prójimo y principalmente la envidia pueden llevarnos al padecimiento del síndrome. La importancia de identificar y controlar aquellos aspectos que ocasionan este síndrome y que ello permita a la organización realizar de una manera eficaz y eficiente todas y cada una de sus responsabilidades y que con ello logre estar preparada para los nuevos retos del entorno interno y externo en los que se ve inmersa, y logre su consolidación en el tiempo.

**Palabras clave:** Síndrome, psicológica, síndrome de procusto, empresa familiar.

### Abstract

At present, family businesses are struggling to stay current taking care of the quality of human talent, which guarantees their permanence and transcendence, this has been threatened by what is known as the Procusto syndrome which is the impossibility of recognizing the abilities of others, the fear of being overcome in our professional conditions, the suspicion of the truth explained by our neighbor and mainly envy can lead us to suffer from the syndrome. The importance of identifying and controlling those aspects that cause this syndrome and what allow the organization to carry out in an effective and efficient way each and every one of its controls and that with this it manages to be prepared for the new challenges of the internal and external environment in Those who are immersed and achieve their consolidation over time.

**Key words:** Syndrome, psychological, procusto syndrome, family business.

## 1. INTRODUCCIÓN

Cuando nos adentramos en los problemas que respectan al desarrollo humano, sobre todo en los tiempos actuales, nos vemos obligados de alguna manera al análisis en lo referente al tema de las competencias y la competitividad de las personas que están demuestran en las organizaciones, así como a la consideración simultánea del progreso de la sociedad que trae consigo. En referencia a lo que la diversa literatura que nos habla sobre esta cuestión a una escala mundial, pareciera que es de gran interés tanto para los investigadores y profesionales.

Es importante mencionar que en los tiempos actuales los Procustos carecen de conocimientos y habilidades necesarias para gestionar el talento, es decir tienen miedo, expresando frases como: “el nuevo”, “el joven”, “el proactivo” y también sobre el cambio; están íntimamente ligados a su status quo y a su zona de confort, en vez de procurar la optimización de los recursos con los que cuentan por su puesto y entonces procurar el obtener el máximo rendimiento para su propio beneficio, prefieren estar rodeados de aquellos compañeros que presentan un bajo perfil, con la intención de no ser evidenciados o en su caso los alinean a sus formas para que puedan seguir en la misma dinámica de trabajo que tienen establecida.

Es por ello por lo que cuando mencionamos el síndrome de Procusto, podemos expresar que se ha convertido en un símbolo del conformismo y en donde todos están alineados entre sí, lo cual nos señala un comportamiento común en los años de la historia del ser humano, en el hecho de que al someter a nuestros semejantes al lecho de Procusto, –también conocido como cama de Procusto-, es una forma de estándar arbitrario que se ha establecido para que todos estén en una conformidad unilateral.

Es por ello que este síndrome, se puede presentarse tanto en la empresa pública como en la empresa privada, en la que el procusto gobierna y a cuenta de que no pueda ser superado, ejerce una subevaluación, sobre a aquellos compañeros que intentan sobresalir de

los demás o a como dé lugar intentan tener un brillo propio sobre los demás.

En lo que respecta a las personas que manifiestan este síndrome, son sin lugar a dudas, personas muy comunes y que están presentes en todos los niveles jerárquicos de las estructuras organizacionales, manifestándose con mayor énfasis en puestos que ostentan poder. Es por ello; que van dañando a sus compañeros, por increíble que pareciera, y afectando con dolo de forma sistemática aquellas capacidades de sus colaboradores o compañeros. Todo ellos por una sencilla y simple razón como lo es la imposibilidad de demostrar sus capacidades. Esto es sin duda un mal muy disipado en muchas de las organizaciones en la actualidad.

El “Síndrome de Procusto” en pocas palabras, es propio de aquellos que eliminan aquel compañero que intenta por sí mismo sobresalir, asignándoles calificativos denigrantes como lo pueden ser; de mediocres y conformes.

Por lo que quienes hemos sido objeto de algún Procusto, solo nos queda la esperanza de ser identificados por algún Teseo, es decir algún héroe anónimo que determina por casualidad, por encargo o por justicia, el aplicar una dosis parecida al Procusto.

## 2. MARCO TEÓRICO

El comportamiento humano en las organizaciones es complejo y a menudo difícil de entender (Nelson, 2013).

### 2.1. Definición de Síndrome

El origen se da en la mitología Griega. Procusto era un posadero que ofrecía refugio a los viajeros solitarios. Mediante el engaño, les invitaba a descansar en una cama de hierro y cuando estos se tumbaban Procusto les cortaba las partes del cuerpo que sobresalían de la cama (cabeza, brazos, piernas).

Cuando el cuerpo del viajero era de menor longitud que la cama, lo descoyuntaba a martillazos hasta estirarlo, con la finalidad de que este encajara a la perfección con la medida de su cama. (Muhimu, 2016).

La imposibilidad de reconocer las capacidades de los otros, el temor a ser sobrepasados en nuestras condiciones profesionales, el recelo a

la verdad explicada por nuestro prójimo y principalmente la envidia pueden llevarnos al padecimiento del síndrome de Procusto.

Los tratadistas de literatura, historia, sociología, política, antropología y otras ciencias no dudaron en convertir esta figura mítica en una analogía para denunciar esa condición de intolerancia a lo que nos hace distintos y a las personas que tienen como antivirtud natural acabar con los sueños de los otros.

Maher D. (2009) Nos dice que Procusto se ha convertido en un sinónimo de uniformidad y su síndrome define la intolerancia a la diferencia. En medicina y otras ciencias, cuando alguien quiere que todo se ajuste a lo que dice o piensa, lo que quiere es que todos se acuesten en el “lecho de Procusto”.

Esta frase define a una situación tiránica y arbitraria. Se utiliza para referirse o indicar a los individuos que al principio muestran su mejor actitud y comportamiento, pero luego pretenden someter y controlar a las demás personas bajo sus órdenes y pensamientos para alcanzar sus intereses y fines, de la misma forma como Procusto adaptaba el tamaño de sus víctimas en relación con el tamaño de la cama. Se aplica además a aquella falacia pseudocientífica en la que se tratan de deformar los datos de la realidad para que se adapten a la hipótesis previa, hecho observado de manera frecuente en medicina. Se menciona también que para hablar de la forma y/o longitud de las extremidades, cara, cráneo, etc.

El síndrome se caracteriza por agrupar diversos síntomas que se determina a una enfermedad o bien describe al grupo de fenómenos propios de una situación específica. A nivel médico, se entiende por síndrome a un cuadro clínico que merece ser examinado por tener un cierto significado, gracias a sus particularidades, que funcionan como datos semiológicos, posee una cierta identidad, con causas y etiologías particulares. (Juian, 2012).

Describe la tendencia que poseen algunas personas, empresas o sociedades completas a rechazar a las personas que tienen características diferentes a las propias por miedo a ser superados o cuestionados por ellos. De este modo, la divergencia es mal vista, reprimida y castigada por diversos medios (Núñez, 2016).

En la mitología griega, Procusto era un posadero que tenía su negocio en las colinas de Ática. Cuando un viajero solitario se alojaba allí, Procusto entraba por la noche en su habitación y les ataba las extremidades a las esquinas de la cama. Entonces, había dos posibilidades. Si el viajero era más grande que la cama, Procusto le cortaba las extremidades que sobresalían (pies, brazos, cabeza...) para que ‘encajase’ exactamente en el lecho. Si, por el contrario, era más pequeño, entonces lo ‘estiraba’ hasta descoyuntarlo para que se adaptase a la medida. De hecho, el verdadero nombre del posadero era Damastes, Procusto era su apodo ya que significa ‘el estirador’.

Lo cierto es que nadie se adaptaba inicialmente a la medida, ya que al parecer, Procusto tenía dos camas para esta tarea, una grande y otra pequeña, y asignaba una u otra habitación en función de la altura del huésped. El héroe Teseo, en el último de sus trabajos, fue quien acabó con Procusto engañándole para que se tumbase en la cama, momento que aprovechó para atarle y aplicarle su propio ‘método’.

## **2.2. Definición del síndrome de Procusto.**

El síndrome de Procusto es una condición psicológica que posee una persona cuando sufre miedo de ser superado en diversos ámbitos de la vida, pero principalmente en el laboral o en aquél que implique una organización (escuela, familia, entre otros). Se suele encontrar en ámbitos laborales, donde un superior hace todo lo posible para que un subordinado no pueda progresar. (Muhimu, 2016).

## **2.3. Procusto en la psicología.**

Si bien el síndrome de Procusto no se encuentra asentado en ningún tipo de manual de diagnósticos o posea entidad clínica, puede decirse que es una denominación de un tipo de conducta a la que los psicólogos llaman “conducta de los codazos”. El nombre de la conducta hace referencia a las personas que buscan boicotear a sus pares al imaginar que pueden ser superados. Son personas intolerantes y egoístas que echan por tierra cualquier buena iniciativa de un compañero de trabajo. (Núñez, 2016).

#### 2.4. Características del síndrome de Procusto.

Describe la tendencia que poseen algunas personas, empresas o sociedades completas a rechazar a las personas que tienen características diferentes a las propias por miedo a ser superados o cuestionados por ellos. De este modo, la divergencia es mal vista, reprimida y castigada por diversos medios (Núñez, 2016).

#### 2.5. Características y rasgos del síndrome de Procusto.

- Viven una continua sensación de frustración (pueden no demostrarlo) y cuentan con poco control de sus emociones.
- Son personas con autoestima muy baja o por el contrario muy exagerada.
- Son personas muy sensibles y emocionalmente inestables.

- Cualquier mínima crítica a sus capacidades o errores, lo asumirán como un enfrentamiento grave.
- Se presentan como personas empáticas en un primer momento.
- Acaparan todas las tareas y buscan sobresalir.
- Toman decisiones irracionales.
- Cuando una acción puede traer un beneficio al grupo, lo ven como un error y le restan total valor a la iniciativa.
- Gastan mucha energía en limitar al máximo las capacidades de sus pares.
- Siempre le ven lo negativo a cualquier idea que no sea propia.

#### 2.6. Modelos de la figura del Procusto.

Tabla 1 Modelos de la figura del Síndrome de Procusto

CONSCIENTES	INCONSCIENTES
Suelen ser directivos y puestos de jerarquía que reconocen las cualidades en sus subordinados y temen que sobresalgan: Tratan mal a los jóvenes con proactividad, conocimientos e iniciativas que ellos no tienen. Limitan las capacidades y creatividad de sus empleados para no sentirse evidenciado en sus propias limitaciones. Pueden modificar su posición inicial en un tema determinado, cuando encuentran que otras personas opinan igual. Suelen capitalizar la atención cuando se da cuenta que la idea es buena (Juian, 2012).	Son superiores, líderes o directivos que no escuchan otras opiniones y aseguran que sus ideas siempre van a ser las mejores y que los demás, por mando natural, deben adaptarse. Siempre actúan como si tuvieran la verdad. Se molestan cuando se les dice que no tienen razón Carecen de empatía. Nunca se ponen en el lugar del otro, pero dicen que sí lo hacen. Tiene un discurso amplio sobre la tolerancia, la diversidad y el intercambio de ideas, pero deslegitiman cualquier opinión o idea que no se adapte a sus necesidades (Juian, 2012).

Fuente: elaboración propia

#### 2.7. Consecuencias del síndrome de procusto.

Las consecuencias de una persona que mantenga esta actitud a lo largo del tiempo

degeneran cualquier organización y desgasta los vínculos:

Tabla 2 Consecuencias de la actitud del Síndrome de Procusto

CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propician un clima laboral tenso y lleno de estrés.</li> <li>• Fuerzan las cosas para ajustarlas a su propia mirada, aun cuando no sea la más beneficiosa.</li> <li>• No optimizan los recursos en el trabajo.</li> <li>• Su visión personal está primero ante un buen rendimiento y eficacia del trabajo.</li> <li>• Evitan asignar tareas a quienes puedan desempeñarlas mejor.</li> <li>• Cierran la posibilidad de que otros accedan a mecanismos o herramientas para progresar (proyectos, becas, entre otros).</li> <li>• Exigen niveles de trabajo que no pueden alcanzar ellos mismos.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

## **2.8. Cómo afecta el Síndrome de Procusto a las organizaciones.**

Este mito se identifica con frecuencia en las empresas cuando los altos cargos actúan en nombre de Procusto y limitan las posibilidades de sus empleados. En ocasiones, los directivos de las organizaciones e incluso mandos intermedios, motivados por la envidia y el miedo a ser superados o quedar en evidencia ante los demás, son incapaces de valorar las ideas de otros y reconocer las iniciativas aportadas por sus subordinados.

Básicamente el Síndrome de Procusto evidencia la intolerancia de las personas a lo diferente. Cuando un ser adquiere un alto cargo intenta imponer sus creencias y convicciones en los demás. Pero cuando estos se resisten, Procusto, el empresario, intenta someterlos limitando sus posibilidades de desarrollo profesional.

## **2.9. Tratamiento del síndrome de procusto.**

Este síndrome se aborda con terapia psicológica. Es por ello por lo que, dentro de una organización, la capacitación constante a los equipos de trabajo es una forma eficaz de evitar que cualquier persona comience a desarrollar estas conductas.

Si se tiene una empresa, es importante focalizar en las conductas no solo de los empleados de menor jerarquía sino también de los puestos intermedios para lograr productividad máxima.

El síndrome de Procusto es un problema en gran cantidad de empresas y es un tipo muy normal de personalidad concreta. Lo ideal es aprender a identificarlo y tomar medidas, como el tratamiento del empleado, para lograr revertir la situación.

## **2.10. ¿Los efectos de los Procustos en sus huéspedes?**

Por otra parte, al considerar las características de que hemos hablado en cuanto a los posibles daños que los Procustos pueden hacer en contra de sus compañeros, ya que estos son: desvalorizados, gritoneados, aislados, manipulados, destruidos, estigmatizados, menospreciados, discriminados, acosados, ignorados, y hasta se les difunden rumores, se

apropian de sus ideas, los hostigan o les hacen hostigamiento laboral y desvirtúan todas sus ideas sus ideas con la única intención de quitarles sus sueños, metas, propósitos, ideas, proyectos o expectativas que puedan tener.

Es por ello por lo que las conductas que muestran estos procustos, son inconscientes y tóxicas (siempre expresan opiniones negativas) e inclusive se convencen de que poseen la razón en absoluta y su objetivo es que los demás fracasen en sus proyectos y en su vida personal. Inhiben la cultura de trabajar en equipo y no les interesa que un proyecto global traiga consigo un triunfo en equipo, solo con la intención de que alguna persona (compañero) no destaque.

A su vez hay niveles de calidad que ni ellos mismos comprenden. La idea muestra los procustos es que los demás dependan de sus palabras y opiniones y entonces vivan desconfiados e inseguros. Por otra parte, también fingirán que son tus amigos, pareja, familiar (siendo o no consanguíneos) o compañeros, con la simple intención de boicotearte u obtener el mayor provecho posible de ti, ya que maximizarán tus pequeños errores y minimizarán tus grandes triunfos.

Más, sin embargo, en el lado más siniestro de los Procustos, la envidia que muestran con respecto a sus compañeros es como un tipo de admiración invertida. Por su puesto mediada por la envidia, ante todo.

O dicho de otra manera, a medida que los compañeros prosperan, más los van a perjudicar. Los Procustos se encuentran en prácticamente todas las áreas de nuestras interacciones sociales: amigos, familia, escuela, trabajo (empresas) y pareja.

Podríamos pensarlos como estereotipos de la bondad (huéspedes) y la maldad (Procustos). La descripción en imágenes gráficas desde mi punto de vista se sintetiza en el dibujo del artista neerlandés Maurits Cornelis Escher sobre la teselación de ángeles y demonios. En su libro, "El efecto Lucifer" Philip Zimbardo, haciendo alusión al dibujo de Escher menciona:

- El mundo está lleno de bondad y de maldad: lo ha estado, lo está y siempre lo estará.
- La barrera entre el bien y el mal es permeable y nebulosa, y

- Los ángeles pueden convertirse en demonios y, algo que quizá sea más fácil de imaginar, que los demonios pueden convertirse en ángeles (Zimbardo, 2008).

### 2.11. Empresa familiar.

En la actualidad, en nuestro país la noción de lo que es la empresa familiar carece aún de consenso a pesar de la preferencia que los investigadores tienen para retomar el modelo de los tres círculos de que nos habla Tagiuri y Davis (1982) donde de una manera condicionan su existencia a la interconexión de tres subsistemas: la propiedad, la familia y la empresa. Croutsche y Ganidis (2008) mencionan, que su concepción puede ser tan diversa como tantos autores tratan sobre ella; ya que estos reconocen que esta heterogeneidad está relacionada principalmente con la dificultad de llevar a cabo una delimitación de sus fronteras que se relacionadas con tres elementos importantes, como lo son; el lazo familiar, el nivel de control y el tiempo de posesión de la empresa.

En este mismo sentido, Chua y Sharma (1999) suponen que es insuficiente definir a una empresa familiar solamente por sus componentes y reconocen que su diferencia es comportamental; así, la visión de la empresa, la unión de intenciones de sus miembros para lograr esa visión y el comportamiento encaminado a prolongar su posesión a través de distintas generaciones de una misma familia explican de una manera más detalladamente sus características distintivas en relación con las empresas no familiares.

Existen diversas definiciones sobre lo que es una empresa familiar. Por lo que, para este artículo, cuando hablemos de la empresa familiar, La definiremos como un negocio administrado y controlado por los miembros de una o varias familias (Belasusteguigoita, 2010).

La familia o familias dueñas de la empresa tienen el control legal y accionario de esta y buscan mantener su sostenibilidad para las siguientes generaciones (Navarro, 2008).

Es importante determinar de una manera precisa cuales son las características que identifican claramente a una empresa familiar por lo que de acuerdo con lo que menciona Trevinyo-Rodríguez (2010) que para que una empresa

pueda ser considerada como familiar, debe cumplir puntualmente con cada uno de los siguientes requisitos:

- Que la familia o familias posean por lo menos el 51% de las acciones.
- Que estén involucradas en la gestión y administración del negocio.
- Que exista la vocación de transmitir el negocio a las siguientes generaciones.
- Que los miembros de la siguiente generación estén interesados en continuar con la empresa.
- Que se transmita el conocimiento a las siguientes generaciones.

### 2.12. Estrategias de las empresas en atención al síndrome de procusto.

#### Definición de incentivos empresariales

Los incentivos laborales son una de las mejores herramientas para que los colaboradores se encuentren a gusto con su trabajo y mejoren su productividad.

#### Tipos de incentivos empresariales Financieros, Económicos

Se definirá el tipo de incentivo que la empresa entrega “Sueldos: Es un beneficio de tipo económico, punto básico de la remuneración y viene representado por el dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados a la institución.” (Ynfante, 2008).

Estos se determinarán mediante el perfil que el colaborador tenga y el cargo que ocupa en la empresa.

Este tipo de incentivos son con los que una empresa puede contar para incentivar al personal “Bonos: Son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas.” (Ynfante, 2008).

De esta manera contaremos con un personal motivado.

#### No Financieros, no económicos

Son incentivos que no tienen que ver directamente con dinero sino con el bienestar del colaborador en el ámbito emocional. “Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del

trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros” (Ynfante, 2008).

#### **Tipos de incentivo no económicos**

“Asistenciales: Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes” (Ynfante, 2008).

#### **Tipos de incentivo no económicos**

- “Asistenciales: Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes” (Ynfante, 2008).

“Recreativos: Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar” (Ynfante, 2008).

“Supletorios. Pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo” (Ynfante, 2008).

“Adiestramiento. El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el trabajador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña” (Ynfante, 2008).

### **3. MÉTODO**

La metodología propuesta para realizar este trabajo es:

- 3.1. Detección del problema de Investigación.
- 3.2. Formular Hipótesis.
- 3.3. Generación y operación de variables
- 3.4. Determinar la muestra de estudio
- 3.5. Realizar Análisis Estadísticos

En relación con los aspectos relevantes y analizar las causas en forma objetiva utilizando aspectos de investigación mixta con variables reales, desarrollos objetivos y manejo estadístico pertinente para el desarrollo de este trabajo se consideran

veinticinco sujetos de estudio, cinco variables independientes y veinticinco dependientes.

#### **3.1 Detección del problema de Investigación.**

El problema observado es que existe un claro efecto que desencadena incompetencia y baja funcionalidad, en empleados que se desempeñan en las empresas familiares del centro del estado de Coahuila, debido al síndrome de Procusto, mostrando un claro deterioro de su eficacia organizacional.

Pasos Metodológicos:

- Operacionalización de Variables.
- Aplicación de Instrumentos.
- Obtención de conclusiones.

#### **3.2 Formular Hipótesis.**

**La hipótesis se expresa de la siguiente forma:**

Si existen atributos donde la mentalidad negativa opaca la personalidad humana de los demás, en su comportamiento laboral, esto impide que esta persona reconozca su propia limitación profesional entonces se manifiesta un claro conflicto que desencadena el máximo grado frustración, que deteriora gravemente la eficacia de la organización, entonces se manifiesta un claro conflicto que desencadena su máximo grado de incompetencia, que deteriora gravemente la eficacia de la organización.

#### **3.3 Generación y operación de variables**

A continuación, se muestra la descripción de las variables utilizadas en este estudio.

Tabla 3 Variables de estudio

INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES
Características personales	1 edad
	2 genero
	3 cultura general
	4 nivel socio-económico
	5 mentalidad personal
El síndrome en la vida laboral	6 recursos en el trabajo
	7 eficacia del trabajo
	8 clima laboral
	9 la organización reconoce el síndrome
	10 la organización acepta el síndrome
Perspectiva profesional	11 sensación de frustración
	12 control de sus emociones
	13 reconocimiento de capacidades de otros
	14 condiciones profesionales
	15 sentimiento de envidia
Actitudes humanas	16 intolerancia hacia los demás
	17 recelo a la verdad de los demás
	18 seguridad de la verdad propia
	19 actitud y divergencia social
	20 miedo de ser superado(a)
Situación sindromática	21 deseo de bajo perfil en los demás
	22 trato violento hacia otros
	23 deseo de opacar a compañeros
	24 opaca el desarrollo humano
	25 requiere ayuda profesional

Fuente: elaboración propia

### 3.4 Determinar la muestra de estudio

#### Población y Muestra

El desarrollo se inicia con una población de 40 sujetos compuesta por directivos y empleados de 25 empresas familiares del centro del Estado de Coahuila, indicando una muestra calculada de 25 sujetos, como a continuación se indica:

Tabla 4 Calculo de la muestra.

Parámetro	Valor
N	40
Z	1.96
p	50%
q = (1-p)	50%
e	5%
n=	25

### 3.5 Realizar Análisis Estadísticos

Se efectúa una batería de cuatro análisis estadísticos, utilizando el paquete SPSS v22. a saber:

#### 3.5.1 Fiabilidad

#### 3.5.2 Frecuencia y porcentaje

#### 3.5.3 Análisis de normalidad

#### 3.5.4 Estadística descriptiva

#### 3.5.1 Fiabilidad

Tabla 5 Resultado del cálculo de Alfa de Cronbach.. (Realizado con NCSS:v22).

Análisis de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.724	25

Fuente: elaboración propia

De este análisis se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.724, el cual se considera aceptable para la muestra resultante, que expresa el grado de exactitud, consistencia y precisión que posee el instrumento de medición utilizado.

#### 3.5.2 Frecuencia y porcentaje

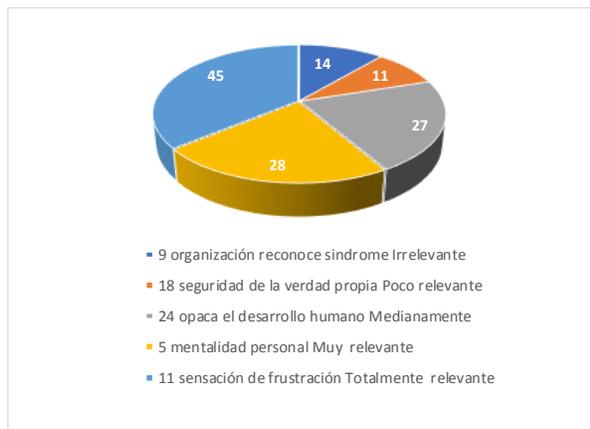
Consideración del análisis de frecuencia en relación con 125 opiniones consideradas para cinco variables primordiales:

Tabla 6 Resultado del cálculo de Frecuencia y Porcentaje. (Realizado con NCSS:v22)

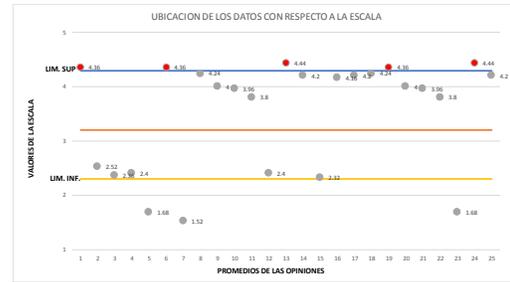
Variable	Descripción de la Variable	Valor de la escala "relevancia"	frecuencia	Porcentaje
9	organización reconoce síndrome	Irrelevante	14	11%
18	seguridad de la verdad propia	Poco relevante	11	9%
24	opaca el desarrollo humano	Medianamente	27	21%
5	mentalidad personal	Muy relevante	28	23%
11	sensación de frustración	Totalmente relevante	45	36%

Fuente: elaboración propia

Figura 1 Síndrome de "procusto" grafica de frecuencia y porcentaje variables prioritarias



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Como resultado de este análisis, se obtienen que las variables 5, 9, 11 18 y 24, relativas a *mentalidad personal, la organización reconoce el síndrome, sensación de frustración, seguridad de la verdad propia y opaca el desarrollo humano* como relevantes, por quedar ubicadas por encima del límite superior de normalidad (4.30). apoyando de esta forma a la hipótesis planteada en relación con el síndrome de procusto.

### 3.5.3 Análisis de normalidad

Para este análisis se calcula el promedio de cada una de las variables:

Tabla 7 Promedio de las 25 variables de estudio

VARIABLE No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
edad	17.22	4.095	2.4	4.063	2.883	7	6	9	10	11	11	2.4	13
genero	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
condiciones profesionales	3.6	17.09	5.036	4.2	5.19	4.372	4	10.6	11.6	12.6	13.6	10.76	
seriación de entrada													
intolerancia hacia los demás													
respeto a la verdad de los demás													
seguridad de la verdad propia													
actitud y divergencia social													
manera de ser superador(a)													
deso de bajo perfil en los sistemas													
trato o talento hacia otros													
deso de opacar a computadores													
opaca el desarrollo humano													
requiere ayuda profesional													
reconocimiento de capacidades de otros													

Fuente: elaboración propia

Con estos datos se genera la siguiente gráfica:

Figura 2 Obtención grafica de variables significativas mediante el análisis de normalidad

Tabla 8 Variables priorizadas de acuerdo con las opiniones de los sujetos

VARIABLES PRIORIZADAS				
5	9	11	18	24
mentalidad personal	la organización reconoce el síndrome	sensación de frustración	seguridad de la verdad propia	opaca el desarrollo humano

Fuente: elaboración propia

### 3.5.4 Estadística descriptiva

En relación con las variables significativas encontradas, las cuales se muestran en la tabla siguiente señalando los valores de los estadísticos descriptivos.

Tabla 9 Valores de Estadística Descriptiva

variable Priorizada	5	9	11	18	24
<b>ESTADÍGRAFO</b>	Mentalidad personal	Organización reconoce síndrome	Sensación de frustración	Seguro de la verdad propia	Opaca el desarrollo humano
Media	1.68	4.00	3.80	4.24	4.44
Mediana	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Moda	1	5	3	5	5
Desviación estándar	.85	1.15	.87	.93	.71
Varianza	.73	1.33	.75	.86	.51
Asimetría	.70	-.71	.00	-.52	-1.66
Curtosis	-1.26	-1.01	-.88	-1.69	4.33
Máximo	3	5	5	5	5
Mínimo	1	2	2	3	2

Fuente: Elaboración propia

#### 4. RESULTADOS

Las opiniones emitidas para las cinco variables significativas serán interpretadas a continuación:

##### Variable 5 Mentalidad personal

La media obtenida (X) fue representado como el promedio de las opiniones emitidas, obteniendo un valor de (1.68), lo cual está ubicada de acuerdo con la escala como poco relevante con el síndrome de procusto en la empresa.

De igual manera de acuerdo con la mediana (Me) se ubica para este fenómeno de estudio en (1) correspondiente a irrelevante a este fenómeno de estudio.

La moda (Mo) también lo ubica como irrelevante (1).

Por otra parte, la desviación estándar (S), con un valor de (0.852) indica que los valores

están medianamente dispersos de acuerdo con el promedio.

La varianza (CV) de (0.73) indica que existe en la opinión expresada con respecto al síndrome de procusto en la empresa, con una uniformidad mediana de los datos, de acuerdo con su distribución.

Asimetría (AS) con una distribución ligeramente sesgada hacia la izquierda, lo cual indica que los datos tienden hacer dados hacia los valores bajos de la escala (0.70).

Curtosis (K) el valor obtenidos de (-1.26) indica que los datos guardan una tendencia hacia la distribución platocúrtica, ligeramente dispersos.

Máximo (Max) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos no rebasan a ser medianamente relevantes (3) de acuerdo con la escala utilizada.

Mínimo (Min) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos mínimos tienden hacer en lo general irrelevantes (1) de acuerdo con la escala utilizada.

### **Variable 9 Organización**

Reconoce síndrome la media obtenida (X) fue representado como el promedio de las opiniones emitidas, obteniendo un valor de (4), lo cual está ubicada de acuerdo con la escala como muy relevante con el síndrome de procusto en la empresa.

De igual manera de acuerdo con la mediana (Me) se ubica para este fenómeno de estudio en (4) correspondiente a muy relevante a este fenómeno de estudio.

La moda (Mo) lo ubica se ubica en (5) como totalmente relevante. Por otra parte, la desviación estándar (S), con un valor de (1.15) indica que los valores están medianamente concentrados con respecto al promedio.

La varianza (CV) de (1.33) indica que existe una mayor uniformidad en las opiniones expresada con respecto al síndrome de procusto en la empresa, con una uniformidad alta de los datos, de acuerdo con su distribución.

Asimetría (AS) con una distribución ligeramente sesgada hacia la derecha, lo cual indica que los datos tienden hacer dados hacia los valores altos de la escala (-0.71).

Curtosis (K) el valor obtenidos de (-1.01) indica que los datos guardan una tendencia hacia la distribución leptocurtica, concentrados.

Máximo (Max) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos se mantienen en los valores altos de la escala (5) de acuerdo con la escala utilizada.

Mínimo (Min) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos mínimos tienden hacer de poco relevante hacia arriba en la escala (2) de acuerdo con la escala utilizada.

### **Variable 11 Sensación de frustración**

Mentalidad personal la media obtenida (X) fue representado como el promedio de las opiniones emitidas, obteniendo un valor de (3.80), lo cual está ubicada de acuerdo con la escala entre mediana y muy relevante con el síndrome de procusto en la empresa.

De igual manera de acuerdo con la mediana (Me) se ubica para este fenómeno de estudio en (4) correspondiente muy relevante a este fenómeno de estudio.

La moda (Mo) también lo ubica como medianamente relevante (3). Por otra parte, la desviación estándar (S), con un valor de (0.87) indica que los valores están medianamente dispersos de acuerdo con el promedio.

La varianza (CV) de (0.75) indica que existe en la opinión expresada con respecto al síndrome de procusto en la empresa, con una uniformidad mediana de los datos, de acuerdo con su distribución.

Asimetría (AS) con una distribución simétrica, lo cual indica que los datos tienden a permanecer en el nivel medio de la escala (0).

Curtosis (K) el valor obtenidos de (-0.88) indica que los datos guardan una tendencia hacia la distribución platicurtica, ligeramente dispersos.

Máximo (Max) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos son totalmente relevantes (5) de acuerdo con la escala utilizada.

Mínimo (Min) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos mínimos tienden hacer en lo general poco relevantes (2) de acuerdo con la escala utilizada.

### **Variable 18 Seguro de la verdad propia**

Mentalidad personal la media obtenida "X" fue representado como el promedio de las opiniones emitidas, obteniendo un valor de (4.24), lo cual está ubicada de acuerdo con la escala como muy relevante con el síndrome de procusto en la empresa.

De igual manera de acuerdo con la mediana (Me) se ubica para este fenómeno de estudio en (5) correspondiente a totalmente relevante a este fenómeno de estudio.

La moda (Mo) también lo ubica como totalmente relevante (5). Por otra parte, la desviación estándar (S), con un valor de (0.93) indica que los valores están dispersos de acuerdo con el promedio.

La varianza (CV) de (0.86) indica que existe una mayor uniformidad en las opiniones expresada con respecto al síndrome de procusto

en la empresa, con una uniformidad alta de los datos, de acuerdo con su distribución.

Asimetría (AS) con una distribución ligeramente sesgada hacia la izquierda, lo cual indica que los datos tienden hacer dados hacia los valores bajos de la escala (-0.52).

Curtosis (K) el valor obtenidos de (-1.26) indica que los datos guardan una tendencia hacia la distribución platycúrtica, dispersos

Máximo (Max) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos son totalmente relevantes (5) de acuerdo con la escala utilizada.

Mínimo (Min) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos mínimos tienden hacer en lo general desde medianamente relevantes (3) de acuerdo con la escala utilizada.

#### **Variable 24 Opaca el desarrollo humano**

Mentalidad personal la media obtenida "X" fue representado como el promedio de las opiniones emitidas, obteniendo un valor de (4.44), lo cual está ubicada de acuerdo con la escala de muy relevante a totalmente relevante con el síndrome de Procusto en la empresa.

De igual manera de acuerdo con la mediana (Me) se ubica para este fenómeno de estudio en (5) correspondiente a totalmente relevante a este fenómeno de estudio.

Por otra parte, la desviación estándar (S), con un valor de (0.71) indica que los valores están

negativa opaca la personalidad humana de los demás, en su comportamiento laboral, esto impide que esta persona reconozca su propia limitación profesional entonces se manifiesta un claro conflicto que desencadena el máximo grado frustración, que deteriora gravemente la eficacia de la organización.

Se da énfasis a la mentalidad personal, a la seguridad de la verdad propia de la persona que posee el síndrome de Procusto, causando en ella una sensación de frustración.

Por otra parte, el Síndrome de Procusto es indicado en relación con el efecto de opacar de manera prominente el desarrollo humano de

medianamente dispersos de acuerdo con el promedio.

La varianza (CV) de (0.51) indica que existe en la opinión expresada con respecto al síndrome de Procusto en la empresa, con una uniformidad mediana de los datos, de acuerdo con su distribución.

Asimetría (AS) con una distribución ligeramente sesgada hacia la izquierda, lo cual indica que los datos tienden hacer dados hacia los valores bajos de la escala (-1.66).

Curtosis (K) el valor obtenidos de (4.33) indica que los datos guardan una tendencia hacia la distribución leptocúrtica, ligeramente concentrados.

Máximo (Max) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos no rebasan a ser totalmente relevantes (5) de acuerdo con la escala utilizada.

Mínimo (Min) Como se observa en la tabla 9 para esta variable los valores obtenidos mínimos tienden hacer en lo general desde poco relevante (2) de acuerdo con la escala utilizada.

#### **5. CONCLUSIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos de los análisis efectuados para este estudio, se puede concluir de manera objetiva en relación con el impacto laboral expresado sobre el síndrome de Procusto en las empresas familiares del Estado de Coahuila, que de acuerdo a la hipótesis planteada, la cual puede ser confirmada, indicando que sí existen atributos donde la mentalidad

la Organización, lo cual se indica de manera muy relevante en un 96% por las organizaciones intervinientes en este estudio.

En relación con opiniones generalizadas se encuentra que la mentalidad de las personas no se orienta de manera significativa hacia el Síndrome de Procusto por no ser reconocida directamente en las organizaciones participantes en este estudio.

Por todo lo anterior se concluye de manera general que existe impacto laboral en las empresas familiares del Estado de Coahuila, debidas al Síndrome de Procusto.

## REFERENCIAS

- Belausteguigoitia, R. I. (2010). *Empresas Familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. 2ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Chua, J., J. Chrisman y P. Sharma (1999). Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice* 23 (4): 19-39
- Croutsche, J., J. y B. Ganidis (2008). Diversité des entreprises familiales. *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, avril (230): 93-98.
- Juian, P. (2012). Definiciones. Recuperado el 22 de 08 de 2018, de <https://definicion.de/sindrome/>
- Maher D. (2009) Standardized interventions in international health: Procrustes, where are you now? *Trop Med Int Health*; 14: 1162-4.
- Muhimu. (2016). Muhimu. Recuperado el 23 de 08 de 2018, de <https://muhimu.es/comunidad/sindrome-procusto/>
- Navarro de Granadillo K. (2008). Estado actual de la investigación sobre la gestión del conocimiento en empresas familiares. *Revista de Ciencias Sociales* Vol. XIV, N° 1. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131595182008000100004&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182008000100004&nrm=iso&tlng=pt)
- Nelson, D. &. (2013). *CORG, Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). Cengage Learning, Inc.
- Núñez, A. (2016). TICbeat. Recuperado el 23 de 08 de 2018, de <http://www.ticbeat.com/empresa-b2b/que-es-el-sindrome-de-procusto-ycomo-descubrir-si-lo-padeces-en-el-trabajo/>
- Tagiuri, R. y J. Davis. (1982). Bivalent attributes of the family firm. Working Paper, Harvard Business School, Cambridge, Massachusetts. [Reprinted in 1996 by *Family Business Review* IX (2): 199-208].
- Treviño Rodríguez, R. (2010). *Empresas Familiares. Visión Latinoamericana. Estructura, gestión, crecimiento y continuidad*. México, Pearson.
- Ynfante, R. (2008). Gestipolis. Recuperado el 14 de 04 de 2019, de <https://www.gestipolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Zimbardo P. (2008) *El efecto Lucifer*, Editorial Paidós, Barcelona.