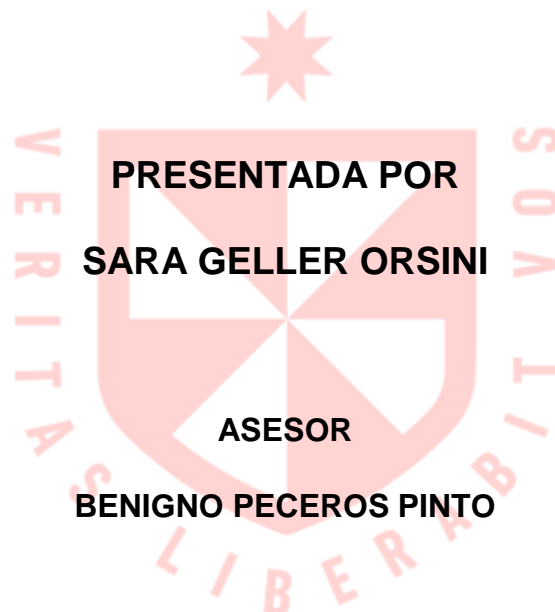




FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO

**CREENCIAS IRRACIONALES Y CLIMA LABORAL EN
UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS EN PERÚ**



TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA
CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC-ND

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CREENCIAS IRRACIONALES Y CLIMA LABORAL EN UNA
ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS EN PERÚ**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**PRESENTADA POR
SARA GELLER ORSINI**

**ASESOR:
DR. BENIGNO PECEROS PINTO
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4865-3874>**

**LIMA, PERÚ
2022**

INDICE DE CONTENIDOS

INDICE DE CONTENIDOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	11
1.1 Bases Teóricas	11
1.1.1. Creencias y cogniciones racionales e irracionales	15
1.1.2. Las creencias y pensamientos del líder.....	16
1.1.3. Clima Laboral y Liderazgo	17
1.1.4. Características del Clima Laboral	19
1.1.5. Tipos y Dimensiones de Clima Laboral	20
1.1.6. Tipos de Clima Organizacional.....	20
1.1.7. Dimensiones de Clima Organizacional	21
1.2. Evidencias empíricas	22
1.2.1. A nivel nacional.....	22
1.2.2. A nivel Internacional	23
1.3 Definición de términos básicos	25
1.4. Planteamiento del problema	27
1.4.1. Descripción de la realidad problemática	27
1.4.2. Formulación del problema	28
1.5 Objetivos de la investigación.....	28
1.5.1. Objetivo general.....	28
1.5.2. Objetivos específicos.....	29
1.6. Hipótesis	29

1.6.1. Formulación de Hipótesis	29
1.6.2. Variables de estudio	30
1.6.3. Definición operacional	30
CAPÍTULO 2: MÉTODO	31
2.1. Tipo y diseño de investigación	31
2.2. Participantes	31
2.3. Medición	32
2.3.1 Registro de opiniones de Albert Ellis	32
2.3.2. Escala de clima laboral SPC - CL.....	33
2.4. Procedimientos	35
2.5. Aspectos éticos.....	35
2.6. Análisis de datos.....	35
CAPITULO 3: RESULTADOS	36
3.1 Análisis descriptivos de las variables	36
3.1.1 Variable creencias irracionales	36
3.1.2 Variable Clima Laboral.....	38
CAPITULO 4: DISCUSIÓN	47
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables creencia irracional y clima laboral</i>	30
Tabla 2 <i>Distribución de la población de estudio</i>	31
Tabla 3 <i>Estadísticos descriptivos de creencias irracionales de la muestra</i>	36
Tabla 4 <i>Estadísticos descriptivos del clima laboral de la muestra</i>	38
Tabla 5. <i>Análisis de normalidad de las dimensiones de las variables</i>	40
Tabla 6 <i>Correlaciones entre Creencias Irracionales y Clima Laboral</i>	42

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre las creencias irracionales y el clima laboral dentro de una organización de servicios en Perú. Este estudio fue no experimental, transeccional y descriptivo correlacional. La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia de 125 participantes, la cual estuvo conformada por 72 hombres y 53 mujeres. Se utilizaron como instrumentos el Inventario de Creencias Irracionales de Albert Ellis y la Escala de Clima Laboral SPC - CL. Entre las escalas de Creencias Irracionales y las dimensiones de clima laboral se han encontrado correlaciones de dirección negativa o inversa, con magnitudes medias ($>.50$), y altamente significativas. También se evidencian correlaciones negativas con magnitudes débiles (>0.25), pero altamente significativas; así como relaciones negativas con magnitudes muy débiles ($>.10$) y no significativas.

Palabras clave: creencias irracionales, clima laboral, organización.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between irrational beliefs and the work environment within a service organization in Peru. This study was non-experimental, cross-sectional, and descriptive correlational. The sample was chosen through a non-probabilistic convenience method of 125 participants, which was made up of 72 men and 53 women. The Albert Ellis Inventory of Irrational Beliefs and the SPC - CL Work Environment Scale were used as instruments. Negative or inverse correlations have been found between the Irrational Beliefs scales and the Work Climate dimensions, with medium magnitudes ($>.50$) and highly significant. But negative correlations have also been found with weak magnitudes (>0.25), but highly significant; and negative relationships with very weak magnitudes ($>.10$) and not significant.

Keywords: irrational beliefs, work environment, organization.

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CREENCIAS IRRACIONALES Y CLIMA LA
BORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SER
VICIOS EN PERÚ**

AUTOR

SARA GELLER ORSINI

RECuento DE PALABRAS

14391 Words

RECuento DE CARACTERES

81873 Characters

RECuento DE PÁGINAS

83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

572.4KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 7, 2024 11:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 7, 2024 11:33 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



Benigno Peceros Pinto

INTRODUCCIÓN

Hay algo que está afectando de manera notable el comportamiento y las decisiones cotidianas de las personas y más aún dentro de su centro laboral, nos referimos a las creencias irracionales. Las organizaciones, conformadas por personas, están más propensas a ser afectadas; puesto que para su buen funcionamiento requieren de mentes sin prejuicios y complejidades mentales.

Las creencias irracionales para Hellriegel (2004) son una necesidad extrema de sentirse estimado y aprobado por las personas cercanas a él, se refieren a ideas o fuertes convicciones que guían nuestros pensamientos y acciones. Algunas personas, por ejemplo, creen que deben satisfacer a todo el mundo. En consecuencia, se esfuerzan en gran medida por satisfacer esta necesidad irrazonable; incluso si eso significa violar sus propios derechos para obtener la aprobación de los demás. Cabezas y Lega (2006) mencionan que estas personas pretenden ser poco lógicas, no evidentes y extremistas, exigentes y exageradas para consigo mismos y el resto; logrando provocar sentimientos y conductas fuera de lo normal que pueden afectar la relación con su entorno.

Por otra parte, recientemente, ha aumentado la importancia de los recursos humanos y hay que proporcionar un entorno amigable para que los empleados desarrollen su trabajo al máximo potencial. Chiavenato (2011) fue uno de los muchos teóricos que lo denominan “Clima Laboral”, es decir, lo que los miembros de una organización perciben o sienten sobre su entorno laboral y cómo esto afecta a su comportamiento.

Según Vélez (2017), un mal entorno laboral puede tener un impacto negativo en muchos aspectos de las operaciones de una empresa, como la capacidad de los empleados para adaptarse, la cantidad de turnos de personal, la calidad de la innovación y el propio producto.

Bajo la problemática mencionada, el objetivo principal de este estudio fue averiguar si había una asociación entre las creencias irracionales y el clima laboral de una empresa de servicios peruana. En la literatura científica existen evidencias empíricas sobre estos temas en particular.

Rostaing (2019), en su investigación, intentó demostrar la prevalencia de creencias irracionales entre el personal de atención de un centro de llamadas de un distrito limeño y los resultados indicaron que sí había creencias irracionales entre los colaboradores.

Vargas (2017) reveló los resultados de un estudio bibliográfico sobre creencias irracionales, la adicción al trabajo y su relación con el síndrome de agotamiento en diferentes empresas; en donde llegó a la conclusión que es importante estudiar la enfermedad desde una variedad de puntos de vista para comprender mejor su complejidad. Asimismo, señaló que necesitamos desarrollar un modelo para transformar los entornos laborales que no son saludables.

Salleres (2021), en su análisis sobre la asociación entre las personalidades de los empleados de seguros y su entorno laboral, utilizó un diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional para recoger datos sobre 60 empleados. Encontró que entre personalidad y del clima laboral existe asociación moderada con las dimensiones de la estabilidad emocional, el afecto y el tono; pero no con las dimensiones de la energía y la accesibilidad mental.

Tapias (2019) realizó un estudio cuantitativo para examinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción de los trabajadores de las escuelas públicas de Socorro; utilizando un método deductivo de diseño de transversal, descriptivo correlacional y no experimental. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo está fuertemente relacionada con el clima en el ambiente de trabajo.

Si bien existen estudios sobre las creencias irracionales y el clima laboral, de manera independiente o que se relacionen con otras variables, aún no se han encontrado ensayos que relacionen estas dos variables; y menos, en un contexto de una empresa de servicios. En consecuencia, en la comunidad empresarial de Lima, donde se supone que las creencias irracionales tienen un impacto significativo en el entorno de trabajo dentro de una organización de servicios en Perú, este tipo de investigación es relevante. La comprobación de la hipótesis generó conocimiento científico para servir de base en la elaboración de futuras tesis.

Son cuatro los capítulos que componen esta investigación. La primera es el marco teórico, que contiene las bases teóricas basadas en variables, antecedentes, declaración del problema, objetivos e hipótesis generales y específicas. El segundo capítulo describe el método, es decir, los instrumentos utilizados y el análisis de datos. El tercer capítulo presenta los resultados; y el cuarto capítulo se desarrolla la discusión de los mismos, terminando en conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases Teóricas

1.1.1. Creencias irracionales

1.1.1.1. Definición de creencia irracional

Las creencias irracionales para Ellis (1990), son un conjunto de pensamientos manifestados en la persona como de imposiciones, reglas o mandatos. Estos llegan a ser dogmáticos y absolutistas y tienen como implicancias la perturbación de la conducta y emociones negativas inadecuadas.

Del mismo modo estas ideas se convierten en un patrón negativo en el pensamiento de la persona; cuando los eventos no salen como esta lo espera. (Lega et al., 2009).

Por otro lado, las creencias irracionales para Hellriegel (2004), son el resultado de una necesidad extrema de sentirse estimado y aprobado por las personas cercanas a él. También pretenden ser poco lógicas, no evidentes y extremistas, exigentes y exageradas para con nosotros mismos y el resto. Logrando provocar sentimientos y conductas fuera de lo normal que puede afectar la relación con su entorno (Cabezas y Lega, 2006).

Ellis citado por Lira (2007), con respecto a la irracionalidad menciona que es cualquier sentimiento, pensamiento o acción que da lugar a resultados emocionales y conductuales disfuncionales, contra productivos y autodestructivos que interfieren en la supervivencia y la felicidad del organismo.

El comportamiento irracional suele caracterizarse por una serie de factores, tales como:

- a) El individuo está convencido de que la irracionalidad corresponde a los principios de su realidad.
- b) El individuo se obsesiona con la irracionalidad y se niega a aceptarse a sí mismo.
- c) La irracionalidad obstaculiza la formación de relaciones con los miembros de los grupos sociales.
- d) Previene la formación de relaciones interpersonales.
- e) Obstruye el trabajo rentable y productivo.
- f) Obstruye el logro de objetivos importantes en otras áreas.

Por su parte González (2001) menciona que las creencias irracionales nos llevan a percibirnos como seres demasiado desamparados, como marionetas zarandeadas por un destino hostil que nos amarga la existencia y ante el que no podemos hacer nada.

Esta visión conduce a muchas personas a desconfiar de sí mismas y de sus posibilidades de hallar soluciones por sus propios medios; lo que las hace verse abocadas a formas de afrontamiento tan frecuentes como inadecuadas como, pasividad, abandono, etcétera. Por eso, no es de extrañar que la diabólica espiral que se origina sea pasto abonado para que afloren todo tipo de trastornos afectivos. También añade que las creencias irracionales son rígidas, dogmáticas e impiden la asunción de explicaciones más lógicas que den cuenta de los hechos. En la raíz de toda creencia irracional se encuentra el supuesto de que “es horrible e insoportable que las cosas no sean como a nosotros nos gustaría que fuesen”.

Este supuesto da lugar a las dos formas más comunes de monólogos ilógicos: la catastróficación y la absolutización. Evaluado bajo este prisma, un dolor momentáneo en el pecho es percibido como algo “horrible” que indica claramente la inminencia de un infarto; mientras que estar en presencia de ciertas personas desagradables nos produce un malestar “insoportable” lo que nos lleva a concluir que “no deberían suceder” las cosas que nos molestan.

Para Oblitas (2010), las creencias de constructo se refieren a una variedad de aspectos del pensamiento de las personas y también se reconocen como la fuente de comportamientos y emociones desadaptativas y disfuncionales.

1.1.1.2. Teorías sobre creencias irracionales

Los comportamientos adaptativos y desadaptativos son tanto el resultado de un pensamiento rígido, inflexible, absolutista y dogmático. Tal postura según Castro (2017) está basada en la experiencia psicoanalítica de Ellis; en este caso, surgiría una premisa que no es necesariamente realista, ya que estos patrones de conocimiento son los responsables de la perturbación emocional que experimenta el individuo al enfrentarse a un determinado tema. Según el autor, es imposible cumplir una creencia absolutista en todas las situaciones, por lo que el autor está seguro de sentirse culpable y frustrado. Aunque algunos de ellos se han tomado como repeticiones, muchos documentos bibliográficos reducirían estos a ocho creencias irracionales que causan sufrimiento emocional e impiden a los sujetos alcanzar los objetivos, trabajar con estos pensamientos sería esencial para estos individuos de acuerdo con el modelo de identificación de la terapia Racional Emotiva (Caro, 2011).

Calvete y Cardeñoso (1999) utilizan el trabajo de Ellis (1992) como punto de partida para el desarrollo de un método rápido para determinar si algo es irrazonable o racional, donde el factor activador, las creencias irracionales y las

consecuencias están presentes, debilitaron la capacidad de los sujetos para alcanzar y ampliar sus objetivos. En última instancia, establecieron la base de once creencias irracionales medidas de manera descifrable, para facilitar el reconocimiento de creencias en los individuos. Calvete y Cardeñoso (1999), realizaron varias pruebas para reconocer las creencias más notables y añadirlas en un modelo resumido.

Para los autores, debido a sus creencias rígidas e inalcanzables, las personas con creencias irracionales están sometidos a problemas emocionales a lo largo de sus vidas porque sus creencias no se ajustan a la realidad; sin embargo, el sujeto ha desarrollado un sistema de creencias irracionales que sirve de filtro para el individuo y sirve de barrera contra el mundo exterior.

1.1.1.3. Tipos de creencias irracionales

Ellis (como se citó en Valderrama, 2021) resume en doce creencias irracionales:

1. Ser aceptado y querido por otros miembros de la propia comunidad es esencial.
2. Para ser valiosa de algo, una persona debe ser competitiva y capaz en todos los aspectos de su vida.
3. Los que son viles, malvados y maliciosos deben ser castigados.
4. Cuando las cosas no van como previsto, puede ser desastroso.
5. Los factores o sucesos externos son los responsables de la miseria del individuo, y poco se puede hacer para aliviar su sufrimiento.
6. Una situación peligrosa requiere un sentido de miedo y apego.
7. Cuando se encuentra con situaciones difíciles, es mejor evitarlas en lugar de enfrentarlas.
8. Debemos confiar en los que son más capaces que nosotros.

9. El pasado tiene una influencia definida en nuestro comportamiento actual y seguirá haciéndolo.
10. Debemos preocuparnos por los sufrimientos de los demás.
11. Sería catastrófico si la gente no consiguiera encontrar la solución perfecta a cada problema.
12. Lo que hacen otras personas es vital para nuestra supervivencia, y debemos forzar que vaya en la dirección que deseamos.

1.1.1.4. Creencias y cogniciones racionales e irracionales

El tratamiento de patologías psicológicas como trastornos de ansiedad y depresiones es parte de la teoría cognitiva, que generó el modelo de procesamiento de la información, que afirma que existe una serie de procesos cognitivos entre el estímulo y la respuesta.

Refiriéndose a la cognición Beck (2001) menciona que es un suceso con contenido verbal o gráfico en la conciencia de la persona. De esta manera, la persona logra saber y conocerse a sí mismo y a su mundo mediante experiencias. Según la teoría cognitiva, los niveles de pensamiento son pensamientos automáticos, estos se ubican en la actividad de la conciencia; las conciencias evaluativas, las cuales son difíciles de reconocer porque muchas están relacionadas con problemas emocionales y las creencias íntimas que son complicadas de identificar en las creencias de las personas (Cabezas y Lega, 2006).

Nosotros acostumbramos concebir las conductas desadaptativas y prototipos afectivos negativos a través de cogniciones constantes (Krieger, 2004).

Todos tenemos pensamientos o creencias de los hechos o sucesos de nuestras vidas. Pueden ser repentinas y generan sentimientos o comportamientos determinados.

Los sufrimientos en algunos casos pueden ser generados por presunciones irracionales. Estas nociones ilógicas son el resultado de las exigencias propias, como a otras personas y a las circunstancias del mundo insatisfechas que inducen a pensamientos y sentimientos desadaptados.

Salgado (2005) indica que las creencias irracionales crean acciones y sentimientos que determinan el contrarresto de un determinado evento desagradable; consisten en aseveraciones totalitarias como “tengo que”, “tendría que” y “debería de”.

Según Palma (2000), siempre respondemos a las representaciones cognitivas de sucesos externos y no tanto a los internos o propios. Las creencias irracionales son caracterizadas por los “tengo que/debo que”, que llegan a ser exigencias estrictas como creencias directoras de realismo con poca tolerancia a los fracasos.

Para Bueno (2011), la perturbación emocional casi siempre estará vinculada con una de estas creencias irracionales. Son generadas por nuestras tendencias innatas y adquiridas, las personas no sabemos controlar nuestros propios destinos y menos nuestras emociones.

1.1.1.5. Las creencias en las empresas

Según Lega et al. (2009), los que sufren creencias irracionales tienen más probabilidades de participar en conflictos, así como en discusiones, luchas y altercados, y se espera que esta inadaptación se manifieste en el lugar de trabajo. Los empleados con creencias irracionales tienen más probabilidades de experimentar periodos de sufrimiento emocional, y sus objetivos son menos

propensos a ser alcanzados como consecuencia de la naturaleza extrema del mismo. Como resultado, tienen menos probabilidades de estar satisfechos con su trabajo y con las personas que los rodean, lo que les dificulta mantenerse comprometidos con la empresa.

Los empleados con creencias irracionales tienen más probabilidades de tener desacuerdos, menos posibilidades de que sus valores se alineen con los de la empresa, y un miedo irracional de ser despedidos o criticados por cada pequeño error que cometan. Es decir, la enormidad de sus creencias, por ello la gestión de las creencias irracionales de los jóvenes en el lugar de trabajo es fundamental, especialmente en las empresas en las que hay mucha interacción cercana.

1.1.2. Clima Laboral

1.1.2.1. Definición de clima laboral

Es la calidad del ambiente percibida o vivida la cual influye en gran medida en la actitud de los integrantes de la organización (Chiavenato, 2011). También define los factores ambientales que motivan a los miembros a sentirse como en casa. Es así que el clima organizacional es ventajoso cuando suple y mejora las necesidades y el estado de ánimo, desfavorable cuando el ambiente se torna hostil para el miembro.

La percepción también juega un rol muy importante y es definida como la selección, organización, interpretación y respuesta del conjunto de información que percibe de su exterior. Origina un proceso psicológico, donde concentra información de su entorno y le da sentido a su mundo (Hellriegel y Slocum, 2009).

Hellriegel y Slocum (2009), comentan que en función de lo que entiende y codifica cada persona, percibe de distinta manera cada situación.

La selección perceptual, es la eliminación de estímulos para escuchar a los

más trascendentales en función de los componentes internos y externos. Los internos están en función del tamaño, intensidad, movimiento, contraste, repetición y reconocimiento de un suceso observado (Hellriegel y Slocum, 2009).

El Clima laboral se gesta generalmente en el ambiente interno de la organización, teniendo un efecto en la actitud cotidiana y refleja un conjunto de atributos de la organización.

Stringer (2002), afirma que estos factores de funcionamiento generan motivación en el entorno de la organización. Por lo general, se afirma que el clima de una organización se moldea por las percepciones que comparten sus empleados, de sí mismos y de sus funciones dentro de ella, cuando su grupo determina su manera de comportamiento.

Chiavenato (2011), menciona que las actividades, interacciones y experiencias definen estas percepciones del miembro en la organización.

El sentimiento o estado de ánimo están asociados al clima laboral; es algo abstracto que no se puede determinar; por ser un producto de las percepciones y estas tienen como factor a las actividades, interacciones y vivencias activas de cada integrante.

Por tal motivo, es importante asegurar que la empresa realice constantemente un análisis sobre su situación actual, la manera de pensar y sentir de los trabajadores, para que la inversión de tiempo y recursos quede sin resultados negativos.

La participación de los líderes cumplen un rol fundamental para alcanzar los objetivos institucionales, ellos no sólo definen el camino hacia la rentabilidad, sino también aseguran las condiciones para tener un buen clima dentro de la organización.

Urdaneta (2001), asegura que una mala relación de los miembros con el líder puede terminar en una desvinculación laboral sin importar los beneficios económicos social que perciban estos.

Esto invita a que las empresas deban crear estructuras organizacionales amigables para generar un clima laboral sostenible, donde los miembros se sientan satisfechos, en caso contrario esto puede tener efectos desagradables y nada favorables para la empresa.

Es necesario distinguir o diferenciar cultura y clima organizacional ya que se suele confundir estos dos conceptos. Según Rodríguez (2016), la primera es un conjunto de creencias y valores creados, fomentados al interior de la empresa. El clima es el concepto compartido de los integrantes con la organización y está relacionada con los sentimientos o estados afectivos.

1.1.2.2. Características del Clima Laboral

El empresario o jefe de cada área es el líder por excelencia, y el buen clima tienen que iniciarlo ellos. El rol de ellos es de establecer valores humanos que prevalezcan y armonicen la buena relación; de esta manera aseguren y definan el éxito del negocio o empresa (Landy, 2005).

Para Romero y Jaramillo (2010) los pilares de un buen clima laboral son: el respeto, el buen trato, la práctica de la ética, buen trato a los clientes, responsabilidad en el trabajo.

El clima laboral influye razonablemente en el nivel de responsabilidad y caracterización de las personas, esto a causa de la actitud que poseen los miembros de la organización. También las diferentes variables estructurales influyen razonablemente en la creación del clima laboral (Landy, 2005).

1.1.2.3. Tipos y Dimensiones de Clima Laboral

Según Landy (2005), se puede identificar los tipos de clima organizacional, estos son generados de las siguientes dimensiones: orientación a la tarea, que destaca la productividad laboral en el área de trabajo. Orientación a la relación orientada a la buena relación y motivación.

La orientación externa y de orientación interna se contraponen, la primera observa la interacción con su entorno, en tanto que la interna centra su atención a los individuos y los procesos internos. En conjunto originan cuatro dimensiones de clima que se perciben en una organización. “Estos pueden ser identificados como clima de innovación, clima de apoyo, orientación a reglas y orientación a los objetivos” (Krieger, 2021).

1.1.2.4. Tipos de Clima Organizacional:

Según Krieger (2021), se puede tipificar el clima organizacional de la siguiente manera: psicológico, que hace referencia a la cosmovisión particular de cada miembro sobre su entorno o ambiente de trabajo. Clima agregado es el concepto o percepción de los integrantes de una empresa u organización. Se considera como el termómetro o medida del clima dentro de la empresa. Como último, el colectivo que mide las percepciones similares de un grupo de individuos. Se hace uso de la estadística para identificar y análisis de los grupos.

La importancia del clima en los últimos tiempos modernos es por el efecto que genera esta sobre las variables del comportamiento y las actitudes laborales de los miembros y su puesto de trabajo dentro de las organizaciones.

Si el clima es percibido desde el inicio ayuda a entender y explicar las causas que influyen en los resultados organizacionales. Sobre este tema en

particular se ha realizado diversos estudios relacionando con otras variables, encontrándose que tiene una relación con satisfacción laboral, conflicto de rol, claridad del rol, compromiso y propensión al abandono.

Estos estudios concluyen que el clima laboral es relevante para la organización, no solo mejora el desarrollo de la empresa, porque tiene influencia en la consecución de resultados.

1.1.2.5. Dimensiones de Clima Organizacional:

Según los autores Litwin y Stringer mencionan las siguientes dimensiones que definen la existencia del clima en una organización (Citado por Landy 2005):

Estructura: Es la concepción que tienen los miembros sobre la organización, de las normas, procedimientos, trámites y otras restricciones que se dan en la realización de su trabajo.

Responsabilidad: Es una correlación directa entre el rendimiento laboral de un empleado y su dedicación a la libertad de decisión individual.

Recompensa: Motivación recibida por el trabajo bien hecho. Cuando el gerente usa más el premio que el castigo para motivar a los colaboradores.

Desafío: Es la forma en que las personas de la organización sienten las dificultades a las que se enfrentan en el trabajo. Se puede decir que es una medida que anima a la gente a aceptar ciertos riesgos para conseguir los resultados deseados.

Relaciones: Es la percepción de un ambiente de trabajo y en todos los niveles de la empresa, un buen vínculo social.

Cooperación: es la voluntad de los líderes del grupo y de otros empleados de ayudarse mutuamente. Es el espíritu de cooperación que permea toda la

organización.

Estándares: Las percepciones de los miembros sobre la importancia que las organizaciones prestan al cumplimiento de las normas de rendimiento.

Conflictos: La forma cómo los miembros agentes de la empresa, tanto pares como superiores dan propuestas de solución a las acciones discrepantes.

Identidad: Espíritu de pertenencia a la organización de parte de los miembros y su noción de compartir la filosofía de la empresa.

1.2. Evidencias empíricas

1.2.1. A nivel nacional

Ruíz (2019) realizó una investigación, en la cual utilizó un instrumento con propiedades psicométricas para clima laboral para analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de 79 participantes en un hospital en Lambayeque. Además, aplicó un diseño observacional, de corte transeccional, descriptivo y correlacional. Finalmente, pudo concluir que la dimensión de la competencia del rendimiento tiene un bajo grado de relación positiva entre clima laboral y las condiciones de trabajo. Se ha demostrado que el entorno de trabajo es satisfactorio. En términos de rendimiento laboral, los grupos lograron una media del 97% de su objetivo. Los trabajadores informan de un alto nivel de competencia en la dimensión de competencia, lo que indica que sus conocimientos, habilidades y actitudes son adecuados.

Ballero (2019) realizó una investigación para determinar la relación entre las Creencias Irracionales y la Espiritualidad, con 226 estudiantes, entre 16 y 34 años, elegidos de manera no probabilística. El estudio fue de tipo cuantitativo, transeccional y relacional. Como resultado se determinó que no existe ninguna relación entre estas dos variables.

Rostaing (2019) en su investigación tuvo el propósito de describir las creencias irracionales en el personal de atención al cliente en un centro de llamadas en Lima. Participaron 80 asesores entre hombres y mujeres de 18 a 60 años. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, observacional y transeccional. Los resultados muestran que los colaboradores de esta empresa de servicios tienen creencias irracionales.

Díaz y Cuenca (2020), tuvieron como propósito averiguar si los empleados de una empresa privada de Lima y Piura tenían creencias irrazonables. Utilizaron un diseño no experimental de corte transeccional relacional y un método cuantitativo para llegar a sus conclusiones. 358 personas participaron en la investigación. Se encontró que las creencias irrazonables y el compromiso organizativo poseen una correlación negativa estadísticamente significativa.

Salleres (2021), desarrollo un estudio para evidenciar la relación entre la personalidad y el entorno laboral de los empleados de las compañías de seguros. Se utilizó un corte transeccional, un diseño correlacional y una muestra de 60 trabajadores en este estudio de observación. Por último, se descubrió que las dimensiones de la estabilidad emocional, el afecto y el tono tienen una relación moderadamente significativa con ella; empero, no se encontró asociación entre las variables y las dimensiones de la energía y la accesibilidad mental.

1.2.2. A nivel Internacional

Jorge & Taruchain (2020), investigaron sobre los rasgos de personalidad y el clima organizativo de los empleados de una empresa ecuatoriana. Realizaron un estudio cuali-cuantitativo, donde participaron 66 empleados. Cuando se trata de la moral de los empleados y del clima general de la empresa, no hubo correlación entre las dos variables, destacando la hipótesis nula de que las dos no estaban relacionadas.

En México, Osorio & Martínez (2019), trataron la discusión de las creencias racionales e irracionales de la teoría de la acción: la toma de decisiones empresariales. La teoría de la acción distingue entre creencias racionales e irracionales sobre la mente, según su interpretación. A pesar de que pueden verse como en contraposición entre sí en algunas interpretaciones. La creencia irracional puede reescribirse como una necesidad en un contexto en el que sólo la distancia histórica puede justificarla utilizando un esquema basado en una suavización de los criterios de su enfoque. La emoción, el juicio moral, la empatía y el contexto de los encargados de la toma de decisiones pueden ser factores que influyan en las decisiones empresariales.

En Colombia, Vargas (2017), tras llevar a cabo una amplia investigación, escribió un artículo que resumía sus hallazgos, en el que explica la conexión entre las creencias irracionales y la adicción al trabajo, así como los síntomas del agotamiento laboral. Las características de las personas y la salud física también se tuvieron en cuenta a la hora de evaluar el origen y las interrelaciones del constructo, así como su conceptualización. Para nosotros, es fundamental que los estudios de la complejidad sistémica de la enfermedad se refuercen; también creemos que debe desarrollarse un modelo para ayudar a transformar los entornos laborales insalubres.

Aldás-Villacís y Poveda-Ríos (2021), cuando llegó el COVID-19, decidieron investigar el vínculo entre las creencias irracionales y el agotamiento del personal médico de un hospital de la Ciudad del Tena en Ecuador. Se empleó un método y no experimental, correlacional. Los participantes fueron 241 profesionales de salud entre los 25 a 57 años; llegando a la conclusión que el cumplimiento personal está relacionado con las altas expectativas de sí mismo, la culpabilidad, la influencia del pasado y el perfeccionamiento, a pesar de una relación negativa

entre la despersonalización, la culpabilidad y la dependencia.

Porras y Parra (2018), como parte de una investigación sobre los factores de riesgo de adicción al trabajo, realizaron un estudio para identificar creencias obsesivas, recurrentes o intrusivas en personas con alto riesgo de desarrollar una adicción a su trabajo. El diseño del estudio fue de corte transeccional-descriptiva donde aplicaron una entrevista con preguntas elaboradas, en el estudio participaron 8 empleados. Las características personales, en combinación con las características organizativas, el trabajo y el empleo en general. Los resultados muestran que los trabajadores asalariados de esta institución educativa se dedican a un comportamiento adictivo como una mala estrategia de afrontamiento.

1.3 Definición de términos básicos

Creencias irracionales

Las creencias irracionales para Hellriegel (2004) son el resultado de una necesidad extrema de sentirse estimado y aprobado por las personas cercanas a él. También pretenden ser poco lógicas, no evidentes y extremistas, exigentes y exageradas para con nosotros mismos y el resto. Logrando provocar sentimientos y conductas fuera de lo normal que puede afectar la relación con su entorno.

Clima organizacional

Para Chiavenato (2011), es un conjunto de características ambientales vividas por los miembros de la organización y determinan en su comportamiento.

Liderazgo

Chiavenato (2009) menciona que es la capacidad de influencia sobre terceros en una situación haciendo uso de una buena comunicación humana para alcanzar algunos objetivos trazados.

Comunicación Organizacional

Según Hellriegel & Slocum (2006), las formas verbales, auditivas, no verbales, escritas, electrónicas y otras formas similares de comunicación pueden utilizarse para transmitir, comprender y recibir ideas, pensamientos y sentimientos.

Supervisión

Según Palma (2004), surge de la interacción entre apoyo y orientación para las tareas, que integran el rendimiento diario que se percibe como una forma de inspección durante el trabajo.

Para Hellriegel & Slocum (2006) las supervisiones vienen a ser los mecanismos y procedimientos que se utilizan para controlar y analizar las actividades que se han proyectado realizar o incluso antes de su puesta en marcha. Con el fin de ver la veracidad y legalidad de dichas operaciones para cumplir los planes propuestos a realizarse.

Autorrealización

Según Palma (2004), es el desarrollo del individuo en lo personal y profesional dentro y fuera del centro donde labora, trae seguridad del porvenir de la persona.

Involucramiento laboral

Según Palma (2004), es la identidad marcada con la filosofía de la organización y responsabilidad entera para el cumplimiento de las labores, fijado en el crecimiento de la organización.

Condiciones laborales

Según Palma (2004), es la aceptación de que las condiciones de trabajo ya sean objetivas o subjetivas son favorables para el empleado que se esfuerza en cumplir las actividades laborales.

1.4. Planteamiento del problema

1.4.1. Descripción de la realidad problemática

Las empresas afrontan ciertos problemas subjetivos, si no se detectan a tiempo podrían ser afectados en el logro de sus objetivos en el futuro. Una de ellas son las creencias irracionales, según Asato (2021), las premisas falsas o las confusiones de razonamiento subyacen a las creencias irracionales. Al posicionarse en la mente de las personas, tendrá un efecto de conducir a estas personas a tener conductas inapropiadas, provocar sentimientos de angustia emocional que podrían tener un impacto negativo en su rendimiento en el lugar de trabajo y en otros entornos. Los representantes del servicio al cliente del centro de llamadas de una empresa privada en San Borja, tienen creencias irracionales, como el miedo o la ansiedad y la intolerancia a la frustración, así como un sentido de la responsabilidad y la culpabilidad (Rostaing, 2019).

Por otro lado, se estudiará el clima laboral, que puede generar en un problema si los líderes empresariales no son creativos en la generación de entornos agradables y amigables para sus colaboradores. Coll (2020) entiende clima laboral como un entorno en el cual se lleva a cabo un trabajo, esto depende de la empresa, así como la calidad de este ambiente, la cual puede tornarse en positivo o negativo para los colaboradores.

Por la experiencia propia pudimos observar que las creencias irracionales, siempre repercuten negativamente en el ambiente laboral; por otra parte, las empresas modernas requieren de actitudes cognitivas flexibles, adaptativas e innovadoras.

Para lograr una efectividad trascendental dentro de una organización. Es preciso saber cuánto influye las creencias irracionales en los líderes de cada departamento en la organización y su clima laboral.

Es importante recordar que el impacto del clima laboral y las creencias irracionales en las organizaciones es poco considerado por parte de los líderes, por los motivos anteriores ha sido interesante desarrollar el presente estudio.

En ese sentido se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre creencias irracionales y clima laboral en una organización de servicios en el Perú?

1.4.2. Formulación del problema

Problema general

¿Existe una relación significativa entre las creencias irracionales y el clima laboral dentro una organización de servicios en el Perú?

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

OG. Analizar la relación entre las creencias irracionales y el clima laboral dentro de una organización de servicios en Perú.

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Describir la relación entre las creencias irracionales y la realización personal dentro de una organización de servicios en Perú.

OE2. Examinar la relación entre las creencias irracionales y el involucramiento laboral dentro de una organización de servicios en Perú.

OE3. Identificar la relación entre las creencias irracionales y la supervisión dentro de una organización de servicios en Perú.

OE4. Identificar la relación entre las creencias irracionales y la comunicación dentro de una organización de servicios en Perú.

OE5. Verificar la relación entre las creencias irracionales y las condiciones laborales de dentro una organización de servicios en Perú.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general

HG. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y el clima laboral dentro de una organización de servicios en Perú.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la realización personal dentro de una organización de servicios en Perú.

HE2. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y el involucramiento laboral dentro de una organización de servicios en Perú.

HE3. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la supervisión dentro de una organización de servicios en Perú.

HE4. Existe relación significativa entre las creencias irracionales la comunicación dentro de una organización de servicios en Perú.

HE5. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y las condiciones laborales dentro de una organización de servicios en Perú.

1.6.2. Variables de estudio

1.6.3. Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de las variables creencia irracional y clima laboral.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	INDICADOR
Variable “X”	“Necesidad de Afecto”	1,11,21,31,41,51,61,71,81,91	Ausencia de creencia irracionales: de 0 a 1. Moderado: entre 6 a 7. Nivel Alto: de 8 a 10
Creencias irracionales	“Afán de perfeccionismo”	2,12,22,32,42,52,62,72,82,92	
	“Fantasía de maldad”	3,13,23,33,43,53,63,73,83,93	
	“Idea de catástrofe”	4,14,24,34,44,54,64,74,84,94	
	“Determinismo de los hechos”	5,15,25,35,45,55,65,75,85,95	
	“Miedo a lo desconocido”	6,16,26,36,46,56,66,76,86,96	
	“Evitación de problemas”	7,17,27,37,47,57,67,77,87,97	
	“Deseo de protección”	8,18,28,38,48,58,68,78,88,98	
	“Determinismo del pasado”	9,19,29,39,49,59,69,79,89,99	
	“Ocio indefinido”	10,20,30,40,50,60,70,80,90,100	
Variable “Y”	“Realización Personal”	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	Puntuación: 1 a 5
Clima laboral	“Involucramiento o Labora”	2, 7,12,17,22,27,32,37,42,47	
	“Supervisión”	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.	
	“Comunicación”	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.	
	“Condiciones Laborales”	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

CAPÍTULO 2: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue Correlacional, transeccional. Según Hernández et al. (2014) un estudio descriptivo correlacional, busca averiguar cómo están relacionados dos o más conceptos o variables entre sí dentro del mismo grupo de personas. Los estudios de correlación son una forma de ver cómo están asociadas las diferentes variables.

2.2. Participantes

La población tuvo 700 participantes y 14 jefes de área de una empresa de servicios en Perú. La muestra obtenida fue de tipo no probabilística por conveniencia (Hernández et al., 2014), logrando la participación de 125 individuos entre trabajadores y jefes.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Áreas	Sexo		Cantidad
	F	M	
Gerencia	4	7	11
Finanzas	3	9	12
Operaciones	38	45	83
RR. HH	5	6	11
Bienestar Psicológico	3	5	8
N	53	72	125

2.3. Medición

2.3.1 Inventario de creencias irracionales de Albert Ellis

Creado por Albert Ellis en 1980 que identifican aquellas creencias irracionales que originan y mantienen las alteraciones emocionales en las personas. La traducción al Castellano fue realizada por Mc. Kay, D. y Navas, E. en 1987.

El inventario está dirigido a una población de adolescentes y adultos, y aplicándose individual o colectivamente en 30 minutos aproximadamente. Está constituido por 10 dimensiones que miden cada una de las 10 Creencias Irracionales donde cada una es explorada a través de 10 ítems.

Tiene 100 ítems, 50 tiene medición directa y 50 ítems medición indirecta, y categorizadas de la siguiente forma (Mc. Kay y Navas, 1987)

Validez y confiabilidad:

Validez:

Para Tamayo (2019) no presenta estudios de validez, pero su uso extendido en la investigación y la práctica clínica, permite el otorgamiento de validez de contenido. Se realizó una muestra piloto, y los ítems fueron revisados por jueces expertos.

En este estudio se realizó la validez de contenido por criterio de jueces a partir de la evaluación de cinco expertos (anexo B) y para cuantificar las respuestas se utilizó la V de Aiken (anexo c).

se presentan los resultados obtenidos por cada criterio de evaluación y el total:

- Claridad, obtuvo un total de V 0,92.
- Objetividad, obtuvo un total de V 0,96.
- Pertinencia, obtuvo un total de V 0,92.
- Suficiencia, obtuvo un total de V 0,92.
- Consistencia, obtuvo un total de V 0,96.
- Coherencia, obtuvo un total de V 0,92.

V de Aiken del Instrumento = 0.93 = 93% (anexo C).

Según estos resultados del coeficiente de V de Aiken el instrumento cuenta con 0.93 = 93% de aprobación de los jueces (Ventura-León, 2019).

Confiabilidad:

Velásquez (2002) usando el Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0,74. Asimismo, Tamayo (2019) haciendo también uso del Alfa de Cronbach, obtuvo un coeficiente de 0,79. Estos resultados indican que el cuestionario es confiable y permite obtener puntuaciones consistentes (Kline, 2000).

De igual manera, en este estudio, se realizó análisis de fiabilidad a través del Coeficiente Kuder-Richardson usado para variables dicotómicas, se obtuvo un coeficiente 0.901, que es igual a 90.1%, en sus 100 ítems (anexo D), que se considera aceptable (George & Mallery, 2010).

2.3.2. Escala de clima laboral SPC - CL

Este instrumento fue creado para medir el clima laboral en Perú, compuesta por 50 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Realización Personal, Involucramiento Labora, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales (Palma, 2004).

Sus opciones de respuesta se encuentran en formato Likert entre Nunca (1) y Siempre (5).

Validez y confiabilidad

Validez:

Palma (2004) analizó la evidencia de validez de contenido utilizando el método de expertos. Asimismo, para la validez de constructo, utilizó el análisis factorial exploratorio. En el Test de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) obtuvo .980; en el Test de Esfericidad de Barlett (44751.69) y significancia de ,000. Estos datos permiten realizar el análisis factorial exploratorio (AFE), en el cual se encontró pesos factoriales que oscilan entre ,390 y ,674; asimismo, una varianza total explicada de 54%.

Confiabilidad:

Palma (2004) en la etapa de ajuste final de la Escala CL - SPC, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman (anexo D) se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite afirmar que el instrumento es confiable (George y Mallery, 2010).

2.4. Procedimientos

Los cuestionarios se adaptaron al Google Format. La coordinación con las autoridades de la empresa fue vía telefónica y por la plataforma zoom. Los acuerdos fueron que se aplicarían los formularios, enviando los cuestionarios por correo electrónico a los trabajadores de la empresa. Se envió en el formato Google Format: Datos sociodemográficos y los dos cuestionarios. El tiempo de respuesta se calcula en 40 minutos.

2.5. Aspectos éticos

Para cumplir con los objetivos se respetará los principios de la investigación científica en cada proceso. En el desarrollo y aplicación de los instrumentos se tuvo en cuenta el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú por tratarse de personas humanas como sujeto de estudio.

Se consideró la ética a lo largo del proceso de la presente investigación, respetando a los autores, y las fuentes de información consultadas. Se utilizó el estilo APA para garantizar el derecho a la propiedad intelectual. En cuanto a los encuestados, sus identidades se mantienen reservadas.

Los instrumentos usados son de uso libre, por lo tanto, no se necesitó de ninguna autorización formal de parte de los autores.

2.6. Análisis de datos

Se utilizaron las herramientas computacionales, con los paquetes estadísticos SPSS y Excel.

En primer lugar, se realizó análisis descriptivo de los datos sociodemográficos y las variables de estudio. Luego, se analizó la normalidad de los datos. Finalmente, la contrastación de las hipótesis por medio del análisis inferencial.

CAPITULO 3: RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos de las variables

3.1.1 Variable creencias irracionales

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de creencias irracionales de la muestra

	Creencias irracionales	Necesidad de Afecto	Afán de perfeccionismo	Fantasia de maldad	Idea de catástrofe	Determinismo de los hechos	Miedo a lo desconocido	Evitación de problemas	Deseo de protección	Determinismo del pasado	Ocio indefinido
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Media		5.38	5.18	4.86	5.60	5.31	5.10	5.76	5.64	6.04	5.55
Desviación estándar		2.313	2.370	2.571	2.307	1.614	2.673	2.280	2.077	2.548	1.260
Asimetría		-.497	.401	-.107	.008	-.006	.052	-.039	.125	.347	.114
Curtosis		-.360	-1.422	-.547	-.607	-1.060	-1.264	-1.199	-1.160	-1.094	-.638

Se puede observar en la tabla 3 que las escalas de “creencias irracionales” tienen una media que oscila entre de 5.10 y 6.04 de un rango de puntuación de 0 a 100 con una desviación estándar que oscila entre 1.614 y 2.673; con una asimetría positiva en la mayoría de las escalas. Lo que indica que la distribución

de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la derecha, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las menores puntuaciones, con una curtosis negativa en todas las escalas. Esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a distribución normal por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución.

En cuanto a las dimensiones presentadas, el “determinismo del pasado” es el de mayor prevalencia, con una media de 6.04 de un rango de puntuación de 0 a 10 con una dispersión de 2.548, con una asimetría positiva de 0.347 la que indica que la distribución de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la derecha, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las menores puntuaciones, con una curtosis -1.094 esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a distribución normal por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución. Y la creencia con menos frecuencia es “fantasía de maldad”, con una media de 4.86 de un rango de puntuación de 0 a 10 con una dispersión de 2.571, con una asimetría negativa de -0.107 la que indica que la distribución de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la izquierda, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las mayores puntuaciones, con una curtosis -0.547. Esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a distribución normal, por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución (Sucasaire,2021).

Para una distribución normal, el valor del estadístico de simetría tiene que ser igual a cero (0); y el valor del estadístico de curtosis es cero (0) o cercano a cero (Harrison et al., 2021; Macchi, 2019).

3.1.2. Variable Clima Laboral

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del clima laboral de la muestra

	Clima Laboral	Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
N	125	125	125	125	125	125
Media	146.14	28.91	29.27	29.01	29.38	29.56
Desviación estándar	38.609	8.162	8.023	7.356	7.795	8.215
Asimetría	.476	.402	.483	.474	.405	.421
Curtosis	-.453	-.589	-.433	-.230	-.467	-.486

Se puede observar en la tabla 4 que el “clima laboral” tiene una media de 146.14 de un rango de puntuación de 50 a 250 con una dispersión de 38.609, con una asimetría positiva de 0.476 la que indica que la distribución de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la derecha, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las menores puntuaciones, con una curtosis -0.453. Esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a distribución normal por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución. En cuanto a las dimensiones presentadas, las “condiciones laborales” es la de mayor prevalencia, con una media de 29.56 de un rango de puntuación de 10 a 50 con una dispersión de 8.215, con una asimetría positiva de 0.421 la que indica que la distribución de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la derecha, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las menores puntuaciones, con una curtosis -0.486 esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a

una distribución normal por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución. Y la creencia con menos frecuencia es “realización personal”, con una media de 28.91 de un rango de puntuación de 10 a 50 con una dispersión de 8.162, con una asimetría positiva de 0.402 la que indica que la distribución de las puntuaciones presenta un sesgo hacia la derecha, vale decir que las mayores frecuencias están asociadas a las menores puntuaciones, con una curtosis -0.589. Esto indica que gráficamente se observa más achatada y no tiene semejanza a distribución normal por lo cual los datos más frecuentes no están concentrados alrededor de los valores centrales de la distribución (Sucasaire, 2021).

3.2 Análisis de normalidad de los datos

Para el análisis inferencial es necesario verificar la normalidad de los datos y determinar el tipo de estadístico a utilizar, paramétrica o no paramétrica. En la siguiente tabla se presenta la prueba de normalidad de las variables y sus respectivas dimensiones.

En la tabla 5 se observa que la variable creencias irracionales no cumple con los requisitos de normalidad de los datos por obtener en cada una de sus escalas un p-valor (0.00) menor al 0.05; asimismo, en la variable de clima laboral casi todas las dimensiones están por debajo de 0.05, solamente, la dimensión supervisión es mayor; pero en el valor general de todo el cuestionario se observa que ligeramente es mayor a 0,05 por lo que cumple la normalidad. Esto nos indica que debemos de seguir la estadística no paramétrica.

Tabla 5*Análisis de normalidad de las dimensiones de las variables*

DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Creencias Irracionales			
N. Afecto	0.222	125	,000
A. perfeccion.	0.206	125	,000
F. maldad	0.142	125	,000
I. catástrofe	0.125	125	,000
D. hechos	0.168	125	,000
Mie. desconocido	0.133	125	,000
Evit. problemas	0.157	125	,000
D. protección	0.193	125	,000
D. pasado	0.194	125	,000
O. definido	0.223	125	,000
DIMENSIONES			
Clima Laboral			
R. Personal	0.084	125	0.03
Inv. Labora	0.097	125	0.01
Superv.	0.078	125	0.06
Comunic.	0.081	125	0.04
Cond. Laborales	0.09	125	0.02
Clima Laboral	0.078	125	0.06

3.3 Análisis Inferenciales: contrastación de las hipótesis

Para la interpretación del coeficiente de correlación se tomará en cuenta la siguiente escala valorativa (Hernández et al.,2014).

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta

Hipótesis general

H₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y el clima laboral dentro una organización de servicios en Perú.

La hipótesis general se contrastó mediante las hipótesis específicas.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HE₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la realización personal dentro una organización de servicios en Perú.

Tabla 6

Correlaciones entre Creencias Irracionales y Clima Laboral

			Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	N. Afecto	Coeficiente correlación	-,497**	-,453**	-,461**	-,486**	-,466**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	125	125	125	125	125
	A. perfección	Coeficiente correlación	-,417**	-,377**	-,368**	-,408**	-,386**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	F. maldad	Coeficiente correlación	-,537**	-,529**	-,517**	-,533**	-,511**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	I. catástro	Coeficiente correlación	-,376**	-,299**	-,333**	-,351**	-,319**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	Det. hechos	Coeficiente correlación	-,403**	-,375**	-,421**	-,383**	-,361**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	M. desconoc	Coeficiente correlación	-,241**	-0.178	-,221*	-,214*	-,183*
		Sig. (bilateral)	0.007	0.046	0.013	0.017	0.041
	Ev. proble	Coeficiente correlación	-,520**	-,494**	-,493**	-,502**	-,487**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Des. Prote	Coeficiente correlación	-,303**	-,245**	-,307**	-,264**	-,291**
		Sig. (bilateral)	0.001	0.006	0.000	0.003	0.001
	Det. pasado	Coeficiente correlación	-,468**	-,426**	-,445**	-,444**	-,419**

	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
O. indefin	Coeficiente correlación	-,512**	-,481**	-,471**	-,495**	-,459**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	125	125	125	125	125

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 6 muestra la relación entre la dimensión realización personal y las creencias irracionales fantasía de maldad (-,537), Evitación de problemas (-,520) y Ocio indefinido (-,512) existen correlaciones negativas o inversas de magnitud media o moderada, y altamente significativa (,000).

Sin embargo, con las creencias irracionales Necesidad de afecto (-,497), Afán de perfeccionismo (-,417), Determinismo de los hechos (-,403), Determinismo del pasado (-,468), Idea de catástrofe (-, 376), y Deseo de protección (-,303) existen correlaciones negativas de magnitud débil, pero, altamente significativas (,000). Solamente, entre la dimensión realización personal y la Creencia Irracional Miedo a lo desconocido se encontró una relación negativa muy débil (-,241), sin embargo, altamente significativa (,007).

Hipótesis específica 2

HE₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y el involucramiento laboral dentro una organización de servicios en Perú.

La tabla 6 muestra relación entre la dimensión involucramiento laboral y la creencia irracional fantasía de maldad (-,529) existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa (,000). Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas (-,494), Ocio indefinido (-,481) Necesidad de afecto (-,453) Determinismo del pasado (-,426), Afán de perfeccionismo (-,377), Determinismo de los hechos (-,375), e idea

de catástrofe (-,299) existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas (,000).

Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional deseo de protección (-,245) se encontró relación negativa muy débil y altamente significativa (,006). Sin embargo, con Miedo a lo desconocido (-,178), se encontró relación negativa muy débil, y no significativa (046).

Hipótesis específica 3

HE₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la supervisión dentro una organización de servicios en Perú.

Se aprecia en la tabla 6 que entre la dimensión Supervisión y la creencia irracional fantasía de maldad (-,517) existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa (,000). Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas (-,493), Ocio indefinido (-,471), Necesidad de afecto (-,461), Determinismo del pasado (-,445), Determinismo de los hechos (-,421), Afán de perfeccionismo (-,368), Idea de catástrofe (-,333) y deseo de protección (-,307) existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas (,000). Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido (-,221) se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, altamente significativa (,013).

Hipótesis específica 4

HE₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la comunicación dentro una organización de servicios en Perú.

En la tabla 6 se puede apreciar que entre la dimensión comunicación y las creencias irracionales fantasía de maldad (-,533) y Evitación de problemas (-,502), existen correlaciones negativas o inversas de magnitud media o moderada, y altamente significativas (,000). Sin embargo, con las creencias irracionales Ocio indefinido (-,495), Necesidad de afecto (-,486), Determinismo del pasado (-,444), Afán de perfeccionismo (-,408), Determinismo de los hechos (-,383), Idea de catástrofe (-,351) y deseo de protección (-,264) existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas (,000). Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido (-,214) se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, altamente significativa (,017).

Hipótesis específica 5

HE₁. Existe relación significativa entre las creencias irracionales y las condiciones laborales dentro una organización de servicios en Perú.

En la tabla 6 se puede observar que entre la dimensión Condiciones laborales y la creencia irracional fantasía de maldad (-,511) existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa (,000). Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas (-,487), Necesidad de afecto (-,466), Ocio indefinido (-,459), Determinismo del pasado (-,419), Afán de perfeccionismo (-,386), Determinismo de los hechos (-,361), Idea de catástrofe (-,319) y deseo de protección (-,291) existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas (,000). Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido

(-,183) se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, significativa
(,041).

CAPITULO 4: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre creencias irracionales y el clima laboral en una organización de servicios en Perú.

La hipótesis general se contrastó mediante las hipótesis específicas.

De manera general se puede informar que entre las escalas de Creencias Irracionales y las dimensiones de Clima laboral se han encontrado correlaciones de dirección negativa o inversa, con magnitudes medias o moderadas ($>.50$) y altamente significativas. Pero, hay que destacar que, en la mayoría de las correlaciones entre las dimensiones de las variables, se han encontrado correlaciones negativas con magnitudes débiles (>0.25), altamente significativas; Asimismo, relaciones negativas con magnitudes muy débiles ($>.10$) y no significativas.

En otras palabras, la necesidad de afecto, el fervor perfeccionista, imaginación de maldad, las visiones de desastres, la aversión a lo desconocido, la prevención de problemas, el celo por la protección y un vago sentido de la

diversión están relacionados de manera inversa con el clima laboral, es decir a mayores creencias irracionales en los trabajadores, es menor las dimensiones del clima organizacional.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado en la literatura científica por Aldás-Villacís y Poveda-Ríos (2021) quienes estudiaron a 241 profesionales de salud, en su mayoría mujeres. Encontraron una correlación negativa y baja entre creencias irracionales y síndrome de burnout. Por lo tanto, esta situación parece ser común tanto en organizaciones del sector salud y otras privadas de prestación de servicios profesionales.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista una relación inversa entre las variables de estudio en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Chiavenato (2009) quien afirma que los sentimientos o estado de ánimo están asociadas al clima laboral; es algo abstracto que no se puede determinar totalmente, por ser un producto de las percepciones.

Con relación a la hipótesis específica 1 si existe relación entre creencias irracionales y realización personal se encontró que entre la dimensión realización personal y las creencias irracionales Fantasía de Maldad, Evitación de Problemas y Ocio Indefinido existen correlaciones negativas o inversas de magnitud media o moderada, y altamente significativas. Sin embargo, con las creencias irracionales Necesidad de afecto, Afán de perfeccionismo, Determinismo de los hechos, Determinismo del pasado, Idea de catástrofe y Deseo de protección existen correlaciones negativas de magnitud débil, pero, altamente significativas. Finalmente, entre la dimensión realización personal y la Creencia Irracional Miedo

a lo desconocido se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, altamente significativa.

Esto indica que las creencias irracionales Fantasía de Maldad, Evitación de Problemas y Ocio Indefinido están asociadas de manera inversa con la realización personal del colaborador, es decir a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores existe menor realización personal.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista una relación inversa entre las creencias irracionales y la realización personal en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Ellis citado por Lira (2007), con respecto a la irracionalidad menciona que es cualquier sentimiento, pensamiento o acción que da lugar a resultados emocionales y conductuales disfuncionales, contra productivos y autodestructivos que interfieren en la supervivencia y la felicidad del organismo. Esto indica que una creencia irracional puede afectar de manera negativa en la personalidad del individuo que la posee.

Con relación a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre las creencias irracionales y el involucramiento laboral. Se encontró que entre la dimensión involucramiento laboral y la creencia irracional Fantasía de Maldad existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa. Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas, Ocio indefinido, Necesidad de afecto, Determinismo del pasado, Afán de perfeccionismo, Determinismo de los hechos, e Idea de catástrofe existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas. Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional deseo de protección se encontró relación

negativa muy débil y altamente significativa. Sin embargo, con Miedo a lo desconocido se encontró relación negativa muy débil, y no significativa.

Esto indica que la creencia irracional Fantasía de Maldad está asociada de manera inversa con el involucramiento laboral de los colaboradores, es decir a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores existe menor involucramiento laboral y viceversa.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado en la literatura científica por Diaz y Cuenca (2020) quienes estudiaron a 358 colaboradores, mayoritariamente varones, de una empresa de Lima y Piura. Quienes encontraron relación significativa e inversa entre compromiso organizacional y creencias irracionales. De lo contrario, De Los Santos (2021) al estudiar a 92 internos y agresores sexuales de un penal de Lima Metropolitana, halló que no existe asociación entre el componente adaptabilidad y las creencias irracionales. Por lo tanto, esta situación parece ser común en las empresas privadas mas no en una población de reclusos.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista relación inversa entre las creencias irracionales y el involucramiento laboral en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Glisson y Durick (1988) que las cogniciones inflexibles, derivan en problemas interpersonales, lo que no facilita dificultando la interacción con el entorno y disminuye la motivación para seguir trabajando en esa empresa. También Salleres (2021) afirma que la personalidad tiene un rol principal en los niveles de efectividad de los colaboradores en su centro de trabajo. Esto indica que una creencia irracional puede afectar de manera negativa en el involucramiento laboral del individuo que la posee.

Con relación a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la supervisión. Se encontró que entre la dimensión Supervisión y la creencia irracional fantasía de maldad existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa. Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas, Ocio indefinido, Necesidad de afecto, Determinismo del pasado, Determinismo de los hechos, Afán de perfeccionismo, Idea de catástrofe y deseo de protección existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas. Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, altamente significativa.

Esto indica que la creencia irracional fantasía de maldad está asociada de manera inversa con la supervisión de los colaboradores, es decir a mayores creencias irracionales en los colaboradores existe menor aceptación de supervisión laboral y también puede ocurrir de manera viceversa.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado en la literatura científica por Justo (2017) quien estudio a 905 adolescentes de ambos sexos, con edades desde los 14 hasta los 18 años. Halló relación inversa entre las creencias irracionales y el autocontrol en los adolescentes. Por lo tanto, se observa que las creencias irracionales poseen una relación inversa con la supervisión como también con el autocontrol.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista una relación inversa entre las creencias irracionales y la supervisión laboral en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Chiavenato (2011), quien propone que antes de contratar los servicios de un trabajador primero se tiene que

examinar su estado de personalidad y mental, esto ayudara que soporte las exigencias laborales y de supervisión. Esto indica que una creencia irracional puede estar asociado de manera inversa con la supervisión laboral dentro de la empresa.

Con relación a la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre las creencias irracionales y la comunicación. Se halló que entre la dimensión comunicación y las creencias irracionales fantasía de maldad y Evitación de problemas, existen correlaciones negativas o inversas de magnitud media o moderada, y altamente significativas. Sin embargo, con las creencias irracionales Ocio indefinido, Necesidad de afecto, Determinismo del pasado, Afán de perfeccionismo, Determinismo de los hechos, Idea de catástrofe y deseo de protección existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas. Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, altamente significativa.

Esto indica que fantasía de maldad y Evitación de problemas, están asociadas de manera inversa con la comunicación dentro de la organización, es decir a mayor nivel de creencias irracionales en los colaboradores existe menor fluidez en la comunicación y también puede ocurrir de manera viceversa.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado en la literatura científica por Mazariegos (2013) quien estudio a 125 estudiantes en su totalidad mujeres. Determinó que las ideas irracionales influyen con la comunicación familiar de los adolescentes con sus padres. Por lo tanto, se observa que las creencias irracionales poseen una relación con la comunicación tanto en un ámbito

empresarial como familiar.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista una relación inversa entre las creencias irracionales y la supervisión laboral en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Cabezas y Lega (2006), que las creencias irracionales pueden provocar sentimientos y conductas fuera de lo normal que puede afectar la relación con su entorno. Esto indica que una creencia irracional puede estar asociado de manera inversa con la comunicación interpersonal dentro de la empresa.

Con relación a la hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre las creencias irracionales y las condiciones laborales. Se encontró que entre la dimensión Condiciones laborales y la creencia irracional fantasía de maldad existe una correlación negativa o inversa de magnitud media o moderada, y altamente significativa. Sin embargo, con las creencias irracionales Evitación de problemas, Necesidad de afecto, Ocio indefinido, Determinismo del pasado, Afán de perfeccionismo, Determinismo de los hechos, Idea de catástrofe y deseo de protección existen correlaciones negativas o inversas de magnitud débil, y altamente significativas. Finalmente, la dimensión realización personal y la Creencia Irracional y Miedo a lo desconocido se encontró una relación negativa muy débil, sin embargo, significativa.

Esto indica que la creencia irracional fantasía de maldad están asociadas de manera inversa con las condiciones laborales dentro de una organización, es decir a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores de la empresa existe condiciones laborales menos amigables y también puede ocurrir de manera viceversa.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado en la literatura científica

por Perdomo et al. (2019) quienes estudiaron a 6 docentes y 107 escolares. Determinó que las ideas irracionales influyen en las condiciones laborales de los participantes. Por lo tanto, se observa que las creencias irracionales poseen una relación con las condiciones laborales tanto en un ámbito empresarial como educativo.

En cuanto a la explicación teórica, el hecho de que exista una relación inversa entre las creencias irracionales y las condiciones laborales en la presente investigación, puede obedecer a lo mencionado por Oblitas (2010), quien aduce que las creencias irracionales se refieren a una variedad de aspectos del pensamiento de las personas y también se reconocen como la fuente de comportamientos y emociones desadaptativas y disfuncionales. Esto justifica que una creencia irracional puede estar asociado de manera inversa con las condiciones laborales dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

1. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente significativa entre la variable creencia irracional y el clima laboral, por lo tanto, a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores disminuye el clima laboral en la institución laboral.
2. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente significativa entre la variable creencia irracional y la realización personal, por lo tanto, a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores existe menor realización personal dentro de la organización de servicios en Perú.
3. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente significativa entre la variable creencia irracional y el involucramiento laboral, por lo tanto, a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores existe menor involucramiento laboral dentro de la organización de servicios en Perú.
4. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente significativa entre la variable creencia irracional y la supervisión, por lo tanto, a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores existe menor aceptación de supervisión laboral dentro de la organización de servicios en Perú.
5. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente significativa entre la variable creencia irracional y la comunicación, por lo tanto, a mayores creencias irracionales existe menor fluidez en la comunicación dentro de la organización de servicios en Perú.
6. Existe relación inversa de magnitud media o moderada y altamente

significativa entre la variable creencia irracional y las condiciones laborales, por lo tanto, a mayor nivel de creencias irracionales en los trabajadores de la empresa existe condiciones laborales menos amigables dentro de la organización de servicios en Perú.

RECOMENDACIONES

1. Debido a que los resultados encontrados no pueden generalizarse, por el tipo de muestreo aplicado, se recomienda replicar el estudio con una muestra de tamaño superior o emplear algún tipo de muestreo probabilístico.
2. Dado que ningún estudio ha tratado encontrar una correlación entre las creencias irracionales y el clima laboral, se recomienda realizar estudios que relacionen estas variables.
3. También se recomienda realizar otras investigaciones relacionan creencias irracionales y el clima laboral que permitan corroborar la relación inversa de estas variables.
4. A la empresa donde se realizó el estudio, se recomienda que invierta en la realización el mismo estudio con la totalidad de sus colaboradores para confirmar los resultados obtenidos. De confirmarse lo expuesto, se sugiere considerar las creencias irracionales como un factor negativo que posiblemente este afectando el clima laboral dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Aldás-Villacís, A., & Poveda-Ríos, M. (2021). Creencias irracionales y síndrome de burnout en el personal de salud del hospital José María Velasco Ibarra de la ciudad Del Tena en tiempo de Covid-19. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 5(9), 108-117. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp108-117p>
- Asato, K. (2021). ¿Cómo identificar las creencias irracionales en el mundo laboral? *HR LATAM*. <https://hrlatam.com/blog/identificar-creencias-irracionales/>
- Ballero, R. O. (2019). *Creencias irracionales y espiritualidad en estudiantes de primer ciclo de una universidad particular de lima metropolitana*. Universidad San Martín de Porres.
- Beck, E. (2001). *Terapia Cognitiva: Conceptos básicos y profundización*. Biblioteca Nueva.
- Bueno, J. (2011). *Primera creencia irracional. Necesidad de obediencia*. <http://www.grupofinsi.com/blog.asp?vcblog=359>

- Cabezas, H., & Lega, L. (2006). Relación empírica entre la Terapia Racional Emotivo-Conductual (TREC) de Ellis y la Terapia Cognitiva (TC) de Beck en una muestra costarricense. *Universidad de Costa Rica*.
- Calvete, E., & Cardeñoso, O. (1999). Creencias y síntomas depresivos: Resultados preliminares en el desarrollo de una escala de creencias irracionales abreviada. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 15(2), 179-190.
- Caro, I. (2011). *Hacia una práctica eficaz de las psicoterapias cognitivas, modelos y técnicas principales*. Printed.
- Castro, Y. (2017). *Esquemas mal adaptativos tempranos, características sociodemográficas y de la labor, como predictores de ansiedad en personal de la Policía Nacional*.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/88143>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena Edición). Mc Graw Hill.
- Coll, F. (2020). *Clima laboral*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- De Los Santos, H. G. (2021). Relación entre inteligencia emocional y creencias irracionales en agresores sexuales de un penal de Lima Metropolitana. *Repositorio Institucional – UCS*.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2006>
- Diaz, R. D. P., & Cuenca, N. (2020). Compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. *Repositorio Institucional*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1048>

- ESAN. (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?*
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Allyn & Bacon.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
<https://doi.org/10.2307/2392855>
- González, J. (2001). *El Hilo de Ariadna*. Editorial SAL TERRAE.
- Harrison, V., Kemp, R., Brace, N. & Snelgar, R. (2021). *SPSS for psychologist*. Mcmillan International-Red Globe Press.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. International Thomson Editores.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12ed ed.). Cengage Learning.
https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). Mc Graw Hill.
- Jorge, I. N., & Taruchain, L. F. (2020). *Los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Grupo Alquimiasoft casa Matriz*.
<http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2102>
- Justo, F. L. (2017). *Creencias irracionales y autocontrol en estudiantes de nivel*

secundario de instituciones educativas del distrito alto de la alianza, Tacna 2017. Universidad Privada de Tacna.

- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing.* Londres: Routledge
- Krieger, M. (2004). *Sociología de las Organizaciones: Una introducción al comportamiento organizacional.* Prentice Hall.
- Krieger, M. J. (2021). *Sociología de las organizaciones Públicas: Un análisis del comportamiento organizacional del Estado y la administración pública.* Errepar.
- Landy, C. (2005). *Psicología Industrial: "Introducción a la psicología industrial y organizacional".* Mc Graw Hill.
- Lega, L., Sura, K., Friemand, M., Kelly, O., & Paredes, M. (2009). Aculturación y diferencias en las creencias irracionales sobre el rol femenino tradicional en mujeres colombianas residentes en su país de origen y en Estados Unidos Acculturation and differences in the irrational beliefs. *Revista Colombia de Psicología.*
- Lira, N. (2007). *Manual de psicoterapia cognitivo-conductual para trastornos de la salud.* LibrosEnRed.
- Mazariegos, M. (2013). *Relación entre las ideas irracionales y la comunicación disfuncional en la familia* [Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Mazariegos-Merly.pdf>
- Macchi, R.L. (2019). (3ra. Ed.). *Introducción a la estadística en Ciencias de la salud.* Editorial Médica Panamericana.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida* (3ra Edición).
<https://kupdf.net/download/psicolog-iacute-a-de-la-salud-y-calidad-de-vida-3ra%02edici-oacute-n-luis-a-oblit-as-guadalupe->

pdf_58c98017dc0d60c24d339030_pd

- Osorio, O. R. C., & Martínez, N. B. (2019). Creencias racional e irracional desde la teoría de la acción: Toma de decisión empresarial. *Revista Gestión y estrategia*, 54, 9-21.
- Palma. (2000). *Revista de Investigación Psicológica IIPsi*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*.
<https://www.scribd.com/document/392533908/Escala-Clima-Laboral-Cl-Spc-Manual-1o-Ed>
- Perdomo, L. O., Acosta, J. C., & Molano, A. (2019). Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: Análisis multinivel. *Revista Colombiana de Educación*, 1(76), 51-67.
<https://doi.org/10.17227/rce.num76-4394>
- Porras, N., & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Instituto Peruano de Orientación Psicológica*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560558981004>
- Rodríguez, A. (2016). *Diferencia entre clima y cultura organizacional—Pulso Laboral*. <https://elpulsolaboral.com.mx/recursos-humanos/4140/diferencia-entre-clima-y-cultura-organizacional>
- Romero, H., & Jaramillo, R. (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. CEPROCADEP.
- Rostaing, G. (2019). *Creencias Irracionales en asesores de servicio de atención al cliente en un call center de empresa privada del distrito de San Borja*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Ruíz, N. E. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019* [Universidad del Pacifico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Tamayo, M. A. (2019). Creencias Irracionales en Estudiantes de Psicología de una universidad privada de Lima metropolitana, según el nivel de estudios, sexo y lugar de origen. *Acta de Investigación Psicológica. vol. 9, N°2*. DOI: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.2.266>.
- Salgado. (2005). *Análisis Epistemológico de la Terapia Cognitivo Conductual*. Revista Cultural 15.
- Salleres, M. A. (2021). Personalidad y clima laboral en los trabajadores de una empresa de seguros. *Universidad Católica de Santa María*.
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10515>
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall.
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación*.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre* [Universidad Libre Seccional Barranquilla].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urdaneta, O. (2001). *Psicología organizacional aplicada a la gestión del talento humano*. 3R Editores.
- Valderrama Huamani, A. F. (2021). *Creencias irracionales y actitudes hacia la*

sexualidad en estudiantes de 4º y 5º de secundaria de una institución educativa pública del distrito de La Victoria, Lima.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2854277>

Vargas, A. (2017). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. 21.

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido.

Adicciones. Publicación anticipada en línea.

doi: <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Velásquez, J. (2002). Creencias irracionales y ansiedad en ingresantes de la

Universidad Nacional de Ingeniería. Universidad Nacional Mayor de San

Marcos, Lima, Perú. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/>

[bitstream/cybertesis/3394/1/Velasquez_sj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3394/1/Velasquez_sj.pdf)

Vélez, C. (2017). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. Editorial Elearning, S.L.

ANEXOS

Anexo A

Instrumentos del estudio

INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL - ESCALA DE OPINIONES - CL-SPC

CLAVE:

Escala	Puntuación
Ninguno o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Siempre	5

N°	Proposiciones	Rpta.
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	
10	Los objetivos de trabajo son retadores	

11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	
16	Se valora los altos niveles de desempeño	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19	Existen suficientes canales de comunicación	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	
30	Existe buena administración de los recursos	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	

35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	
46	Se reconocen los logros en el trabajo	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48	Existe un trato justo en la empresa	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

INVENTARIO DE CREENCIAS IRRACIONALES DE ALBERT ELLIS

A continuación, encontrará afirmaciones respecto a cómo piensas en este momento. No existe respuesta buena o mala. No necesitas pensar mucho al responder.

Marque con una "X" la respuesta que se ajusta a la manera como piensas teniendo en cuenta: **Sí** (si estás de acuerdo) y **No** (si es que no estás de acuerdo con la afirmación).

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	Es importante para mí que otras personas me aprueben.		
2	Odio el fallar en cualquier cosa.		
3	Las personas que se equivocan merecen lo que les sucede.		
4	Usualmente acepto filosóficamente lo que sucede.		
5	Si una persona quiere, puede ser feliz bajo cualquier circunstancia.		
6	Tengo temor de ciertas cosas que frecuentemente me incomodan.		
7	Usualmente hago a un lado decisiones importantes.		
8	Todo el mundo necesita a alguien en quien pueda depender para ayuda y consejo.		
9	"Una cebra no puede cambiar sus rayas".		
10	Prefiero la tranquilidad del ocio por sobre todas las cosas.		
11	Me gusta tener el respeto de los demás, pero no es imprescindible para mí.		
12	Evito las cosas que no hago bien.		
13	Muchas personas malvadas escapan al castigo que ellas merecen.		
14	Las frustraciones no me perturban		
15	Las personas se perturban no por las situaciones sino por la visión que tienen de ellas.		
16	Siento poca ansiedad respecto de peligros no esperados o eventos futuros.		
17	Trato de salir adelante y hago las tareas molestas cuando ellas surgen.		
18	Trato de consultar a una autoridad sobre decisiones importantes.		
19	Es casi imposible el vencer las influencias del pasado,		
20	Me agrada dedicarme a muchas cosas a la vez.		
21	Quiero agradecerle a todo el mundo.		
22	No me importa el competir en actividades en las cuales los demás son mejores que yo.		

23	Aquellos que se equivocan o cometen errores merecen ser culpados o castigados.		
24	Las cosas deberían ser diferentes de la manera en que ellas son.		
25	Soy responsable de mis propias emociones.		
26	Frecuentemente no puedo apartar mi mente de alguna preocupación.		
27	Evito el enfrentar mis problemas.		
28	Las personas necesitan una fuente de fortaleza fuera de sí mismas.		
29	Solamente porque alguna cosa en una ocasión afectó fuertemente tu vida eso no quiere decir que tiene que hacerlo en el futuro.		
30	Estoy más realizado (a) cuando tengo muchas cosas que hacer.		
31	Puede agradarme cómo soy aun cuando a otras personas no les agrade.		
32	Me agrada tener éxito en algunas cosas, pero no me siento necesariamente obligado (a) a tenerlo.		
33	La inmoralidad debería ser fuertemente castigada.		
34	Frecuentemente me perturbo por situaciones que no me agradan.		
35	Las personas que son miserables usualmente se han hecho así mismas de esa manera.		
36	Si no puedo evitar que algo suceda, no me preocupo acerca de eso.		
37	Usualmente hago las decisiones tan pronto como puedo.		
38	Hay ciertas personas de las cuales dependo mucho.		
39	Las personas sobrevaloran la influencia del pasado,		
40	Disfruto mucho más al entregarme a un proyecto creativo.		
41	Si no le agrado a los demás, ése es su problema no el mío.		
42	Es muy importante para mí el ser exitoso (a) en todo lo que hago.		

43	Raramente culpo a las personas por sus equivocaciones.		
44	Usualmente acepto las cosas de la manera en que son, aún si ellas no me agradan.		
45	Una persona no estaría enojada(o) deprimida por mucho tiempo a menos que se mantenga a sí misma de esa manera.		
46	No puedo tolerar el tomar riesgos.		
47	La vida es demasiado corta para gastarla haciendo tareas desagradables.		
48	Me agrada mantenerme firme sobre mí mismo.		
49	Si hubiese tenido diferentes experiencias yo podría ser más cómo me gustaría ser.		
50	Me agradaría retirarme y dejar de trabajar por completo.		
51	Encuentro difícil el ir en contra de lo que piensan los demás.		
52	Disfruto las actividades por el placer de realizarlas sin importar cuán bueno (a) yo sea en ellas.		
53	El temor al castigo ayuda a las personas a ser buenas.		
54	Si las cosas me molestan, yo simplemente las ignoro.		
55	Entre más problemas tiene una persona, menos feliz será.		
56	Casi nunca estoy ansioso(a) acerca del futuro.		
57	Casi nunca dejo las cosas sin hacer.		
58	Soy el único (a) que realmente puede entender y enfrentar mis problemas.		
59	Casi nunca pienso en las experiencias pasadas como afectándome en el presente.		
60	Demasiado tiempo libre es aburrido.		
61	Aunque me agrada la aprobación, realmente no es una necesidad para mí.		
62	Me perturba cuando los demás son mejores que yo en alguna cosa.		
63	Todo el mundo es básicamente bueno.		
64	Hago lo que puedo para obtener lo que quiero y luego no me preocupo acerca de eso.		

65	Ninguna cosa es perturbadora en sí misma, solamente en la manera en que las interpretamos.		
66	Me preocupo mucho respecto de ciertas cosas en el futuro.		
67	Es difícil para mí el llevar a cabo tareas no placenteras.		
68	Me desagrada que los demás tomen decisiones por mí.		
69	Nosotros somos esclavos de nuestras historias personales.		
70	En ocasiones desearía poder ir a una isla tropical y únicamente descansar en la playa para siempre.		
71	Frecuentemente me preocupo acerca de cuántas personas me aprueban y me aceptan.		
72	Me perturba el cometer errores.		
73	Es una injusticia el que "la lluvia caiga sobre el justo y el injusto".		
74	"Tomo las cosas como vienen".		
75	Las personas deberían enfrentar las incomodidades de la vida.		
76	En ocasiones, no puedo apartar un temor de mi mente.		
77	Una vida de comodidades es rara vez muy recompensante.		
78	Encuentro fácil el buscar consejo.		
79	Si algo afectó fuertemente tu vida, siempre será de esa manera.		
80	Me agrada estar sin hacer nada.		
81	Tengo gran preocupación por lo que otras personas sienten acerca de mí.		
82	Frecuentemente me incomodo bastante por cosas pequeñas.		
83	Usualmente le doy a alguien que me ha hecho una mala jugada una segunda oportunidad.		
84	Las personas son más felices cuando ellas tienen desafíos y problemas que superar.		
85	No hay nunca razón alguna para permanecer apesadumbrado por mucho tiempo.		
86	Casi nunca pienso en cosas tales como la muerte o la guerra atómica.		

87	Me desagrada la responsabilidad.		
88	Me desagrada tener que depender de los demás.		
89	Realmente las personas nunca cambian en sus raíces.		
90	La mayoría de las personas trabajan demasiado duro y no descansan lo suficiente		
91	Es incómodo, pero no es perturbador el ser criticado.		
92	No tengo temor de hacer las cosas que no puedo hacer bien.		
93	Nadie es perverso o malvado, aun cuando sus actos puedan serlo.		
94	Casi nunca me perturbo por los errores de los demás.		
95	Las personas hacen su propio infierno dentro de sí mismas.		
96	Frecuentemente me encuentro (a) mí mismo (a) planificando lo que haría en diferentes situaciones peligrosas.		
97	Si alguna cosa es necesaria, la llevo a cabo aun cuando no sea placentera.		
98	He aprendido a no esperar que los demás se hallen muy interesados acerca de mi bienestar.		
99	No me incomoda lo que he hecho en el pasado.		
100	No puedo sentirme realmente contento a menos que me encuentre relajado (a) y sin hacer nada.		

Anexo B

Evidencias de validez por criterio de jueces

Inventario de Creencias Irracionales

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: ...[Candelaria Ríos Indacochea](#)

I.2. Cargo e Institución donde labora:[Docente UTP / Especialista MIMP](#)

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Inventarios de creencias irracionales de Albert Ellis. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre creencias irracionales y clima organizacional en una organización de servicios en Perú. Se aplicará el instrumento a colaboradores en una empresa.

I.4. Autor del instrumento: Albert Ellis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	El instrumento está formulado con un lenguaje apropiado					<u>95</u>
OBJETIVIDAD	El instrumento está expresado de manera coherente y lógica					<u>95</u>
PERTINENCIA	Considera que los ítems del instrumento utilizados son apropiados, tienen sentido y relación con las áreas que pretende medir					<u>90</u>
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					<u>90</u>
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					<u>100</u>
COHERENCIA	Considera que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario y a quienes se dirige el instrumento					<u>100</u>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en el instrumento de investigación?

[El instrumento es consistente, solamente se sugiere incluir al inicio de cada página un recordatorio de la pregunta a la que están respondiendo para facilitar la comprensión.](#)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Magdalena, 12 de 10 del 2021

Firma de experto informante

DNI N°40222789... Telf....922302098....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Leydee Margot Rosado Cipriano

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de UTP

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Inventarios de creencias irracionales de Albert Ellis. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre creencias irracionales y clima organizacional en una organización de servicios en Perú. Se aplicará el instrumento a colaboradores en una empresa.

I.4. Autor del instrumento: Albert Ellis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	El instrumento está formulado con un lenguaje apropiado				79%	
OBJETIVIDAD	El instrumento está expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Considera que los ítems del instrumento utilizados son apropiados, tienen <u>sentido y</u> relación con las áreas que pretende medir				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario y a quienes se dirige el instrumento				80%	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

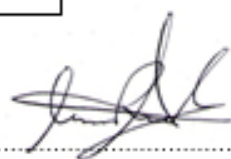
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en el instrumento de investigación?

Considero que se ~~podría~~ incorporar ítems con creencias más alineadas a la parte laboral, es decir a creencias que podrían interferir con sus percepciones al trabajo colaborativo, liderazgo, orgullo, respeto, entre otros.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79.8%

Magdalena, 10 de octubre del 2021



Firma de experto informante

DNI N°.....41136617...Telf.....997063487

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Carmen Roxana Asca Montoya.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unanue.

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Inventarios de creencias irracionales de Albert Ellis. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre creencias irracionales y clima organizacional en una organización de servicios en Perú. Se aplicará el instrumento a colaboradores en una empresa.

I.4. Autor del instrumento: Albert Ellis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	El instrumento está formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Considera que los ítems del instrumento utilizados son apropiados, tienen <u>sentido y</u> relación con las áreas que pretende medir					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario y a quienes se dirige el instrumento					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en el instrumento de investigación?

Todo muy claro, preciso, mide lo que desea medir

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Magdalena, 11 de octubre del 2021


 Mg. Roxana Asca Montoya
 Psicóloga Clínica y de la Salud
 C.P.P. 4354

Firma de experto informante
DNI N° 07086789 Telf: 94286719

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Ochoa Sulca Luis Manuel

I.2. Cargo e Institución donde labora: director IEP Pamer Magdalena

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Inventarios de creencias irracionales de Albert Ellis. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre creencias irracionales y clima organizacional en una organización de servicios en Perú. Se aplicará el instrumento a colaboradores en una empresa.

I.4. Autor del instrumento: Albert Ellis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	El instrumento está formulado con un lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	El instrumento está expresado de manera coherente y lógica					100%
PERTINENCIA	Considera que los ítems del instrumento utilizados son apropiados, tienen <u>sentido y</u> relación con las áreas que pretende medir					100%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100%
COHERENCIA	Considera que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario y a quienes se dirige el instrumento					100%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en el instrumento de investigación?

En general me parece bien, quizás la redacción del ítem 2, podría ser: "Yo odio fallar en cualquier cosa".

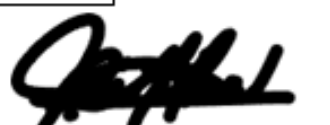
En el ítem 4, no queda muy claro en referencia a lo que sucede filosóficamente

En el ítem 40, podría entenderse mejor: "Yo disfruto mucho más cuando me involucro en un proyecto creativo"

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.33%

Magdalena, 10 de octubre del 2021



Firma de experto informante

DNI N 41639743 Telf 9822979571

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Zubiaga Martel Ricardo Carlos

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo parcial Universidad Tecnológica del Perú

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Inventarios de creencias irracionales de Albert Ellis. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre creencias irracionales y clima organizacional en una organización de servicios en Perú. Se aplicará el instrumento a colaboradores en una empresa.

I.4. Autor del instrumento: Albert Ellis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	El instrumento está formulado con un lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	El instrumento está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Considera que los ítems del instrumento utilizados son apropiados, tienen sentido y relación con las áreas que pretende medir				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario y a quienes se dirige el instrumento					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en el instrumento de investigación?

Creo que se podría mejorar las instrucciones, está un poco confuso, se habla de un protocolo y un cuadernillo de respuestas, pero en el inventario ya se pide los datos y están los enunciados junto a las respuestas.

Podría obviarse el "yo" en los enunciados, siento que está redundando.

Entiendo que la necesidad de afecto es por parte de terceros, en ese caso se podría replantar la pregunta 31.

Se podría replantear la pregunta 82 en la dimensión de perfeccionismo.

Podría replantearse las preguntas 33 y 63 en la dimensión fantasía de maldad.

Ver la posibilidad de modificar la pregunta 99 (por lo que hice).

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Muy bueno

San Miguel, 13 de octubre de 2021


 Firma de experto informante

DNI N° 41875439

Telf 993604398

Anexo C

Resultados del V Aiken del Inventario de Creencias Irracionales

JUECES	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	PERTINENCIA	SUFICIENCIA	CONSISTENCIA	COHERENCIA
J1	4	4	4	4	4	4
J2	5	5	5	5	5	5
J3	5	5	5	5	5	5
J4	4	5	4	4	5	4
J5	5	5	5	5	5	5
S	23	24	23	23	24	23
V de Aiken	0.92	0.96	0.92	0.92	0.96	0.92
V de Aiken del Instrumento			0.93		93%	

Anexo D

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del Inventario de Creencias Irracionales del Albert Ellis

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	,901

Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	,97
Split Half de Guttman	,90

Anexo E

Consentimiento informado para participantes de Investigación

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades acepto participar voluntariamente en esta investigación. Para lo cual he sido informado sobre los objetivos, así como las implicancias éticas de ésta. Asimismo, se me ha informado que, de participar en el estudio, se me pedirá completar cuestionarios sobre mis actitudes y mi participación en ello es TOTALMENTE ANÓNIMA. De la misma manera, se me ha informado que la información que brinde en los instrumentos será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Por último, en caso de tener alguna duda sobre el contenido o propósito de la investigación, puedo realizar preguntas en cualquier momento y el Investigador Responsable se compromete a responderlas con el fin de disipar mis dudas

Nombre: _____