



W
O
R
L
D
C
H
A
M
P
I
O
N
S



CREENCIAS IRRACIONALES Y CONFIANZA INTERPERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Karoll Córdoba Salamanca (Estudiante Psicología)
Responsable: Lina Marcela Rojas Reina
Universidad Pontificia Bolivariana – Palmira
Colombia

RESUMEN: En la siguiente investigación de análisis documental, nos permitirá conocer de una forma más cercana la terapia racional emotivo conductual propuesta por Albert Ellis. Se darán a conocer los conceptos básicos de la terapia, la importancia de la investigación, poder comprender el modelo terapéutico de la TREC el cual es el ABC, para de algún modo aplicarlo en algunos casos donde se identifiquen creencias irracionales de modo que se pueda tener algún control sobre aquellas emociones perturbadoras que estén relacionadas con una determinada situación, y de acuerdo al análisis documental se podrá dar a conocer un poco más en lo que se ha venido trabajando al menos los últimos diez años sobre la TREC, además de esto enterarse de cuan eficaz ha sido la terapia y que resultados se han ido recopilando tanto a nivel de Colombia como de otros países. Se hace una investigación teórica de otros artículos en cuanto a lo que refiere la segunda variable que trata de la confianza interpersonal en las organización, se considera importante definir que es el clima organizacional, que son las relaciones interpersonales y que es la confianza interpersonal y así lograr obtener un conocimiento más amplio acerca de las dos variables.

PALABRAS CLAVES:

Creencias irracionales, creencias racionales, relaciones interpersonales y confianza interpersonal.

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo tiene por objeto dar cuenta de la relación entre las creencias irracionales y la confianza interpersonal, tomando como muestra poblacional los empleados de una empresa del municipio de Palmira. El contenido del trabajo cuenta la descripción de las variables que se utilizaran (creencias irracionales y confianza interpersonal), con lo cual se espera hacer una correlación de dichas variables para corroborar las hipótesis planteadas, se darán a conocer los objetivos, la importancia de investigar en dicho tema; las investigaciones que se han hecho en cuanto a los temas de interés, brindando así una perspectiva que nos guía a generar más investigación en donde se pueda hacer una relación de las variables y poder abordar las problemáticas que estas pueden propiciar.

OBJETIVO GENERAL

Describir la relación entre las creencias irracionales y la confianza interpersonal en una organización del municipio de Palmira.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar las ideas de exigencia, tremendismo y baja tolerancia a la frustración de los empleados de una empresa del sector manufacturero del municipio de Palmira.
- Conceptualizar la competencia, benevolencia e integridad, que son las subcategorías de la confianza interpersonal en el lugar de trabajo.

HIPOTESIS

- Existe relación entre las creencias irracionales y la confianza interpersonal en los trabajadores de una organización.
- Entre más creencias irracionales se propicien en el entorno de trabajo disminuirá la confianza interpersonal
- Las creencias irracionales no tienen relación con la confianza interpersonal.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Esta investigación resalta la importancia que tiene correlacionar y profundizar en el análisis de las creencias irracionales en relación a la confianza interpersonal en el lugar de trabajo, el generar una buena confianza interpersonal puede llegar a propiciar mejoramiento de los flujos de información y compromiso por parte de los empleados, esto permite una mejor comprensión de las problemáticas que pueden generar dichas variables como son: el ausentismo, rotación laboral, deterioro en el clima organizacional, etc. Todo lo anterior son los beneficios que se obtienen al reducir las creencias irracionales y aumentar la confianza interpersonal en la empresa.

MARCO TEORICO

CREENCIAS IRRACIONALES

Zor (2012), propone que las creencias son comprendidas como sentir que algo de lo cual se está hablando o afirmando es cierto, en muchas ocasiones las personas piensan que sus creencias son un dogma que acogen a todos los demás, en donde no se tiene en cuenta que las creencias son personales y en muchos casos diferentes de los otros.

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

A través de las creencias se da significado y adherencia al modelo de mundo que se tenga en el que se esté inscrito; según este autor las creencias se forman gracias a lo que se cree, lo cual es confirmado por las experiencias personales.

Inicialmente, la terapia racional emotivo conductual (TREC), fue propuesta por Albert Ellis en el año 1956, en Chicago, durante un congreso de la American Psychological Association (APA).

En este sentido, Velásquez, J. (2002) considera que las creencias racionales son aquellas cogniciones evaluativas propias de cada persona, las cuales se caracterizan por ser de tipo preferencial, es decir, estas creencias no son inflexibles o absolutistas, son racionales por aspectos muy específicos, entre ellos, que son relativos, y que no impiden el logro de objetivos, metas y propósitos básicos de cada persona, no obstante, cuando se da la interacción entre los sentimientos apropiados y conductas funcionales adecuadas tienden a posibilitar la satisfacción de una meta determinada; pues bien, estas creencias racionales permiten las evaluaciones objetivas sobre las situaciones y los sentimientos que se experimentan.

Con lo anterior se busca englobar los aspectos positivos y relevantes que se generan a raíz de estas creencias racionales, aumentando las intenciones de aceptar, mejorar o modificar un hecho determinado; así mismo, Velásquez, J. (2002) asegura que en las creencias racionales, al no ser de carácter absolutista, se utilizan términos expresados como, me gustaría, desearía, no me gustaría, quisiera, preferiría, etc.

Por otro lado, se encuentran las creencias irracionales:

“Se caracterizan por ser aquellas que por su carácter irracional, no permiten que el sujeto pueda realizar un adecuado análisis objetivo, generando consecuencias conductuales y emocionales que se pueden entender como contraproducentes y autodestructivas” Velásquez, J. (2002).

Lo que básicamente busca la TREC con las emociones que no son sanas en los pacientes, es de una forma constructiva ayudar a quien este triste o deprimido, y hacerle ver que no es

necesario que tales emociones no sean de forma extrema, concluyendo que la persona aunque aún este triste no tenga esos sentimientos de autodestrucción y depresión. Lega, Caballo & Ellis. (2008).

La TREC es una de las terapias de conducta que busca ayudar a los pacientes a cambiar su filosofía de vida de manera que no los haga dependientes ni conformistas. De acuerdo con lo anterior, es de mayor beneficio que los pacientes sean menos condicionables por estímulos externos, o sea que se dejen llevar menos por lo que sucede en el entorno en el cual se encuentran y que en cambio sean autocondicionables teniendo control de sí mismos, es decir, poder ser consciente de aquellos sucesos que ocurren y se pueda tener control sobre estos desde lo que se dice, se piensa y se hace. Lega, et al. (2008).

De acuerdo con la formulación que Albert Ellis realiza en el 2008, hace de la TREC en el congreso de la APA:

El marco de referencia teórico de la TREC, está basado en la premisa de que el pensamiento y las emociones de los seres humanos no son dos procesos diferentes, sino que se yuxtaponen de forma significativa y que, desde el punto de vista práctico, en algunos aspectos son, esencialmente, la misma cosa. En otras palabras, ninguna de las cuatro funciones básicas (sentir sensaciones, moverse, sentir emociones y pensar) se experimente de forma aislada. (Lega et al. (2008) p.16).

Lega et al. (2008), afirman que "la TREC se basa en la idea de que tanto las emociones como las conductas son producto de las creencias de un individuo, de su interpretación de realidad (Ellis, 1962) (p.18).

Por esto el objetivo principal de la TREC es poder enseñarle al sujeto a identificar las creencias irracionales, las cuales en alguna medida son las que generan un sentimiento frente a una situación ya que es la evaluación y es aquello lo que nos lleva a tener en algunas ocasiones emociones perturbadoras, en relación con lo que la TREC propone se busca que el individuo llegue a su objetivo principal sin darle mucha importancia a situaciones que no lo merecen y así poder cumplir con lo que se quiere ser o hacer. Lega, et al. (2008).

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

En relación con el marco filosófico general de la TREC, su fundamento principal es conocer la forma de pensamiento del individuo, la interpretación de su entorno las circunstancias, y las creencias que ha llegado a desarrollar vinculado en lo que piensa de los demás y del mundo en general. Ellis, 1975 citado por Lega, et al. (2008).

En consecuencia, la TREC propone un modelo terapéutico, por el cual se puede llegar a la identificación de las creencias irracionales. El modelo del ABC propuesto por Ellis en el año 1955, se puede entender de la siguiente manera:

Como explicación general hay un acontecimiento activante que es la A (situación), en donde el sujeto crea una serie de creencias ("Beliefs") (Bs) sobre sí mismo y los demás, desarrollando unas consecuencias (C) las cuales surgen por una interpretación que individuo hace de la situación, en donde pueden ser consecuencias emocionales (Ce) y/o consecuencias conductuales (Cc). Normalmente los sujetos tienden a tener creencias irracionales sobre la situación por lo cual según el ABC, tal creencia se puede cambiar por una creencia racional (rB), por medio del debate (D), la cual es básicamente una forma de hacerse cuestionamientos hacia lo que paso anteriormente con las creencias que se hicieron frente a la situación, desencadenando en el individuo unos efectos que van a contribuir en su cambio el cual puede ser emocional, cognitivo o conductual. Lega, et al. (2008).

Lega, et al. (2008). Dentro de las creencias irracionales gran parte de las personas tienden a tener pensamientos absolutistas y rígidos como "debo" y "tengo" de los cuales se derivan cuatro niveles de proceso y tres niveles de contenido que son:

Lega, et al. (2008) hacen referencia a:

NIVELES DE PROCESO

- Exigencia: es la tendencia de algunas personas las cuales esperan que los demás hagan lo que "deben" o "tienen" que hacer.

- Tremendismo: Son personas que normalmente tienden a exagerar las cosas de forma negativa, cuando en realidad no es necesario hacer tal exageración.
- Baja tolerancia a la frustración: Son ese tipo de personas que tienden a manifestar su inconformismo o el hecho de no aceptar sentirse de tal forma por una situación que pueda ser perturbadora.
- Condenación: es la tendencia de algunas personas a evaluar como mala la esencia del ser humano, tanto de los otros como de uno mismo, haciendo una evaluación del sujeto como tal más no del comportamiento.

NIVELES DE CONTENIDO:

- Aprobación: la tendencia que tienen algunas personas en querer ser aceptados, en cualquier parte o que "deben" caerles bien a todo el mundo.
- Éxito: aquellas personas que buscan siempre tener éxito en todo lo que hagan, por lo cual no van a aceptar con facilidad el fracaso, ya que todo "debe" salir como ellos quieren.
- Comodidad: las personas tienden a esperar a que los demás cumplan con las cosas que "deben" y "tienen" que hacer para sentir bienestar y comodidad.

A continuación se hará una breve descripción de algunos factores que son importantes en el lugar de trabajo y posterior a esto se hablara de la confianza interpersonal en las organizaciones.

CLIMA LABORAL

Monagas (s.f.) dice que está relacionado con el conjunto de percepciones que trabajan en una empresa, en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano siendo el ambiente humano y físico, donde influye la satisfacción de los empleados y por tanto su desempeño; va muy ligado a la forma de trabajar, de relacionarse con los demás y con la empresa.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es la medula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros, a tal efecto Monsalve (1989, citado en Altamirano, 2006), considera que la cultura nace en la sociedad se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

RELACIONES INTERPERSONALES:

Las relaciones humanas constituyen un cuerpo de conocimientos cada vez más desarrollado y cuyo objetivo tiende a ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (García, 2001).

García (2001), al momento de establecer las relaciones interpersonales o humanas se generar problemas, ya sea a niveles jerárquicos, con algunos cambios ya sea de tiempo, intensidad o de sujeto, para solucionar tales problemas se ha destacado la motivación al personal, dándole mayor participación en las decisiones, se ha trabajado generando estrategias de comunicación, etc.

Según Certo (citado por Altamirano 2006); en las relaciones interpersonales un grupo es el número de personas las cuales interactúan entre sí, en donde se identifican socialmente y se sienten miembros del mismo, además de tener un objetivo en común, en donde podría ser un logro de producción dentro de la organización.

Tam & Lim (2004) citado en Yáñez, Arenas & Ripoll (2010), dice que un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo es la confianza interpersonal, convirtiéndose en un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo.

CONFIANZA INTERPERSONAL

La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004). Basados en el modelo integrativo de la confianza (Colquitt, Scott & LePine, 2007), la confianza es, en gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar. Múltiples antecedentes pueden favorecer la percepción de confiabilidad, sin embargo, estudios recientes reconocen la existencia de tres amplios antecedentes de la confiabilidad: la competencia, benevolencia e integridad (Tam & Lim, 2009). (Yáñez, et al. 2010, pág. 194)

Meyer (2003) citado en Yáñez (2006) "sin confianza la comunicación organizacional se reduce y se inhibe el trabajo en equipo de los profesores". Esto es en gran parte evidencia de las dificultades que se pueden generar por la mala confianza interpersonal en el lugar de trabajo.

A continuación se hará la descripción de las dimensiones que se propone el autor Yáñez, las cuales son necesarias para poder tener una confianza interpersonal adecuada en el lugar de trabajo:

"Competencia, esta se refiere a un grupo de cualidades tales como influencia, habilidad, expertez y conocimientos que se necesita para realizar actividades apropiadamente en algunos dominios específicos (Albrecht 2002). Según Hoy y Tarter (2004) es un componente crítico de la confiabilidad". (Yáñez, 2006, pág. 80).

Integridad, implica percibir al otro como adhiriendo a un conjunto de principios morales que el confiador considera aceptables (Mayer *et al.* 1995; Albrecht 2002). Esta dimensión combina mostrar una conducta consistente entre sus palabras y sus acciones (cumplir las promesas) o consistencia con la conducta pasada (Mayer *et al.* 1995; Albrecht, 2002; Bews & Rossouw 2002). Además, esta dimensión tiene dos componentes más: decir la verdad,

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

asumiendo la responsabilidad de un error y no distorsionar los hechos y ser justo, es decir, igualdad al considerar los intereses de otros. (Yáñez, 2006, pág. 80).

Benevolencia, según Hoy y Tarter (2004) es la dimensión generalmente más reconocidamente vinculada a la confiabilidad. Tiene dos niveles, uno pasivo que es no perjudicar o no tomar ventaja de la vulnerabilidad del otro, y otro activo, más profundo, que se refiere al hacer un bien al que confía y que es capaz de postergar los motivos de beneficio personales (Mayer *et al.* 1995; Bews & Rossouw 2002). Aspectos relacionados serían altruismo, bondad y lealtad. (Yáñez, 2006, pág. 80).

Con lo anterior se logra dar cuenta de las dimensiones que influyen al momento de generar dicha confianza interpersonal y se da cuenta de las creencias irracionales, haciendo una descripción de lo que compone en gran medida las creencias y haciendo la descripción de los aspectos que componen la confianza interpersonal.

ANALISIS DOCUMENTAL

El siguiente trabajo se realizaba de acuerdo a la definición de análisis documental, según Sánchez y Vega (2003); definido como la representación sintética de la información original, es decir, recopilar la información de una manera centrada que pueden ser consultadas fácilmente, permitiéndole al lector una ubicación más exacta de los datos investigativos, en esta parte del documento se muestran una serie de investigaciones sobre las creencias irracionales y la confianza interpersonal en las organizaciones, las investigaciones consultados permiten alcanzar los objetivos planteados y llegar a una conclusión de los mismos.

En el estudio sobre creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente realizado por Bermejo y Prieto (2005); tienen como objetivo estudiar la relación entre la presencia de creencias irracionales en profesores y las puntuaciones distintas medidas de malestar docente, en esta investigación la muestra de investigación estuvo compuesta por 71 profesores de educación secundaria de Madrid, un instituto público y dos privados, el 43,7% son hombres ($n = 31$) y el 56,3% mujeres ($n = 40$) con una medida de edad de 41,54 años. Los resultados muestran un elevado nivel de desgaste profesional y una correlación

positiva significativa de las creencias irracionales del profesor con todas las variables del malestar docente consideradas en el estudio; las actitudes de baja tolerancia a la frustración juegan un papel fundamental en los niveles de estrés, depresión y sintomatología física.

Posterior a esta investigación en el año (2010); Carbonero, Antón y Feijó indagan las creencias irracionales en relación con ciertas conductas de consumo en adolescentes, teniendo como objetivo la incidencia de las creencias irracionales, aceptación, la relación entre dichas creencias y el impacto de ambas en las siguientes áreas: consumo de sustancias psicoactivas y percepción medioambiental en los jóvenes. La metodología que se usa cuasi-experimental con un diseño pre-pos de un solo grupo, los resultados obtenidos fueron muy alentadores ya que se presentó una disminución en los niveles de tensión arterial, estrés, ira y ansiedad posterior a la aplicación de la TREC en los pacientes hipertensos.

En el mismo año Lega, Peter's, Heman y Paredes, hacen la adaptación a Colombia del O'Kelly Women's Belief Scales (OWBS), al hacer dicha adaptación al contexto colombiano establece su objetivo principal el cual es medir los pensamientos irracionales en el rol femenino.

La O'Kelly Women Beliefs Scales (O'Kelly, 2010) consta de 92 ítems, cuyo tipo de respuesta es un continuo tipo Likert, desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). Los ítems, como ya se señaló, reflejan versiones de las inferencias Exigencia, Tremendismo, Baja tolerancia a la frustración y Evaluación global negativa, propuestas inicialmente por Albert Ellis (Ellis, 1980; Ellis & Lega, 1993), y aplicadas luego a las 23 creencias disfuncionales de las mujeres sobre el rol femenino tradicional propuestas por Wolfe & Naimark (1991). Esta investigación permitió identificar que la versión colombiana de la O'Kelly Women Beliefs Scales (OWBS) presenta una estructura psicométrica que nos permite evaluar el contenido irracional sobre el rol tradicional femenino de la población estudiada, ya que los datos obtenidos con el análisis factorial exploratorio realizado con mujeres colombianas confirman lo encontrado previamente en mujeres australianas (O'Kelly, 2010).

Con esta escala se realiza un Estudio Exploratorio sobre la Diferencia en las Creencias sobre el Rol de Género Femenino Tradicional de Colombianas Residentes en Cali, Colombia,

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

y Estadounidenses y Colombianas Residentes en el Noreste de los Estados Unidos Utilizando el O'Kelly Women's Belief Scale (s.f), dicho estudio lo realizan: Lega, Ortega, Constanzo, Peter's, Friedman, O'Kelly y Paredes; esta investigación tiene como objetivo medir las representaciones de rol de género en mujeres utilizando el marco conceptual de la TREC. La muestra consiste en un total de 120 mujeres, con una edad mínima de 17 años, proveniente de tres muestras iniciales equivalentes (20 hijas y 20 madres en cada una de ellas). Una muestra proviene del suroeste Colombiano y las otras dos muestras, del noreste de los Estados Unidos (colombianas residentes por más de 10 años y sus contrapartes Estadounidenses, no-hispanas)

La Escala de Creencias de Mujeres de O'Kelly (O'Kelly Women Belief Scale., In Press) fue desarrollada con el propósito de medir creencias femeninas tradicionales utilizando el marco teórico de la TREC, este estudio es de tipo exploratorio. Los pensamientos acerca del rol de género femenino tradicional en hijas Colombianas residentes en Estados Unidos reflejan el patrón tradicional de aculturación de los hispanos. No existe diferencia generacional entre ellas y sus madres (quienes llevan más de 10 años en dicho país), pero significativamente difieren de madres en Colombia, quienes representan la posición cultural extrema del país de origen, y de mujeres Estadounidenses no Hispanas (madres e hijas), quienes representan la cultura del país de adopción.

Por ultimo en cuanto a los antecedentes de las creencias irracionales está el Estudio Piloto Utilizando el O'Kelly Women's Belief Scale Sobre la Diferencia en las Creencias de Rol de Género, en una Muestra de Mujeres Mayores de 17 años y sus Madres en Cali, Colombia (s.f), realizado por Paredes y Lega. Aquí se busca examinar las diferencias en las representaciones de rol de género en madres e hijas; una muestra inicial estuvo conformada por 50 mujeres (25 jóvenes y sus correspondientes madres), en la ciudad de Cali. El rango de edades fluctuó entre los 17 y los 32 años de edad (hijas) y los 45 y los 73 (madres).

El O'Kelly Women Beliefs Scale (OWBS, In Press) fue desarrollado con el propósito de medir creencias femeninas tradicionales utilizando el marco teórico de la TREC. Una versión Colombiana del OWBS fue preparada utilizando el Método de Traducción Inversa o Back Translation Method (Brislin, 1976). En esta investigación se pudo demostrar que existen

diferencias en el rol de las madres y las hijas, además que esta diferencia tiene relación con las ideas irracionales que sustentan las subescalas de exigencia y baja tolerancia a la frustración.

Dando continuación a los antecedentes considerados relevantes para esta investigación, se presentan aquellos antecedentes que conciernen a la otra variable la cual es la confianza interpersonal; durante el año (2005); Muñoz, Alonso, Hernández y Martos, generan investigación acerca de los determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, planteándose como objetivo de la investigación encontrar una relación entre las dos variables y así poder determinar el valor que los compañeros de trabajo le dan a las relaciones interpersonales, este estudio es de tipo correlacional, en el cual se obtienen resultados como la importancia de la satisfacción laboral influye de sobre manera en las relaciones interpersonales.

En el año (2006); Yañez investiga acerca de los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios, en donde su trabajo investigativo tiene como objetivo obtener un consenso en cuatro paneles de expertos sobre cuáles son las conductas y actitudes que favorecen la percepción de confiabilidad entre profesores y contrastarlo con un modelo de 5 dimensiones de la confiabilidad, la metodología que se utilizó en este estudio fue de carácter exploratorio, por lo cual se extiende la invitación a que más investigadores indaguen en este aspecto; los resultados que se obtuvieron es la importancia de la existencia de confiabilidad entre los profesores, y que para lograr dicha confiabilidad es necesario que se muestren benevolentes, íntegros, abierto en sus comunicaciones e identificados con su institución.

Durante el año (2008); Torres, Tomas, Suarez, Tomas, Grau y Centeno, realizaron una investigación sobre las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local, en este estudio se analiza la influencia de las relaciones interpersonales en la caracterización de los procesos de acoso laboral, a través del clima social percibido, es un estudio de tipo correlacional en el cual se obtienen resultados que constatan que el desarrollo

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

de pautas de interacción social basadas en la discriminación y el abuso de autoridad actúan como variables predictoras de acoso laboral en este colectivo.

Maristany en el mismo año realiza una investigación sobre el diagnóstico y evaluación de las relaciones interpersonales y sus perturbaciones, en la cual se busca describir los diferentes métodos de evaluación y diagnóstico de las relaciones interpersonales y sus perturbaciones, se realiza una revisión teórica de los modos de conceptualizar que es una relación interpersonal y cómo evoluciona el desarrollo de patrones interpersonales en niños y adultos, se debe además tener en cuenta que la metodología que se usa es diagnóstico y evaluación de las relaciones interpersonales desde un aspecto cognitivo. Los resultados que arroja la investigación es que la cantidad de pruebas que se desarrollaron para la evaluación relacional indica la utilidad en el campo de la investigación y en la práctica clínica.

Por su parte Alberola, Gil, Jueas y Ferraz, desarrollaron una investigación acerca de los efectos de los conflictos interpersonales sobre el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y su influencia sobre la salud. Un estudio longitudinal en enfermería durante el (2009); teniendo como objetivo conocer la causalidad existente entre el propio conflicto y su manejo, con el surgimiento de problemas de salud y la influencia de los conflictos interpersonales en las organizaciones hospitalarias, la metodología que se utilizó fue de tipo longitudinal y los resultados que se obtuvieron de esta investigación fue la evidencia empírica de que los conflictos interpersonales eran un antecedente significativo de agotamiento emocional y de realización personal en el trabajo, mientras que agotamiento emocional y despersonalización eran un antecedente significativo de problemas de salud, de acuerdo a esto se concluye sobre la importancia de los factores relacionales y emocionales en la prevención del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT).

Por último en el año (2010); Yañez, Arenas y Ripoll, hacen una investigación sobre el impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general, la metodología que se utilizó en este estudio fue una regresión logística ordinal, y se obtuvo que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general, especialmente las relaciones con jefaturas.

CONCLUSIONES

Velásquez. (2002); considera que las creencias racionales son aquellas cogniciones evaluativas propias de cada persona, las cuales se caracterizan por ser de tipo preferencial, es decir, estas creencias no son inflexibles o absolutistas, son racionales por aspectos muy específicos, entre ellos, que son relativos, y que no impiden el logro de objetivos, metas y propósitos básicos de cada persona, no obstante, cuando se da la interacción entre los sentimientos apropiados y conductas funcionales adecuadas tienden a posibilitar la satisfacción de una meta determinada; pues bien, estas creencias racionales permiten las evaluaciones objetivas sobre las situaciones y los sentimientos que se experimentan.

Con lo anterior se busca englobar los aspectos positivos y relevantes que se generan a raíz de estas creencias racionales, aumentando las intenciones de aceptar, mejorar o modificar un hecho determinado; así mismo, Velásquez. (2002); asegura que en las creencias racionales, al no ser de carácter absolutista, se utilizan términos expresados como, me gustaría, desearía, no me gustaría, quisiera, preferiría, etc.

Por otra parte se hablara de la otra categoría de la investigación que es la confianza interpersonal, pero antes de esto es necesario hablar de otros aspectos que están inmersos en esto:

- Monagas (s.f) dice que el clima laboral está relacionado con el conjunto de percepciones que trabajan en una empresa, en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano siendo el ambiente humano y físico, donde influye la satisfacción de los empleados y por tanto su desempeño; va muy ligado a la forma de trabajar, de relacionarse con los demás y con la empresa.

- La cultura organizacional es la medula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros, a tal efecto Monsalve (citado por Altamirano, 2006); considera que la cultura nace en la sociedad se administra mediante los

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

- Las relaciones humanas constituyen un cuerpo de conocimientos cada vez más desarrollado y cuyo objetivo tiende a ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (García, 2001).

- La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004). Basados en el modelo integrativo de la confianza (Colquitt, Scott & LePine, 2007), la confianza es, en gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar. Múltiples antecedentes pueden favorecer la percepción de confiabilidad, sin embargo, estudios recientes reconocen la existencia de tres amplios antecedentes de la confiabilidad: la competencia, benevolencia e integridad (Tam & Lim, 2009). (Yáñez, et al. 2010, pág. 194).

De acuerdo con la descripción que se hace de las variables a trabajar en la investigación se considera pertinente presentar algunos casos en donde se ven reflejadas las creencias irracionales, a continuación se hablara de algunas cifras y noticias respecto al tema:

- El 05 de febrero de 2015 se presentó un hecho el cual dio mucho de qué hablar en los medios de comunicación, por el manoteo que recibieron los estudiantes de estratos 1, 2 y 3 becados por el gobierno. La Fm publica: " El hecho fue denunciado por el organismo, quien dio cuenta de calificativos de "hampones, guisos" y demás términos despectivos contra los nuevos estudiantes. "No dejen que su universidad se convierta en nido de guisos y hampones; en sus manos está parar con eso", se lee en un mensaje publicado en Confesiones Unisabana, en Facebook. "No es por nada, pero deberían hacer algo al respecto, NO permitan que La Sabana se convierta en lo que es hoy los Andes, llena de gente que no hace falta verla con detenimiento para darse cuenta de la gentuza que son y lo guisa que es y que se están tirando la universidad; el campus, los lugares para descansar, los edificios, salones y parqueaderos y la U en general, la verdad que boleta! Ustedes aún están a tiempo de hacer algo". De acuerdo

con esto se puede evidenciar de un tipo de creencia irracional que en este caso sería la condición, la cual hace referencia a la evaluación global de la valía del ser humano, en este caso la condenación se enfoca en aquellos estudiantes que fueron becados.

- Otro aspecto donde se evidencian creencias irracionales es en los colegios, donde hoy por hoy el bullying es cada vez más marcado. El espectador en noviembre de 2013 publica lo siguiente: " Entre los datos revelados se evidenció que una de las clases más comunes de matoneo son a causa de la homofobia con un 30%, seguida de "bullying" racial (25%), barrista-es decir el ataque a una persona hincha del equipo contrario-(20%), rechazo o matoneo por alguna discapacidad con un 10% y el matoneo por aspecto físico con un 10%. El "bullying" por alguna otra condición diferente a las nombradas ocupó un 5% en la encuesta. Ante todo este tipo de acciones, de los adolescentes consultados víctimas de matoneo, 3 de cada 5 manifestaron haber pensado en el suicidio y 1 de cada 3 lo intentan". Por parte del agresor la creencia o pensamiento irracional que lo conduce a comportarse de la forma en que lo hace con la víctima es lo que piensa acerca de esta, aquí estaríamos hablando de la "condenación".

De acuerdo a los objetivos planteados se puede concluir que se logró hacer la descripción teórica de las variables y las sub-categorías de cada una, además de esto se hace evidente la no relación de dichas variables, lo cual da cabida a la investigación de las creencias irracionales en las organizaciones, ampliando la mirada investigativa de lo que es un modelo terapéutico en otros ámbitos. La flexibilidad y la funcionabilidad del modelo se ve claramente en las investigaciones que se han realizado y en los resultados que se han obtenido, se espera con esta investigación encontrar relación entre dichas variables para que luego de esto se logre hacer la intervención de la problemática obteniendo resultados mucho más concretos.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Alberola, E., Gil Monte, P. R., Jueas, J., & Ferraz, H. (2009). Efectos de los Conflictos Interpersonales Sobre el Desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y su Influencia Sobre la Salud. Un Estudio Longitudinal en Enfermería. (Spanish). *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 72-79. Recuperado el 17 de agosto de 2015, de: http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&n_extAction=lnk&exprSearch=526902&indexSearch=ID

Altamirano, M. (2006). TESIS. LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUBDIRECCION DE ESTADISTICAS Y ENCUESTAS, COORDINACION INEGI DE PACHUCA HIDALGO. INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD. Área académica de psicología. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado el 17 de agosto de 2015 de: <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/231104/461/1/La%20influencia%20de%20las%20relaciones%20interpersonales.pdf>.

BERMEJO ORO, LAURA; PRIETO URSÚA, MARÍA. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente, de *Clínica y Salud*, Sin mes, 45-64. Recuperado el 16 de agosto de 2015, sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/1806/180616109003.pdf>.

Carbonero, M. Antón, L. & Feijó, M. (2010). Las creencias irracionales en relación con ciertas conductas de consumo en adolescentes. *European Journal of Education and Psychology*, 3 (2). (Págs. 287-298). Recuperado el 17 de agosto de 2015, de: <http://www.ejep.es/index.php/journal/article/viewArticle/66>.

García, G. (2001). *Relaciones humanas*. México. Editorial: Ivonne Bautista Carmona. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/126271405/relaciones-humanas#scribd>

Holst, F. & Quirós, D. (2011). Control de estrés, ira y ansiedad en pacientes con hipertensión arterial mediante la TREC. *Revista costarricense de psicología*. (29) (43). (Págs. 35-46). Recuperado el 17 de agosto de 2015, de: <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/49>

Lega, L. Caballo, V. & Ellis, A. (2008). Teoría y práctica de la terapia racional emotivo conductual. Madrid, España: siglo XXI de España editores, S. A.

Lega, L. Ortega, M. Sura, K. Costanzo, A. Peter's, S. Friedman, M. O'Kelly, M. & Paredes, M. (s.f.). Estudio Exploratorio sobre la Diferencia en las Creencias sobre el Rol de Género Femenino Tradicional de Colombianas Residentes en Cali, Colombia, y Estadounidenses y Colombianas Residentes en el Noreste de los Estados Unidos Utilizando el O'Kelly Women's Belief Scale.

Lega, L. Peter's, S. Heman, A. & Paredes, M. (2011). ADAPTACIÓN A COLOMBIA DEL O' KELLY WOMEN'S BELIEF SCALES (OWBS). Acta colombiana de psicología 14 (1) (Págs. 11-17).

Mariana Maristany. (2008). Diagnóstico y evaluación de las relaciones interpersonales y sus perturbaciones. Revista Argentina de Clínica Psicológica. Recuperado el 16 de agosto de 2015, de sitio web: file:///G:/Datos%20de%20Usuario/Downloads/RACP_VOL17_NUM1_PAG19.pdf.

Monagas, A. (s.f). CLIMA LABORAL ESTIMULANTE, SANO Y PRODUCTIVO. Recuperado de http://www.cvc.com.ve/portal/docs_revistas/390/CONSTRUCCION_58.pdf

Monagas, A. (s.f). CLIMA LABORAL ESTIMULANTE, SANO Y PRODUCTIVO. Recuperado de http://www.cvc.com.ve/portal/docs_revistas/390/CONSTRUCCION_58.pdf

Paredes, M. Lega, L. (s.f.). Estudio Piloto Utilizando el O'Kelly Women's Belief Scale Sobre la Diferencia en las Creencias de Rol de Género, en una Muestra de Mujeres Mayores de 17 años y sus Madres en Cali, Colombia.

Polémica por insultos a jóvenes de bajos recursos que ingresaron a Los Andes y La Sabana. (2015, 06 de febrero). La Fm.com.co. Recuperado de: <http://www.lafm.com.co/noticias/pol-mica-por-insultos-j-venes-176870#ixzz3Rsc2x2C2>

Pozo Muñoz, C. C., Alonso Morillejo, E. E., Hernández Plaza, S. S., & Martos Méndez, M. J. (2005). DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN

MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL VALOR DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL LUGAR DE TRABAJO. (Spanish). *Ansiedad Y Estrés*, 11(2/3), 247-264. Recuperado el 17 de agosto de 2015, de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n217/original5.pdf>

Sánchez, M y Vega, J. (2003). *Ciencias de información*. Vol. 34 No. 2 pág. 48-60. (5).

Torres, A., Tomás, E., Suárez, J., Tomás, M., i Grau, J., & Centeno, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. (Spanish). *Psicothema*, 20(4), 739-744. Recuperado el 17 de agosto de 2015, de: <http://www.psicothema.com/pdf/3549.pdf>

Tres de cada cinco víctimas de "bullying" en Colombia piensan en suicidio. (2013, 12 de noviembre). *El espectador*. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/nacional/tres-de-cada-cinco-victimas-de-bullyingen-colombia-pien-articulo-457937>.

Velásquez, J. (2002). *Creencias irracionales y ansiedad en ingresantes de la Universidad Nacional de Ingeniería*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú. Recuperado el 08 de agosto de 2015, de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3394>.

YANEZ GALLARDO, Rodrigo; ARENAS CARMONA, Mallén y RIPOLL NOVALES, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *liber*. [online]. 2010, vol.16, n.2 [citado 2014-09-26], pp. 193-202. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172948272010000200009&lng=es&nrm=iso. ISSN 1729-4827

Yáñez Gallardo, Rodrigo. (2006). LOS COMPONENTES DE LA CONFIABILIDAD EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE PROFESORES UNIVERSITARIOS. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 32(1), 77-90. Recuperado en 27 de julio de 2014, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052006000100005&lng=es&tlng=pt. 10.4067/S0718-07052006000100005.

RESEÑA

KAROLL CORDOBA SALAMANCA

Estudiante de pregrado de psicología.

Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira Valle (Colombia).

Estudiante de octavo semestre en la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira Valle, perteneciente al semillero de investigación llamado Cognición y Emoción desde el año 2013 en el segundo semestre donde se han venido trabajando diversas temáticas de la psicología como el Bullying, apego, teoría de la mente, selección de pajera, etc., participo en el III Congreso Internacional de Psicología y Educación en Ciudad de Panamá, participo al seminario: "Las Creencias Mueven al Mundo. Temática: Aprendizaje de la Terapia Racional Emotivo-Conductual" en la ciudad de Palmira Valle (Colombia), acompañamiento en actividades de tipo institucional como apoyo en brigadas de salud del municipio de Palmira y asistencia a talleres en el Instituto Albert Ellis en la ciudad de Cali (Colombia).

