



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CREENCIAS IRRACIONALES
EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA QUE LABORAN
EN LIMA Y PIURA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

ROCIO DEL PILAR DIAZ TRUCIOS

ASESORA

DRA. NANCY ELENA CUENCA ROBLES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2020

DEDICATORIA

A mis padres por darme la motivación durante el transcurso de estos cinco años y medio de formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú por permitirme cursar estos cinco años y medio adquiriendo conocimientos y experiencias por parte de la excelente plana docente.

Al Mg. Nancy Elena Cuenca Robles por guiarme en el proceso del desarrollo de tesis, así como brindarme sus conocimientos acerca de la misma.

Finalmente, agradezco a mis compañeros, quienes me acompañaron durante todo este camino, brindándome su comprensión y motivación para superarme y alcanzar mis metas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
RESUMO	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Justificación de la investigación.....	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Limitaciones de la investigación.....	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Descripción de la realidad problemática.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teórico–científicas.....	28
2.2.1. Compromiso organizacional.....	28
2.2.2. Creencias irracionales.....	50
2.3. Definiciones de términos básicos.....	65

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	68
3.2. Población y muestra.....	68
3.3. Hipótesis de la investigación.....	70
3.4. Variables - operacionalización.....	70
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	72
3.6. Técnicas del procesamiento y análisis de datos.....	81

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales.....	83
---	----

4.2. Contrastación de hipótesis.....	91
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	95
5.2. Conclusiones.....	104
5.3. Recomendaciones.....	105

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de los participantes de la investigación.....	69
Tabla 2	Operacionalización de las variables.....	72
Tabla 3	Validez de contenido del compromiso organizacional.....	74
Tabla 4	Validez de constructo del Cuestionario de compromiso organizacional.....	75
Tabla 5	Confiabilidad por consistencia interna del compromiso organizacional y sus dimensiones.....	76
Tabla 6	Validez de contenido de la Escala de creencias irracionales.....	78
Tabla 7	Validez de constructo de la Escala de creencias irracionales.....	79
Tabla 8	Confiabilidad por consistencia interna de las creencias irracionales.	81
Tabla 9	Estadísticos descriptivos del compromiso organizacional y sus dimensiones.....	83
Tabla 10	Niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones.....	83
Tabla 11	Estadísticos descriptivos de las creencias irracionales.....	84
Tabla 12	Niveles de las creencias irracionales.....	85
Tabla 13	Análisis de bondad de ajuste del compromiso organizacional y sus dimensiones.....	86
Tabla 14	Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones en función al sexo.....	86
Tabla 15	Comparación del compromiso organizacional y dimensiones en función a la edad.....	87
Tabla 16	Prueba de normalidad de las creencias irracionales.....	88
Tabla 17	Comparación de las creencias irracionales en función al sexo.....	89
Tabla 18	Comparación de las creencias irracionales en función a la edad.....	90
Tabla 19	Análisis de relación del compromiso organizacional y las creencias irracionales.....	91
Tabla 20	Análisis de relación de las dimensiones de compromiso organizacional y las creencias irracionales.....	92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Modelo estructural del Cuestionario de compromiso organizacional.....	71
Figura 2	Modelo estructural de la Escala de creencias irracionales.....	75

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CREENCIAS IRRACIONALES EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA QUE LABORAN EN LIMA Y
PIURA**

ROCIO DEL PILAR DIAZ TRUCIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Se determinó la relación entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. Su método fue de tipo correlacional cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 358 trabajadores en donde el 35.5% fue de sexo femenino y 64.5% masculino, así mismo sus edades oscilaron entre los 18 a 66 años de edad. Se aplicó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de creencias irracionales de Calvete y Cardeñoso. Se halló que en cuanto al compromiso organizacional el 25.1% fue muy bajo, el 20.1% fue bajo, el 19.8% fue moderado, el 20.4% fue alto y el 14.5% fue muy alto, así mismo no se halló diferencias estadísticamente significativas en función al sexo y edad; en cuando a las creencias irracionales se halló que en necesidad de aprobación fue 31.0%, en alta auto expectativa fue 35.5%, en Culpabilización fue 27.4%, en control emocional el 25.7% fue muy bajo, en evitación de problemas el 33.5% fue muy bajo, en dependencia el 25.4% fue muy bajo, en indefensión ante el cambio el 29.1% fue muy bajo y en perfeccionismo el 27.4% fue muy bajo, así mismo no se halló diferencias estadísticamente significativas en función al sexo y edad. Se halló relación estadísticamente significativa e inversa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales. Se concluyó que, a mayor nivel de compromiso organizacional, habrá menor nivel de las creencias irracionales.

Palabras clave: compromiso organizacional, creencias irracionales, trabajadores.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND IRRATIONAL BELIEFS IN WORKERS OF A PRIVATE COMPANY WORKING IN LIMA AND PIURA

ROCIO DEL PILAR DIAZ TRUCIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The relationship between organizational commitment and irrational beliefs in workers of a private company in Lima was determined. His method was of quantitative correlation type with a non-experimental cross-sectional design. His sample consisted of 358 workers where 35.5% were female and 64.5% male, as well as their ages ranged between 18 to 66 years of age. The Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire and the Calvete and Cardeñoso Scale of Irrational Beliefs were applied. It was found that in terms of organizational commitment 25.1% was very low, 20.1% was low, 19.8% was moderate, 20.4% was high and 14.5% was very high, and no statistically significant differences were found in function to gender and age; as for irrational beliefs it was found that in need of approval was 31.0%, in high self-expectation was 35.5%, in Culpabilization was 27.4%, in emotional control 25.7% was very low, in avoidance of problems 33.5% was very low, in dependence 25.4% was very low, in defense against change 29.1% was very low and in perfectionism 27.4% was very low, likewise no statistically significant differences were found according to gender and age. A statistically significant and inverse relationship was found between organizational commitment and irrational beliefs. It was concluded that, the higher the level of organizational commitment, the lower the level of irrational beliefs.

Keywords: organizational commitment, irrational beliefs, workers.

**COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E CRENÇAS IRRACIONAIS EM
TRABALHADORES DE UMA EMPRESA PRIVADA QUE TRABALHA EM LIMA E
PIURA**

ROCIO DEL PILAR DIAZ TRUCIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A relação entre comprometimento organizacional e crenças irracionais em trabalhadores de uma empresa privada em Lima foi determinada. Seu método foi do tipo de correlação quantitativa com delineamento transversal não experimental. Sua amostra foi composta por 358 funcionários onde 35,5% eram do sexo feminino e 64,5% do sexo masculino, lidar com isso suas idades variaram de 18 a 66 anos. Foram aplicados o Questionário de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen e a Escala de Crenças Irracionais de Calvete e Cardeñoso. Verificou-se que, em termos de comprometimento organizacional 25,1% era muito baixa, 20,1% era baixa, 19,8% era moderada, 20,4% foi elevada e 14,5% era muito elevada, também não há diferenças estatisticamente significativas foram encontradas em termos ao gênero e idade; em que as crenças irracionais foram encontrados para estar em necessidade de aprovação foi de 31,0%, na expectativa elevada auto foi de 35,5% em Blaming foi de 27,4%, no controlo emocional 25,7% era muito baixo, evitando problemas de 33,5% era muito baixa, na dependência 25,4% foi muito baixa, na defesa contra mudança 29,1% foi muito baixa e no perfeccionismo 27,4% foi muito baixa, assim como não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes de acordo com sexo e idade. Uma relação estatisticamente significativa e inversa foi encontrada entre comprometimento organizacional e crenças irracionais. Concluiu-se que, quanto maior o nível de comprometimento organizacional, menor o nível de crenças irracionais.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, crenças irracionais, trabalhadores.

INTRODUCCIÓN

Los reportes dentro del campo de la psicología organizacional constituyen un elemento importante para alcanzar un mejor análisis en dicha área, esto es posible gracias a la mayor difusión de documentos detallados sobre el comportamiento humano dentro del campo de las organizaciones. Es por ello, que variables como el compromiso organizacional han participado relevantemente en múltiples estudios, siendo identificado por algunos como un elemento predictor para un adecuado nivel del desempeño laboral (Tasayco, 2016) y bienestar psicológico del trabajador (Escalante, 2016); sin embargo, cabe mencionar que tras una revisión de la literatura científica se ha identificado que las variables organizacionales son analizadas y relacionadas entre sí (De la Cruz, 2017), lo que estaría otorgando un sesgo en el análisis de dicho contexto, pues no se da la oportunidad de conocer que otros factores psicológicos inciden en el estilo de vida de los trabajadores ya que después de todo las personas que laboran en una empresa son seres humanos con sus propios pensamiento, emociones y conductas que podrían ser saludable o no saludable tal como las creencias irracionales finalizando con las definiciones de la terminología empleada.

Las creencias irracionales resultan ser dogmas, afirmaciones erradas, rígidas, inflexibles y totalitarias, aquellas se generará cuando al entrar en contacto con la realidad y sus demandas fracasan entonces se desencadenará un desajuste laboral, propiciando una alteración emocional con dos consecuencias altamente negativas, la primera es hacia el mismo trabajador, el cual por el patrón rígido de pensamiento no experimentará una satisfacción laboral como si se estaría dando en aquellos con creencias racionales; ya que su pensamiento es totalitario y extremista, siendo cualquier pequeño defecto que tenga en su accionar, un desencadenante de temor y angustia por ejemplo ante la idea de ser despedido. Mientras que la segunda consecuencia negativa va en función a la percepción de bienestar en el contexto laboral, puesto que su rigidez incrementaría los conflictos entre compañeros (Dryden y Ellis, 1989); es por ello que, la presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboral en Lima y Piura.

El presente estudio encontró en cuanto a su objetivo general que las puntuaciones del compromiso organizacional indicaron una relación estadísticamente significativa y predominantemente negativa con las creencias irracionales: Necesidad de aprobación, alta autoexpectativa, culpabilización, control emocional, evitación de problemas, dependencia, indefensión ante el cambio y perfeccionismo; concluyendo de esta forma, que los trabajadores que padezcan un mayor sufrimiento y angustia como consecuencia de las cogniciones inflexibles y dogmáticas que hayan desarrollado, presentaran un menor compromiso organizacional; en este sentido se desglosan las siguientes partes que incluye el informe

En el capítulo uno, se presenta la situación problemática, en donde se resume las consecuencias negativas que trae consigo un bajo nivel de compromiso organizacional en los trabajadores, así como una revisión de los datos más resaltantes a nivel mundial y nacional, como la problemática de no tener evidencia empírica sobre la posible relación con las creencias irracionales, a pesar de que en forma indirecta algunos autores la mencionen, sustentándose así la formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura? Presentando como objetivo general determinar si existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. De esta forma, la presente investigación es de suma importancia porque su justificación se centró en el aporte de nuevos datos sobre el compromiso organizacional y las creencias irracionales; además del aporte de evidencias sobre la validez de contenido; también, de la confiabilidad por índice de consistencia interna, siendo estos datos útiles para una mejor toma de decisiones en el ámbito organizacional.

En el capítulo dos, se presenta el marco teórico, en donde se revisan los principales antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, las bases teóricas y científicas con la aproximación teórica del compromiso organizacional y lo menciona Ellis (2005) en que las personas presentan una cierta inclinación a pensar tanto de manera racional e irracional independientemente de las variables sociodemográficos. La situación es alarmante, puesto que, al realizar una búsqueda de sus análisis con

las creencias irracionales, no se ha tenido acceso a tales reportes, dando una especial importancia a aquellos estudios que busquen generar evidencia en este campo.

En el capítulo tres, se presenta el método del estudio, en donde se identificará el tipo y diseño a seguir, la población y muestra, así como los criterios de inclusión – exclusión, las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procedimiento de recolección y análisis estadístico de los datos.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados en donde se comenzó por las características sociodemográficas de la muestra, el análisis descriptivo del compromiso organizacional y las creencias irracionales, el análisis comparativo de las variables en función a las variables de control y el análisis de correlación entre ambas.

Finalmente, en el capítulo cinco, se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación, donde se procedió a reflexionar sobre los datos encontrados, haciendo hincapié a la necesidad de incluir nuevos estudios con variables psicológicas dentro del campo organizacional; así mismo, las recomendaciones van encaminadas a las futuras investigaciones que evalúen que otros constructos psicológicos presentan una fuerte relación con el compromiso organizacional.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones invierten una gran cantidad de recursos económicos y personales para la repotenciación de sus trabajadores, puesto que la fuerza que impulsa el crecimiento y éxito de las organizaciones vendrán a ser de aquellos elementos que la componen, es en este sentido que los procesos para atracción - selección, desarrollo y el mantenimiento de un nuevo trabajador deben ser muy rigurosos y dar garantías de que permanecerá en la empresa. Representa un tremendo problema la renuncia de ellos por la cantidad de tiempo y dinero empleado por la empresa para empoderarlos y capacitarlos, además representa un riesgo porque lleva consigo todos los conocimientos adquiridos en su instancia en la organización y sobre todo si es un puesto crítico. Finalmente genera un impacto directamente con los resultados de la organización y a su vez un desequilibrio interno en el cual se deberán emplear una cantidad de tiempo para volver a realizar todo el proceso de reclutamiento y contratar a un nuevo empleado, es en este sentido que el compromiso organizacional constituye un elemento de gran importancia en el éxito de una empresa (Hidrovo y Naranjo, 2016; García y Gonzales, 2018).

Las empresas en la actualidad están invirtiendo mucho capital en desarrollar elementos asociados a la tecnología sin crecer en el conocimiento de las personas; es decir, cuáles son sus intereses, deseos, pensamientos o creencias que influye en el compromiso organizacional, satisfacción laboral, desempeño laboral, clima organizacional y motivación de los trabajadores. Según las encuestas realizadas por la empresa Gallup (2017) informa que solo el 13% de los trabajadores a nivel mundial está claramente comprometido lo que se demuestra que es probable que no es una tarea fácil para la organización o que la empresa no es consciente de la importancia de esta variable en la productividad y rentabilidad (Cabrera y Mojalott, 2018). Después de un análisis a 1000 empresas en todo el mundo Aon Hewitt (2017) demuestran que por cada 5 años disminuye un 15% el nivel de compromiso de los trabajadores, ya que el mal clima laboral, falta de reconocimiento, falta de oportunidades de carrera que pueda ofrecer la organización o una infraestructura no disponible, trae consigo un alto índice de rotación, aumento de absentismo y una reducción de productividad que impide alcanzar con el objetivo propuesto, y como consecuencia el cierre de la empresa.

En el 2015 a nivel mundial, el informe Global Human Capital Trends elaborado por Deloitte University Press (2015), se detectaron 10 tendencias, cada uno liderada por preocupaciones específicas: detrás del compromiso quedaron liderazgo, aprendizaje y desarrollo, desempeño de las unidades de recursos humanos, entre otros. Sin embargo, un 87% de los más de 3.000 líderes entrevistados colocaron el tema de compromiso como el mayor reto. Por 10 encuestados, seis aseguró que no cuenta con un programa adecuado para medir y mejorar el compromiso y solamente 7 de cada 100 se consideran a sí mismo excelentes para medir, impulsar y mejorar el compromiso y la retención, de acuerdo con el comunicado de prensa emitido por Deloitte Costa Rica. Dicho informe desvela que las empresas de todo el mundo han incrementado la necesidad de crear un compromiso duradero entre las empresas y sus empleados; ya que esto afecta al desarrollo de las empresas.

En el contexto peruano, existen evidencias de la presencia del bajo compromiso organizacional en trabajadores; de esta forma De la Puente (2017) encontró que el 18.8% del personal administrativo en una empresa de Trujillo tiene bajo compromiso. Tendencia que continúa evidenciándose en Lima, tal como lo mencionó Cabrera y Mojalott (2018) y García y Gonzales (2018). Surge la idea de tomar en cuenta las creencias que desarrolla el trabajador y que están vinculadas a la ejecución de sus funciones en la empresa, en este sentido las creencias irracionales entran a protagonizar un elemento indispensable para la comprensión del compromiso organizacional (Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003; Ellis, Lega y Caballo, 1997).

Cuando existe un bajo nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores eso significa que no se sienten vinculados con la empresa, observan que sus objetivos personales no están conectados a ella, ven su futuro con mucha inestabilidad al no sentirse a gusto consigo mismo o sentir que la empresa no lo valoren. En consecuencia, ante los constantes cambios e inseguridades que presentan a nivel estratégico o en tiempo de crisis que pueda atravesar una empresa es difícil que el compromiso de los trabajadores se mantenga firme sobre todo si los beneficios tangible e intangible ofrecidos en otros centros de trabajo son fácilmente superables (García, 2018).

Algunos reportes manifiestan que existe una proliferación de postulantes que participan para un puesto de trabajo y que estas empresas los requieren con ciertas características al igual que ellos buscan ciertas características en una empresa que cumpla con sus deseos y necesidades; las cuales incrementarían la probabilidad de rotación ya sea por realizar una mala selección de personal, haciendo que los beneficios tradicionales ofrecidos por la empresa no constituyan algo significativo para él y termine renunciando luego de pasar mínimas adversidades; o porque la empresa no se encargó de gestar poco a poco el compromiso de los trabajadores. A este tipo de sujetos se le conoce como la generación millenials; sin embargo, existen otros reportes que manifiestan que dicha característica no puede ser solo atribuida al cambio cultural de una generación a otra, sino que serían los filtros cognitivos de algunos postulantes que al ser rígidos e inflexibles, no se convalidarían con la realidad y generarían insatisfacción en él, siendo esta un elemento causante de la desvinculación trabajador – empresa, y propiciando un descenso en el compromiso organizacional (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007; Delgado y Jaik, 2017).

Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) afirmaron que aquellos trabajadores que tienen un bajo compromiso organizacional realizan sus actividades con displacer, comienzan a faltar, el desempeño se vuelve ineficaz o renuncian al trabajo porque ya no existe un vínculo afectivo con la empresa que haga al trabajador esforzarse; lo que generaría una pérdida en la empresa ya que desestabiliza la misma al dejar un puesto importante vacío, además de perder todo el capital invertido para la capacitación de ese trabajador. Las causas de esta problemática pueden ser el filtro cognitivo que tenga los trabajadores, ya que como lo señala según Ellis, Lega y Caballo (1997) las creencias irracionales son referidas como aquellas evaluaciones de la realidad caracterizadas como inconsistentes y que impiden alcanzar las metas.

Según Albert Ellis Institute (2014), lo característico del modelo terapia racional-emotiva- conductual desarrollado por Ellis es el enfoque en las ideas irracionales, como causa de las consecuencias disfuncionales de tipo emocional y conductual. Reconocer las creencias irracionales de las personas, ideas sobre demandantes que podrían ser del tipo: todas las personas de mi equipo deberían valorarme y reconocer mis potencias y si este reconocimiento no ocurre, es lo que peor podría ocurrirme podrías influir en la desligación del trabajador con la organización. Pues esto genera

que el trabajador no se sienta satisfecho trabajando allí y por lo tanto afecte su compromiso ya que las relaciones dentro de la organización se suele deteriorar debido a que no se cumpla con sus peticiones, entonces descienda su motivación, estado de ánimo, y aparezcan sentimientos y comentarios negativos contra la administración o una desaprobación de sí mismo al sentirse desvalorado como si no mereciera recibir lo que pide por lo que terminará generando tensión y se sabotearía; en ambos caso afectaría su compromiso con la organización porque al existir un sentimiento de incomodidad por haberse comprometido a laborar hasta el final y no sea retribuido lo obligan a abandonar el puesto, trayendo consigo la renuncia del trabajador, dejando su puesto libre y generando inestabilidad en la empresa durante un tiempo, y quizás por parte del trabajador no lograr su estabilidad dentro de una organización por una mala decisión influenciado por pensamiento irracionales (Castro, 2015; Esperanza, 2019).

Existe en la literatura pocos estudios que asocien el compromiso organizacional con las creencias irracionales, lo cual demostrar dicha relación impulsaría la priorización de la evaluación de aquellos sesgos cognitivos que pueden estar afectando el vínculo afectivo y expectativa de la estabilidad laboral que tenía el trabajador. Sin embargo, en base a todo lo mencionado anteriormente, es conveniente responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura?

1.2. Justificación de la investigación

El presente estudio presentó pertinencia de tipo teórica, ya que se revisaron y presentaron datos documentos actuales sobre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. Esto posibilitará en primer lugar tener datos actualizados sobre ambas variables y su relación; así mismo que en futuras investigaciones tenga la seguridad de utilizar una variable psicológica en este caso creencias irracionales y relacionarlo con una variable organizacional y que este sea un determinante para el compromiso; y en segundo lugar que esta investigación se realiza en el contexto donde fueron

recogidos los mismos. A su vez, se aporta un nuevo estudio para ser empleado como antecedente en futuras investigaciones.

El presente estudio presentó pertinencia de tipo metodológica porque se revisó las propiedades psicométricas del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de creencias irracionales de Calvete y Cardeñoso, reportándose así la confiabilidad y validez de los instrumentos. Por ende, se podrá utilizar en otras investigaciones con un contexto semejante; es decir, tanto de persona que laboran en alguna institución educativa, social, clínica u organizacional.

El presente estudio presentó pertinencia de tipo práctica, ya que los datos analizados serán presentados de forma detallada y documentada, los mismos pueden ser consultados por las autoridades de la empresa en donde se realizó el estudio como una medida preventiva para tomar decisiones en la implementación de programas, asesoría psicológica, capacitación y realizar un mejor proceso de selección del personal con el objetivo de mejorar el nivel de compromiso en los trabajadores de una empresa privada y por ende una mayor productividad.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.
- Identificar el nivel de las creencias irracionales en los trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

- Comparar el compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura en función al sexo y edad.
- Comparar las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura en función al sexo y edad.
- Establecer la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

1.4. Limitaciones de la investigación

El presente estudio contó con limitaciones en cuando a la generalización, lo cual quiere decir que dichos resultados hallados deben ser empleados con cautela ya que la muestra no asegura una distribución representativa de la población, siendo lo más apropiado utilizarlo para el análisis de dichos sectores donde se recogieron los datos y no en otros lugares donde se infiera que las tendencias se siguen cumpliendo; por lo tanto, los resultados no deben extrapolarse. El presente estudio de alcance correlacional solo manifiesta una relación en ambas variables más no revela cuál variable tiene el poder de influir sobre la otra; se puede deducir razones para ambas, pero hasta que no se realice más investigaciones sobre dicha relación no se puede determinar la causalidad ya que también podría estar influyendo otra variable desconocida que no está siendo estudiada. Por lo, es importante tener cuidado al momento de realizar la interpretación de la investigación correlacional.

Finalmente, el estudio contó con limitaciones en cuando al acceso a antecedentes, puesto que no se halló estudios en donde se correlacionará el compromiso organizacional y las creencias irracionales en el contexto peruano, por ello se tuvo que recurrir a estudios de carácter indirecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Delgado y Jaik (2017) realizaron una investigación para establecer el grado de relación que presentaron el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores en México. Su método fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional y transversal. Emplearon una muestra de 197 docentes que trabajan en el plantel DGETI en el municipio de Durango en el País de México. Administraron el Cuestionario de clima organizacional y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que existió una relación estadísticamente significativa y directa entre el clima y el compromiso organizacional. Concluyeron que a mayor nivel de clima organizacional perciben los docentes, mayor será el compromiso organizacional que reporten en la ciudad de Durango en México.

Hidrovo y Naranjo (2016) realizaron una investigación titulada Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito. El objetivo fue analizar si existe o no una correlación directa entre las variables de justicia organizacional y compromiso organizacional. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo de tipo no experimental transversal, de diseño correlacional. La muestra está conformada por 278 docentes de varias facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) matriz Quito. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de justicia organizacional de Colquitt y el Cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación directa y positiva con una magnitud baja entre las dos variables (justicia y compromiso organizacional) lo que confirma la hipótesis planteada “A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional.

Crespo (2016) realizó un estudio en donde determinó el grado de relación estadística entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa mediana de manufactura en San Luis Potosí (México). El enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental transversal con un alcance correlacional – causal. Su muestra estuvo

conformada por 80 trabajadores de una empresa mediana de manufactura en San Luis Potosí (México) siendo el 64.56% de sexo masculino y el 35,44% de sexo femenino, además el 65.00% pertenecían a un nivel operativo, el 15.00% al nivel supervisión, el 11.25% al nivel administrativo y el 8.75% al nivel gerencial. Aplico el Cuestionario de clima organizacional y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Halló que existió una relación estadísticamente significativa y directa ($r .644$; $p .000$) entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores. Concluyó que a mayor nivel de clima organizacional tengan los trabajadores en una empresa mediana de manufactura en San Luis Potosí (México), mayor será su nivel de compromiso organizacional.

Polo, Santiago, Navarro y Alí (2015) desarrolló una investigación titulada Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. El objetivo es determinar la relación entre creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo. La metodología empleada es una investigación bibliográfica. Los resultados reconocen que existe un vínculo entre las creencias irracionales de un empleado y la presencia de fenómenos como la adicción al trabajo y el síndrome de Burnout. Pero al mismo tiempo se observa incluso que hay una correlación entre el síndrome de Burnout y la adicción al trabajo: la segunda es un desencadenante para la aparición de la primera.

Salvador (2012) realizó una investigación titulada el compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. El objetivo fue analizar la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional. La investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo no experimental y con un diseño descriptivo – transversal. La muestra está compuesta de 165 sujetos que laboran en una empresa de servicios, en la cual se aplicó Trait Meta - Mood Scale (TMMS 24) para analizar la inteligencia emocional y la escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultado obtenidos revelan que encontraron relaciones estadísticamente significativa acerca de la relación entre el compromiso de los trabajadores y a inteligencia emocional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

García (2018) realizó un estudio en donde estableció la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de un hospital privado en Lima (Perú). Su método fue hipotético – deductivo de diseño no experimental transversal y correlacional, siendo una investigación de tipo básica. Su muestra estuvo conformada por todos los trabajadores del centro de salud, por lo que fue de tipo censal siendo 78 trabajadores en donde 37.2% fue de sexo masculino y 62.8% de sexo femenino con edades comprendidas entre los 21 a 56 años de edad. Aplicó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Satisfacción laboral de Materan. Halló que en cuanto al compromiso organizacional el 1.3% fue bajo, el 75.6% fue medio y el 23.1% fue alto, mientras que en la variable satisfacción laboral el 10.3% fue bajo, el 89.7% fue medio y el 0.0% fue alto, halló que existe relación estadísticamente significativa y directa ($r .619$. $p .000$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de un servicio médico privado. Concluyó que a mayor nivel de compromiso habrá un mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores. Recomendó replicar el estudio en otras muestras.

Bellido (2018) realizó una investigación con el título cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa. El objetivo es determinar los niveles de la cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa. La metodología utilizada corresponde a un estudio tipo correlacional en una muestra constituida por 127 colaboradores cuyas edades oscilaban entre los 20 a 70 años; además utilizaron la Encuesta de cultura organizacional de Denison y Neale y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que existe una correlación significativa y de grado moderado entre cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa.

Pompilla (2017) realizó una investigación con el título Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, 2017. El objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y

compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana. La metodología empleada fue de tipo no experimental transversal, de diseño correlacional. La muestra está conformados por 200 trabajadores de ambos sexo, cuyas edades oscilaban entre los 18 años a 50 años. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de estrés laboral OIT – OMS de Ivancvich y Matterson, y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que existe una correlación directa, significativa y positiva bajo, entre los puntajes totales del estrés laboral y compromiso organizacional, es decir, a mayor estrés laboral, mayor compromiso organizacional. Además, se encontraron correlación positiva y significativa entre algunas dimensiones del estrés laboral y los componentes del compromiso organizacional; y finalmente, se encontraron que para la variable estrés laboral, el sexo así como la edad no establecen diferencias significativas.

Carrasco (2017) desarrolló una investigación con el título reconocimiento laboral y compromiso organizacional en el Banco de la Nación- Agencia I Trujillo, 2017. El objetivo fue determinar la relación entre el Reconocimiento Laboral y compromiso organización en banco de la Nacional – Agencia I Trujillo 2017. La investigación fue no experimental, transversal y correlacional, la muestra estuvo constituida por 40 trabajadores nombrados y contratados en la agencia 1 del Banco de la nación en Trujillo, y cuyos instrumentos utilizados fueron un cuestionario para la variable reconocimiento laboral que fue sometido a una prueba de confiabilidad según el alfa de Cronbach y para la variable compromiso organizacional se aplicó una ficha de evaluación con preguntas múltiples que fue tomado del modelo de Meyer & Allen. Los resultados demuestran que el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional de los empleados del Banco de la Nación – Agencia 1 Trujillo 2017 se relacionan significativa y positivamente; es decir, a mayor reconocimiento laboral, mayor compromiso organizacional.

Mamani (2016) realizó un reporte en donde analizó la relación estadística entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de instituciones educativas adventistas en Arequipa (Perú). Su tipo de investigación fue correlacional con un diseño no experimental transversal. Su muestra estuvo conformada por 71 participantes los cuales laboran como docentes en dos instituciones educativas adventistas, siendo 39 de sexo femenino y 32 de masculino. Aplicó el Cuestionario de

compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala general de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979). Halló que en cuanto a la satisfacción laboral el 3.2% fue moderadamente insatisfecho, el 16.1% fue ni satisfacción ni insatisfacción, el 19.4% fue moderadamente satisfecho, el 51.6% fue satisfactorio y el 9.7% fue muy satisfactorio. En cuanto al compromiso organizacional el 16.1% fue desfavorable, el 67.7% fue favorable, el 16.1% fue muy favorable. Halló relación estadísticamente significativa y directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Concluyó que a mayor nivel de compromiso organizacional tengan los docentes, mayor será su nivel de satisfacción laboral. Recomendó a las instituciones estudiadas realizar políticas de incentivo a generar mayor satisfacción en los docentes.

Bohorquez (2014) desarrolló una investigación titulada Creencias irracionales y liderazgo en directivos de instituciones educativas de primaria en la jurisdicción de la UGEL 04 – 2014. El objetivo fue determinar la correlación entre las creencias irracionales y liderazgo en directivos de instituciones educativas de primaria en la jurisdicción de la UGEL 04 – 2014. La metodología utilizada fue de tipo no experimental cuantitativa transversal, con diseño correlacional en una muestra conformada por 112 directivos elegidos por muestreo de no probabilística intencional; en la cual se aplicó el inventario de creencias irracionales de A. Ellis y el cuestionario Life Orientations de Atkins y Katchet. Los resultados indican que existe una correlación baja y negativa entre las creencias irracionales y liderazgo ($p = 0.012$) ($\rho = -0.236$) en los directivos de instituciones educativas, por lo que se concluye que, a mayores creencias irracionales, menor liderazgo.

Rostaing (2019) realizó una investigación con el objetivo de establecer la presencia de las creencias irracionales en trabajadores del servicio de atención al cliente en una empresa privada de call center en San Borja. Su metodología fue de tipo básico con diseño no experimenta-transversal. Su muestra fue de 80 trabajadores del servicio de asesores de un call center ubicado en Lima. Les aplicó el Inventario de creencias irracionales de Ellis y una ficha sociodemográfica. Sus resultados indicarían que en los trabajadores en las creencias: necesidad de aceptación (91.3%), altas autoexpectativas (78.8%), culpabilización (77.5%), intolerancia a la frustración (82.5%), causas externas (91.3%), miedo o ansiedad (42.5%), evitación de problemas (88.8%), dependencia (82.5%), influencia del pasado (78.8%), pasividad (92.5%).

Concluyó que predominantemente los trabajadores tienen un nivel bajo de creencias irracionales en San Borja.

Meneses (2017) desarrolló una investigación donde analizó la presencia de las creencias irracionales en un grupo de trabajadores docentes dentro de un centro escolar en Comas – Perú, empleando para ello una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental-transversal. Su muestra fue de 27 trabajadores de una institución educativa en el distrito de Comas, que cumplen la labor de docente. Les aplicó el Inventario de creencias irracionales y una ficha sociodemográfica. Sus resultados mostraron que para las creencias irracionales, en necesidad de afecto el 78% fue moderado, en creencia perfeccionismo el 78% bajo, en fantasía de maldad el 93% bajo, en idea de catástrofe el 85% bajo, en la creencia determinismo de los hechos el 93% bajo; en miedo a lo desconocido el 63% resultado bajo, en evitación de problemas 8/1% fue bajo, en deseo de protección el 48% resultado bajo, en determinismo del pasado el 100% fue bajo y el ocio indefinido el 92.6% resultado con un nivel bajo.

2.2. Bases teóricas y científicas

2.2.1. Compromiso organizacional

Concepto del compromiso organizacional

El estudio del compromiso organizacional nace con el interés de conocer que elementos podían predecir el comportamiento de vinculación y mantenimiento de los trabajadores en una empresa; así como, aquello que hace que renuncien o sean inestables trabajando para alguna organización; es en este sentido que, el compromiso organizacional surge como una alternativa para la predicción de la rotación laboral, la pobre motivación, el desplazamiento de la responsabilidad y los conflictos entre compañeros de trabajo; es por ello que, para una mejor comprensión se realiza una revisión de las principales definiciones sobre el compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) han conceptualizado el compromiso organizacional como un vínculo fuerte entre el trabajador y una empresa, esta puede ser posible por un conjunto de creencias, percepciones y actitudes en la relación con el centro donde se labora, ello tendrá como producto una sensación de pertenencia, creencias relacionadas al beneficio que le otorga la organización y una planificación en donde observa un futuro satisfactorio en el caso de permanecer en la empresa. Para estos autores se da una sensación de pérdida con la idea de renunciar al puesto de trabajo, debido a los beneficios que percibe obtener solo en esa empresa.

Para Arciniega (2002) el compromiso organizacional se trataría de un lazo difícil de romper entre el empleado con el puesto de trabajo, ya que el siente obtener muchos beneficios laborando para ellos, los cuales podría perder en caso de buscar otras opciones laborales, por ello esta percepción mantiene la intención de permanecer laborando para dicha empresa por parte del trabajador. Cuando el compromiso es actitudinal y cognitivo, los trabajadores sienten que la empresa resulta una especie de oportunidad única, la cual difícilmente encontrarán en caso de retirarse de ella, de esta forma se reafirma la intención de permanecer en ella, soportando inclusive pequeños momentos de descenso en los ingresos; puesto que, la organización no sería vista como algo ajeno, todo lo contrario, existe una vinculación simbólica muy fuerte entre el trabajador y la empresa, expresándose en la energía puesta por el para servir a sus objetivos, los cuales a su vez han sido interiorizados por él.

Pintor (1989) mencionó que el compromiso organizacional se refiere al grado en el que un trabajador percibe que ha entregado mucho por una empresa, y que renunciar a ella involucraría perder de igual forma bastante; por ello se siente comprometido con la misma; además, este sentimiento hace que este motivado incluso cuando no existe recompensa inmediata, porque siente que los logros a largo plazo también serán responsabilidad de él. Estos trabajadores suelen permanecer en las organizaciones por largos periodos de tiempo, por ello suelen ser buscados y asegurados, a través de planes que busquen dar beneficios a la familia. Resulta un gran beneficio para las empresas que todos sus trabajadores desarrollen un alto nivel de compromiso organizacional, puesto que, de esta forma pueden invertir en capacitarlos sin el temor a perder ese capital humano.

Para Castañeda (2001) las personas con compromiso organizacional están relacionados con la empresa, por ello planean a largo plazo permanecer en la misma aunque hayan tenido otras ofertas laborales, esto debido a la estabilidad y seguridad que suele ofrecer sobre ellos; sin embargo, un bajo compromiso organizacional será sinónimo de una inestabilidad y temor por el futuro del mismo laborando para esa empresa; por lo tanto, estos trabajadores andarán en la búsqueda de nuevas alternativas laborales. Una renuncia de un trabajador resulta una pérdida monetaria en capacitaciones, tiempo dedicado y enseñanza de los procedimientos que sigue en el proceso de producción, por ello, los autores enfatizan en la importancia de identificar el compromiso del trabajador con la empresa para saber en qué medida cuentan con él.

Arias (2001) reflexionó sobre la definición tridimensional del compromiso organizacional, él afirmó que se trataría de una reacción conductual que engloba una serie de actitudes e ideas con respecto a la seguridad y beneficios que ofrece la empresa. Para este autor los trabajadores con un elevado compromiso organizacional tendrían respuestas afectivas tales como una mayor vinculación e identificación de valores similares a los de la empresa; un componente normativo relacionado con el valor moral y la ética del trabajador con respecto al desequilibrio que dejaría su renuncia repentina, y un componente de continuidad que sería la decisión final tomada a partir de los beneficios que ha ofrecido la organización para él durante su instancia. El sistema moral del trabajador influye en su permanencia, ya que su normatividad interna no le permite abandonar un puesto de trabajo por el compromiso verbal que ofreció al aceptar el puesto de trabajo.

Davis y Newstrom (2000) definieron al compromiso organizacional como una característica de los trabajadores más estables emocionalmente, esto debido a que independientemente de la edad, éxito de la empresa o nivel estratégico, los trabajadores tendrían un propio sistema de satisfacción con respecto a su rendimiento personal; por tal motivo, aquellos con una mejor percepción de logro y utilidad dentro de la organización sentirían un mejor bienestar y estarían dispuestos a permanecer laborando en dicha organización, a diferencia de los trabajadores que no logran sentirse plenos a pesar de conseguir múltiples logros laborales. Estos autores

comienzan a plantear la satisfacción y flexibilidad en las creencias del trabajador como algo que influye sobre el compromiso que desarrollara en su puesto laboral.

Ramos, Martínez y Maldonado (2009) afirmaron que el compromiso organizacional se trataría de una fuerza intrínseca que mantiene a los trabajadores unidos a la organización en donde laboran, tal fuerza se incrementa cuando los líderes realizan intentos estratégicos para generar una mayor percepción de involucramiento; por lo tanto, el trabajador se sentiría responsable del éxito conseguido. Estos autores involucran un mayor grado de responsabilidad por parte de los altos mandos en una organización, por ello el compromiso organizacional no solo es algo de lo que es responsable el trabajador, la empresa debe emplear constantemente estrategias para incrementar su motivación y satisfacción en el área laboral; así como, recompensar los logros que ha tenido.

Amoros (2007) mencionó que el compromiso organizacional es aquel vínculo que mantiene la permanencia de un trabajador en su área de trabajo, esto es producto de sentir que sus valores están en sintonía con los de una organización, por ende, se daría un sentimiento de identificación con ella. Para los trabajadores comprometidos la empresa no sería solo un generador de bienes económicos, sino que se trataría de algo por lo que luchan, pasar horas extras y permanecer a su lado en situaciones difíciles; sin embargo, resulta necesaria la serenidad, claridad, carisma y seguridad de los líderes de la empresa. Para este autor el compromiso organizacional estaría influenciado por la seguridad que siente el trabajador, la misma que puede incrementarse o reducirse a partir de la seguridad observada en el líder.

Para Porter Steers Mowday y Boulian (1974) el compromiso organizacional estaría referido a un conjunto de cogniciones, emociones y comportamientos con la intención de permanecer laborando en una organización, como producto de pequeñas inversiones (side - bets) que han realizado los trabajadores, es así que algunos sienten que han dedicado demasiado esfuerzo, tiempo y dedicación a una empresa; por lo tanto, renunciar a ella sería dejar ir todo aquello que se ha invertido, teniendo así una sensación de pérdida de beneficios. Para los trabajadores el permanecer en dicha empresa incrementa las probabilidades de ser parte del éxito de la misma; sin embargo, renunciar involucraría perder las inversiones realizadas por él. De acuerdo

con ello, las estrategias para incrementar el compromiso organizacional deben partir de una mayor participación de todos los trabajadores en el alcance de las metas laborales; así mismo, expresar el aporte que han dado para alcanzar el éxito. De esta forma los trabajadores perciben que han sido parte del desarrollo de la empresa, siendo muy difícil que renuncien a ella.

Villalba (2001) afirmó que el compromiso organizacional promueve la actitud de estabilidad laboral, hace que los empleados no busquen otras alternativas laborales porque siente que en el lugar actual donde trabajan obtienen muchos beneficios no necesariamente monetarios que difícilmente conseguirían en otros lugares; sin embargo, cuando se percibe que el ambiente es hostil, no brinda las oportunidades para el desarrollo personal, el sueldo es bajo y los valores de dicha organización van en contra de los valores del trabajadores, la motivación por permanecer en ella se reduce y aparece la intención de buscar un nuevo centro laboral; por ello, quienes tienen un bajo compromiso organizacional frecuentemente dejan de trabajar.

Mowday, Steers y Porter (1979) evaluaron el concepto como importante para el alcance de las metas en una organización y afirmaron que se trataría de un vínculo psicológico entre la organización y el trabajador, de esta forma hay un fuerte sentimiento de identificación con el centro de labores, al punto de vivir los logros de ella como propios; además, el trabajador se siente responsable de la producción conseguida, por lo que intentara reiteradamente brindar un óptimo desempeño, siendo su deseo el de contribuir en todo momento con la empresa; además, el sistema de valores que ha desarrollado es similar a los propuestos por la organización, identificándose aún más con ella y llegando a la conclusión de que difícilmente encontrarán a otra con tales beneficios. De esta forma, las personas fuertemente comprometidas distribuyen una gran cantidad de recursos motivacionales a servir a los objetivos de la empresa, teniendo como fin personal continuar disfrutando de los beneficios de laborar en ella sin descuidar el rendimiento personal.

Modelo teórico del compromiso organizacional

A. Modelos de las tres dimensiones del compromiso organizacional

Una revisión teórica de los modelos del compromiso organizacional, dan cuenta de que el modelo de Meyer y Allen se construye bajo el principio de bienestar del trabajador, para generar un compromiso entre el trabajador y empleador, bajo un modelo de tres componentes. Gonzáles y Antón (1995) mencionaron que el modelo de Meyer y Allen (1991) reúne dos grandes antecedentes, la actitudinal y la conductual; es decir, los trabajadores se identifican con la empresa en la medida en que los siguientes tres factores aparecen en mayor medida en ellos, teniendo un mayor deseo por permanecer en la empresa; además, siente responsabilidad por sus funciones y reporta un constante bienestar psicológico al sentirse satisfecho con el área donde se desempeña.

Para este modelo, los trabajadores han identificado que la organización donde se encuentran ofrecen una serie de beneficios que no podrían conseguir en otros lugares, por ello están con toda la intención de permanecer laborando en dicho lugar. Se trata de una expectativa de pérdida en caso de renunciar y dejar ir una valiosa oportunidad laboral; mientras que, al permanecer en ella, sigue obteniendo los beneficios laborales sumados a la tranquilidad y satisfacción que le genera el trabajo. A ello se le denominó como el elemento de continuidad dentro el compromiso organizacional; es decir, la forma como el percibe que dicha institución sirve de forma instrumental para alcanzar una serie de objetivos personales, tales están referidos principalmente al ámbito económico; sin embargo, no se limitan solo a ello, pueden estar referidos a la satisfacción del desempeño mostrado o los reconocimientos frente a los demás (Meyer y Allen, 1997).

Para modelo de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es una de las estrategias por la cual se puede comprender mejor y medir el grado de lealtad - vinculación que ha venido desarrollando el empleado. Para los trabajadores identificados con la organización (compromiso afectivo), mayores serán las posibilidades de permanecer en ella. Se puede intentar que el capital humano se deba a la organización en base a sus propios intereses (compromiso continuo). A la vez se

encuentra la creencia, valor y la lealtad a la organización por la retribución de un beneficio (compromiso normativo).

A raíz de la revisión en diferentes medios han concluido que el compromiso organizacional se encuentra conformado por tres grandes dimensiones, las cuales son: afectivo, normativo y de continuidad; de esta forma todos los trabajadores cuentan con ellas, siendo una más alta que la otra y enmarcándose la forma como expresarían su compromiso organizacional; además, un mayor compromiso significaría mayores oportunidades para alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los trabajadores estarían aportando todo de sí para que ello se haga posible. El compromiso organizacional resulta una variable compleja puesto que involucra además de la fidelidad del trabajador, la vinculación de él con los valores y metas de la empresa; por ello dicha evaluación debe de especificarse según la misión y visión de la misma (Meyer y Allen, 1991).

Para los autores el estado psicológico involucra no solamente una actitud de los trabajadores sino también hay creencias, sentimientos y una historia personal de responsabilidad y compromiso que estarían en medio de ambas. De esta forma muchos de ellos permanecen en una empresa por la creencia de que en ella tienen una infinidad de beneficios que difícilmente conseguirían en otra empresa sin pasar por un proceso desde cero, teniendo que ganarse la confianza de los demás miembros; así mismo, la actitud favorable nace del orgullo de servir a una causa superior, de esta forma la visión de la organización al estar relacionada con los valores del trabajador representa una constante fuente de motivación. Por ello se mencionan los tres principales componentes que componen el compromiso organizacional.

Dimensión: compromiso afectivo

Se trata de un estado emocional de la persona, el cual se manifiesta al identificarse con la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo continúan trabajando porque quieren hacerlo, debido a que el lugar donde laboran les permite satisfacer sus necesidades básicas. Se trata de la atadura emocional que siente el trabajador con la empresa donde labora.

Es concebido como aquella vinculación plagada de sentimientos favorables del trabajador hacia la empresa, de esta forma los trabajadores con un mayor compromiso afectivo sienten muchas emociones positivas hacia el desempeño que tienen en su puesto laboral y en la misión de la organización. Existe cierto orgullo por encontrarse trabajando para determinada marca, tomando los logros como algo propio y defendiéndole como si la empresa fuera suya, en cierta medida la causa por la cual trabaja la empresa se vuelve algo en común para todos los trabajadores.

Dimensión: compromiso continuo

Conciencia del costo asociado con dejar la organización ya que piensan que el cambiar de empleo generaría pérdida de tiempo. Los empleados cuyo vínculo primario se centra en el compromiso continuo son porque necesitan hacerlo. Se encuentra centrada en la necesidad y las inversiones a largo plazo, sumado a la percepción de pocas oportunidades de superior beneficio.

Es una relación de conveniencia en donde el trabajador siente que se ha ganado el puesto y los beneficios que consigue en esa organización y que, de renunciar y buscar otra alternativa tendría que repetir todo el proceso siendo una pérdida de tiempo y de oportunidades; por ello, se mantiene firme en la empresa ya que le ofrece seguridad y tranquilidad, además de la oportunidad de satisfacer sus necesidades. Las alternativas laborales no resultan tan atractivas como la que posee en ese momento, por ello no desearía renunciar a su puesto laboral. Habrá de entenderse que mantener el compromiso solo con estas ideas es algo muy frágil, puesto que al aparecer otras ofertas laborales puede que el trabajador termine sintiéndose tentado por ellas.

Dimensión: compromiso normativo

Se trata de un deseo por permanecer laborando en la empresa por la obligación moral que siente hacia esta, ya que el trabajar siente haber sido retribuido por ella de importante forma, encontrándose agradecido y sintiendo que renunciar a ella sería una traición a sus principios. Se trata de la lealtad que han ido construyendo desde el hogar. Algunos individuos hacen todo lo posible por cumplir su palabra; así como ser

agradecidos con quien le abrió las manos en un determinado momento, de tal forma que, en caso de aparecer un gran conflicto trataría de terminar con el plazo fijado para recién buscar otra alternativa laboral. Son fieles a su palabra y perseverantes en sus metas, así mismo existe cierto sentimiento de obligación por permanecer en la empresa, ya sea por deseos de agradecimiento, la lealtad es algo que difícilmente puede derribarse. Cuando la lealtad que siente el trabajador va más allá de un sentimiento de obligación, es decir, aparece con un alto nivel del compromiso afectivo, la relación tiene a ser muy fuerte entre el trabajador y la empresa.

B. Modelo del compromiso organizacional de Becker

Para este autor el compromiso constituye una respuesta voluntaria del trabajador, ya que se da a partir de la percepción de recompensa tras una acción realizada, de esta forma al observar que las funciones que desempeña en la organización tienen una gran recompensa por parte de los demás trabajadores nace una sensación por permanecer en ella, ya que habría conseguido un espacio donde conseguir remuneración económica; así como apoyo de los demás y un clima laboral afectivo. Aspecto muy valorado por él al punto de sentir que, al renunciar, estaría perdiendo un montón de elementos que habría cosechado en ese trabajo. De esta forma el sentimiento de compromiso con la organización se incrementa y se reducen las posibilidades de rotación laboral (Becker, 1960).

Buchanan (1974) mencionó que este modelo trata principalmente del grado de vinculación que establece un trabajador con el centro donde labora, de tal forma que aparece un vínculo emocional contribuido por tres elementos principalmente: el primero está en relación a la asimilación de los objetivos y los valores de la empresa; la motivación por aportar y contribuir en el alcance de ellas; y el deseo constante por permanecer laborando en dicha organización. De esta forma el compromiso se estaría desarrollando entre el trabajador y la empresa.

Para Becker (1960) los estudios en materia del compromiso deben considerar la internalización de las metas de la empresa, puesto que sería un factor mucho más fuerte a la motivación económica; puesto que, los trabajadores seguirían fieles a la empresa en la medida de que internalicen sus valores con lo que ellos ya habían

desarrollado, habiendo una complementariedad y un deseo interno por cumplirlo. Los trabajadores no solo permanecen en la organización por un estímulo económico, este compromiso nace a partir de sentir que han invertido bastante en ella y que renunciar sería dejar de lado todo el esfuerzo aportado; además, se le suma los valores y metas los cuales son aceptados por el trabajador, pretendiendo realizar todo lo necesario para cumplirlas en el tiempo estimado. De esta forma el compromiso se incrementa y el vínculo con la empresa se fortalece, disminuyendo toda posibilidad de renuncia o deserción laboral. Como el sentimiento de pertenencia ha sido interiorizado, se puede observar un creciente involucramiento entre el trabajador y la empresa, manifestándose en una mayor pro actividad o deseos de mejorar su desempeño.

Importancia del compromiso organizacional

Las empresas han sido creadas con el objetivo de ser fuentes de ingreso para varias personas, lo cual les permite satisfacer sus necesidades básicas y otras de índole social, es por eso que resulta importante que el principal factor empresarial, el cual es el recurso humano, este adecuadamente cuidado. De ahí el porqué del interés de su estudio, se ha identificado que el compromiso organizacional señala la presencia de múltiples beneficios tanto a la empresa como para el trabajador (Davis y Newstrom, 2000); estos van desde el ámbito empresarial, mayor producción de bienes y servicios, como el ámbito personal, mejor clima laboral y mayor bienestar psicológico de los trabajadores. Por ello, el compromiso organizacional resulta importante en el ámbito de las organizaciones, puesto que incrementa los beneficios tanto para la empresa como la salud mental de las personas que laboran en esa organización (Castro, 2010).

Los trabajadores comprometidos se sienten valorados por la empresa, al punto que cualquier esfuerzo extra que realizan es considerado como satisfactorio; en caso opuesto, los trabajadores con un bajo nivel de compromiso organizacional no se consideran apreciados por la empresa, sienten que sus esfuerzos no son reconocidos como se deberían y por lo tanto cualquier esfuerzo extra que intenten hacer será en vano; esto generan un enlentecimiento en la producción, lo que a su vez proporciona pérdidas para la empresa; esto se complica si es que la actitud de dicho empleado comienza a ser imitada por los demás colaboradores. Por ello, es de vital importancia

para la empresa identificar estos casos e intervenir para así frenar la tendencia negativa que produce; y buscar que los trabajadores comprometidos se vinculen con las metas de la empresa, las vuelven suyas y se sienten satisfechos al contribuir en el desarrollo de ellas; además, motivan a los demás trabajadores a esforzarse por el bien de la empresa, desestimando la remuneración económica que reciben tras ello (Kim, Geun, Choi y Lee, 2017).

El compromiso organizacional se encuentra presente en aquellos trabajadores con mayores deseos de permanecer en la empresa, quienes expresan estar satisfechos de su desempeño y se sienten en la obligación de seguir aportando a ella, ya que de esta forma están contribuyendo a la causa social o personal que ellos también han perseguido de forma individual en la empresa; siendo esta, la misión y visión de la empresa la que encaja con los ideales del trabajador formándose una relación positiva; es decir el personal se siente fuertemente identificado con la empresa (Mowday, 1979).

Para Mowday (1979) los trabajadores con algo nivel de compromiso organizacional presentan tres principales aspectos de importancia para la empresa. Tienen una mayor seguridad laboral; es decir, se sienten competentes cumpliendo las funciones y roles que el puesto requiere, de esta forma pueden estar realizando sus actividades diarias y sentirse valiosos por contribuir, ya que estos tipos de trabajadores han asimilado de forma adecuada las metas de la empresa y han sentido que son los indicados; además, entran en asimilación con los valores de él, por todo ello tiene la seguridad de estar haciendo lo correcto al trabajar para determinada empresa. El sistema de valoración de la empresa hace que se sienta apreciado, además da una retroalimentación positiva de su trabajo, teniéndole mayor confianza y demostrándola en el empeño que pone al trabajar.

Los trabajadores con un mayor compromiso presenta una mayor disposición para servir a los fines de la empresa, esto se demuestra cuando suelen estar de acuerdo con los nuevos retos que se asumen, a su vez, administran una gran cantidad de sus esfuerzos para cumplirla; de esta forma las empresas se ven más beneficiadas por la actitud positiva que muestran en estos entornos; además, dichos trabajadores suelen ser proactivos, intentando innovar para generar nuevos logros en el área

donde se desempeñan; en consecuencia, esto motiva a los demás en arriesgarse y conseguir nuevos retos. La buena disposición que presentan los trabajadores con un alto nivel de compromiso organizacional impulsa a los demás a continuar esforzándose, permitiendo que se desarrolle un clima productivo sin caer en una competencia exagerada entre los colaboradores.

Mayor seguridad de la permanencia y los deseos de continuar con la empresa, sin lugar a dudas, uno de los mayores temores dentro del campo de las organizaciones es la rápida rotación laboral que puede desencadenarse, entendiéndose que hay trabajadores que ingresan por cierto tiempo hasta que el puesto no llena sus expectativas y simplemente lo abandonan, dejando una sensación de inestabilidad en la empresa y un vacío que costará ser ocupado por otra persona; puesto que, el proceso para volver a contratar a alguien viene siendo arduo y laborioso. Los directivos de una empresa al contar con una persona con alto nivel de compromiso organizacional pueden optar por implantar medidas de capacitación y preparación en habilidades necesarias hacia un mayor desempeño; consiguiendo así que la productividad mejore sin el temor a filtrar dichos conocimientos a comparación de los trabajadores con bajo compromiso organizacional, los cuales dejarían fugar las estrategias de la organización.

Para Black, Mendenhall y Oddou (1991) el compromiso organizacional tiene como característica establecer en los trabajadores una mayor integración de los roles que deben desempeñar; es decir, al tener un fuerte vínculo de pertenencia con la empresa, les resulta mucho más fácil asimilar las funciones específicas correspondientes a su área, poniendo nula resistencia y desarrollándolas de forma competente. Estos trabajadores suelen tener una mejor asimilación, puesto que se muestran motivados para cumplir con las obligaciones que le son encargadas, al mismo tiempo que perciben satisfacción por su competitividad. Resulta mucho más conveniente contar con un individuo que ha desarrollado un vínculo afectivo positivo con el centro donde labora, a comparación de alguien que no lo ha hecho; pues, tiene una actitud mucho más favorable al aprendizaje de sus funciones y una mayor motivación por cumplirlas cabalmente. En contraparte, los trabajadores con bajo compromiso con la organización suelen presentar una actitud negativa, de rechazo hacia la autoridad, pues es característico en ellos desear un trato totalmente favorable

para considerar permanecer en esa área, de lo contrario rápidamente toman en cuenta la alternativa de abandonar el centro de labores.

Otra de las características importantes del compromiso organizacional es que es un predictor de que las condiciones de trabajo que se han propiciado son las adecuadas para los trabajadores, de esta forma al presentar un deseo por permanecer laborando en la empresa, los empleados estarían confirmando que el ambiente que se propicia para que se desempeñen ofrece comodidades, herramientas apropiadas y motivación por superarse a sí mismos sin caer en un patrón de inflexibilidad. Cuando las características en el ambiente de trabajo resultan optimas, estas son fuentes de mayor bienestar y energizante para un mejor desempeño, de esta forma no solo las funciones que competen a las personas se verían beneficiadas; además, estarían cuidado la salud mental del recurso humano que hace posible todos esos logros (Bishop y Scott, 2000).

Por su parte Ko, Price y Mueller (1997) han argumentado que resulta de vital importancia para el éxito de una empresa conocer el nivel de compromiso organizacional que presentan sus trabajadores, puesto que, es un claro predictor de fidelidad en el caso de encontrarse alimentada constantemente; sin embargo, cuando los niveles son bajos, el riesgo al absentismo laboral, el descenso en la motivación, la presencia de comentarios negativos y la rotación laboral es muy alto. Conocer el compromiso con el que cuentan los trabajadores al ingresar y mantenerse en una empresa resulta importante, porque de esta forma es posible anticipar quienes terminaran renunciando y dejando espacios vacíos en el proceso de producción, por ello se puede proponer programas de intervención en salud mental.

El compromiso organizacional tiene la particularidad de indicar en qué medida el trabajador se siente uno con la empresa; es decir mide el aspecto actitudinal frente a la empresa donde labora, de esta forma las conductas que presentan serán en todo momento en beneficio de la empresa, pues desea para ella éxitos como lo haría consigo mismo. Para Castro (2010) la actitud que presentan los trabajadores con alto nivel de compromiso organizacional tiende a mantenerse a través del tiempo; pues dichos valores seria desarrollados en la familia; sin embargo un acontecimiento abrumador como un clima muy desagradable o acoso laboral pueden romper el

vínculo de confianza entre el trabajador y la empresa, incrementándose las posibilidades de desertar y buscar otro puesto de trabajo, aunque con una desconfianza desarrollada, siendo complicado que se forme otro poderoso vínculo trabajador – organización. Por ello Mowday (1979) mencionó que es importante buscar establecer las condiciones apropiadas en el ambiente laboral para propiciar el confort y confianza necesaria para establecer dicho lazo de confianza con la empresa, de esta forma incrementar el nivel de compromiso organizacional.

El compromiso organizacional a su vez puede incrementar la producción de una empresa, facilitando así una mayor adquisición de recursos económicos; sin embargo, esta debe de cuidarse manteniéndola por medio de los valores de la empresa en vez de propiciar indiscriminadamente la presencia de motivadores extrínsecos como un aumento de sueldo, ya que puede deliberadamente cambiar el principal elemento motivador que incrementa a su vez el compromiso. Cuando se observa a la empresa como una generadora de ingreso, resulta más probable desertar a ella cuando las ganancias descienden, buscando así un mejor puesto; sin embargo, cuando el elemento que mantiene a los trabajadores son los valores y la filosofía de la empresa, el compromiso se fortalece, de esta forma el trabajador toma la decisión de permanecer laborando en la empresa porque considera que está aportando en algo significativo, de esta forma los ingresos económicos pasan a segundo plano. El compromiso organizacional se da como la unión entre los valores que tiene el trabajador y la misión de la empresa, de tal forma que al coincidir el trabajo toma un significado distinto, sintiéndose satisfecho por realizar aquello con lo que idealmente coincide como correcto (Morrow, 1983; Reichers, 1985).

El compromiso también resulta un indicador de que el trabajador percibe haber invertido aspectos valiosos de sí mismo en el desarrollo de la empresa, a ello se le denomina con side – bets, es decir inversiones que darán frutos a largo plazo, estos no son solo aportes económicos, sino otros aspectos como el esfuerzo personal o la aportación de nuevas ideas, ello significaría que el trabajador no solo es un miembro pasivo dentro del puesto que desempeña; sino, estaría constantemente aportando con nuevas ideas al desarrollo de la organización, de esta forma representa un recurso productivo, a comparación de quienes no sienten que han aportado mucho a la empresa reflejándose en las pobres acciones y la baja motivación laboral que

presentan. De esta forma, los side – bets generan que los trabajadores permanezcan más tiempo en la empresa, por el esfuerzo que ya han entregado a ella, sintiendo que, de dejarla, estarían perdiendo algo valioso para ellos (Córdoba, 2004).

Estos trabajadores pueden rechazar contundentemente ofertas laborales propuestas por otros grupos empresariales, de esta forma el personal de recursos humanos puede sentirse libres en el entrenamiento de nuevas competencias que le beneficiará para desempeñarse en su puesto de trabajo, ya que sería un recurso permanente (Becker, 1960). Al invertir tiempo y dinero en los empleados, resulta coherente pensar que, al renunciar, todo el capital invertido en él se desperdicia; además, queda un gran espacio que debe ser ocupado por otro trabajador. La rotación y ausentismo laboral generan retrasos y pérdidas, por lo que ninguna empresa las desea (McGee y Ford, 1987). De esta manera tener la confianza de que el trabajador rechaza cualquier otra oferta laboral brinda la seguridad para continuar invirtiendo en el trabajador como un miembro potencial de la organización (Hackett, Bycio y Hausdorf, 1994).

Finalmente, Mathieu y Zajac (1990) mencionaron que el compromiso organizacional ha presentado fuerte relación con aspectos positivos dentro del campo organizacional, como pueden ser la alta motivación laboral, mejor rendimiento y satisfacción con los compañeros, de esta forma resulta mucho más productivo incluir dentro de las filas de producción a empleados que sientan un fuerte vínculo con la empresa, de tal forma que mantengan esa fidelidad a lo largo de su instancia; siendo a su vez, ejemplos de permanencia y compromiso para los demás miembros de la empresa, posibilitando así incrementar la motivación y responsabilidad en ellos de una forma alternativa al uso de incentivos monetarios.

Características del compromiso organizacional

El compromiso organizacional suele ser entendido como aquella fuerza psicológica, que involucra tanto aspectos cognitivos y actitudinales, en donde hay una vinculación robusta entre el trabajador y la empresa; es decir, se trataría de un conjunto de elementos que el trabajador va desarrollando y que reducen las posibilidades que este renuncie a la empresa (Amoros, 2007); estos a su vez con las

cogniciones del valor del trabajo y su remuneración, todo ello se combina con los valores de la organización. Por eso muchos trabajadores se identifican con la empresa, ya que esta cuenta con los mismos valores de él; así mismo, emplean un sistema de recompensas el cual cumple con las expectativas del trabajador (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974), trayendo consigo satisfacción laboral, todo ello da como resultado un alto nivel de compromiso organizacional, el cual predice una estabilidad laboral y la menor probabilidad de rotación laboral (Villalba, 2001).

El compromiso organizacional ha sido empleado como una variable de predicción a la permanencia laboral, al punto de ser analizada constantemente como la responsable de que ciertos trabajadores rindan muchas más de lo que se les solicita e incluso estén comprometidos a tener el mejor resultado posible en su puesto laboral; por ello, la personalidad podría ser un factor que caracterice a estos individuos, ya que el rasgo de responsabilidad podría verse muy involucrado; sin embargo, no todos los individuos responsables continuaría trabajado. De esta forma en el compromiso organizacional entraría a tallar otros factores como lo puede ser los valores que establecer la empresa o la capacidad del trabajador para obtener un adecuado rendimiento laboral (Glisson y Durick 1988).

Los trabajadores con alto nivel de compromiso organizacional suelen ser estables en los aspectos generales de la vida, en contraposición a los inestables que se aburren rápidamente de aquello que comenzaron a hacer, de la ropa que usan o de la carrera que estudian; de igual forma los trabajadores inestables suele probar puestos de trabajo; sin embargo, al poco tiempo se verían aburridos y hasta limitados de continuar ahí; por ello surge el deseo de probar nuevos empleos, encontrándose que aquellos trabajadores que permanecen en un solo área de trabajo o puestos laborales similares durante largos periodos de tiempo tienen un alto nivel de compromiso organizacional, en comparación de aquellos trabajadores con historial de cambiar regularmente de puesto, ellos presentarían un bajo nivel de compromiso organizacional, así como una mayor tendencia a abandonar el centro de labores; en estos casos las recompensas que se ofrezca no son de gran ayuda, puesto que siempre estaría en los planes del trabajador tener nuevas experiencias (Glisson y Durick 1988).

Los trabajadores con un fuerte compromiso organizacional también suelen ser quienes más cuidado tienen en la calidad de su desempeño, puesto que el trabajo no estaría motivado solo por la remuneración; además de ello hay un fuerte sentimiento de vinculación entre él y la empresa. De esta forma el éxito de la misma es vivido por él como algo personal; además, estos trabajadores tienen pensado permanecer un largo tiempo en dicho centro laboral, por ello no desean tener conflictos o llamadas de atención, pues aprecian mucho el estado de tranquilidad y competitividad que han logrado forjar en la misma. Estos trabajadores se caracterizan por entregar gran parte de su tiempo a los objetivos de la organización, ya que consideran que de esa forma el éxito conseguido también será suyo; finalmente la empresa puede hacer bastante por ellos, empleando sistemas de elogios o reconocimiento a los trabajadores que más han aportado; sin embargo, deben tener cuidado con no menospreciar a alguien que se halla esforzado pero no halla destacado como el esto (Gabrani, Hoxha, Abrani, Petrela, Zaimi y Avdullari, 2016).

La constante capacitación no es necesariamente una de las características de un trabajadores con alto nivel de compromiso organizacional; puesto que, emplearían su motivación para rendir más en la empresa; sin margo no desean observar otras alternativas de crecimiento personal fuera de ella; muchos cursos en el exterior pueden incentivar el desarrollo personal en otros centros laborales, afectando de gran forma al compromiso de los trabajadores; por ello, es responsabilidad de la empresa desarrollar programas de capacitación dentro de la misma, enlazando los nuevos aprendizajes con las metas de la organización (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016); ello tampoco indicaría que los trabajadores con un bajo nivel de compromiso organizacional busquen un mayor aprendizaje, puesto que es característico de ellos buscar trabajos con el menor esfuerzo posible (Hernández, Soberanes, Medina y Martínez, 2008).

Para Glisson y Durick (1988) las empresas que orientan a un liderazgo que mejor posicione a los trabajadores sienta las bases para un adecuado compromiso organizacional; puesto que, el líder llenaría de seguridad a los demás empleados, fortaleciendo en ellos las expectativas hacia el futuro y el alcance de las metas; sin embargo, argumentaron que aún falta tener mayores evidencias sobre la relación del liderazgo con el compromiso organizacional.

Los trabajadores comprometidos suelen desarrollar un ambiente de trabajo organizado y estructurado, pues toman el mismo como un segundo hogar, el cual merece de sus cuidados y responsabilidad; así mismo, la relación con los compañeros suele ser mejor, puesto que no existen dudas sobre la permanencia ni temor sobre despidos masivos, ya que habría confianza en el desempeño de la empresa. La motivación de ellos no es principalmente el sueldo que recibirán, está en torno al cumplimiento de los valores propios, los cuales motivan su accionar. Cuando la empresa aporta a la sociedad, los trabajadores se sienten orgullosos de que triunfe y sienten que están aportando algo a la misma; por ello ese grado de motivación difícilmente es remplazado por las sumas monetarias que se ofrecen, cuando el compromiso está enteramente vinculado a la adquisición de dinero, hay mayor vulnerabilidad de la empresa; pues, los trabajadores competirían por obtener más dinero independientemente de la filosofía de la empresa, por ello al identificar que llego a su tope, ira en busca un nuevo trabajo para conseguir una mejor remuneración; durante ese periodo la tensión en el ambiente laboral es negativa, pudiendo afectar el compromiso de los demás trabajadores y que a su vez duden sobre su permanencia laboral (Hernández, Soberanes, Medina y Martínez, 2008).

Presentan un mayor involucramiento con la misión y visión de la empresa, ya que los trabajadores más comprometidos se han sentido participes en varias decisiones y procedimientos de la empresa que la han llevado al éxito, por ello, su deseo por involucrarse incrementa, informándose de la misión que se ha establecido y la visión a futuro de la empresa, los cuales son considerados como apropiados y dignos de defenderse, el estado de ánimo suele ser positivo, pudiendo ser más creativo y desempeñarse mejor en el ámbito laboral (García y Gonzales, 2018). Sentido de responsabilidad con la palabra ofrecida al firmar un contrato para trabajar en la empresa. Los trabajadores comprometidos permanecen un periodo moderado en la empresa, a si sientan que esta ya no logra responder a sus necesidades, pues se sienten en la obligación de cumplir con aquello a lo que se comprometieron desde un principio, no pudiendo fallar a su palabra. Los trabajadores comprometidos son fieles al compromiso de permanencia, gracias a ello, ante la crisis no dejan sus puestos laborales, ni empeoran su desempeño; puesto que, su moral no se los permite (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016).

Factores que favorecen el compromiso organizacional

El compromiso organizacional al ser comprendido como un fenómeno psicológico multidimensional abre la oportunidad de análisis para identificar aquellos elementos que pueden favorecerlo, de esta forma Glisson y Durick (1988), mencionan que se pueden dividir tres factores, el primero vinculado a los trabajadores, es decir a el cumplimiento de sus intereses y condiciones apropiadas para sentirse bienvenidos en la empresa; así mismo las capacitaciones para mejorar su sentimiento de competencia; segundo aquellas vinculadas a las tareas que desempeña, debido a la posibilidad del éxito en su labor, es decir otorgarle tareas de acuerdo a sus posibilidades, dando oportunidad a que pueda tener éxito en ellas; finalmente aquellas vinculadas con la ética e identidad de la organización, es decir ser una imagen prestigiosa que el trabajador defienda con todas sus fuerzas.

Córdoba (2004) confirman que estos autores han sido consistentemente claros en que son tres dimensiones distintas, que tienen diferentes causas y consecuencias. Consideran estas dimensiones de compromiso afectivo como el vínculo emocional que los empleados desarrollan con la organización, que es caracterizada por la interiorización de los objetivos organizacionales, enfatizando los sentimientos del trabajador con la empresa, para un posible compromiso de continuidad.

Greenberg y Baron (1995) mencionarían que el compromiso organizacional puede ser fortalecido si se presentan algunos factores que incrementan la probabilidad de ocurrencia, muchos de ellos están ligados a los beneficios que otorga la empresa; sin embargo, varios van en función a la lealtad que se desarrolla por la misión y visión de la organización.

- a. El compromiso organizacional puede verse mucho más favorecido cuando el trabajador contratado viene con un historial de responsabilidad en las actividades que se le han asignado, ya que este rasgo de personalidad incrementaría el compromiso normativo, siendo más fácil de aparecer el compromiso organizacional en ellos.

- b. los incentivos que se entregan también son un fuerte elemento que fortalecer el compromiso organizacional; sin embargo, al tornarse solo económicos, vuelve la relación frágil; ya que, al aparecer otra oferta laboral con mayores prestaciones económicas, dicho trabajador puede terminar declinando a la competencia.
- c. Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones y en los beneficios al tener mayor productividad genera en ellos una mayor compenetración con la misión y visión de la organización, al punto de considerar el trabajo como algo personal, más allá de una obligación.
- d. El trato amable incrementa la percepción de beneficios en el trabajador; por lo tanto, benefician el compromiso que él puede tener; por ello, al existir tratos abusivos en el ambiente laboral, no resulta extraño creer que otras alternativas laborales pueden ser mejores; sin embargo, cuando existe una valoración por parte de los demás, es más fácil involucrarse en el proceso y valorar el puesto como un lugar de satisfacción personal.
- e. mantener a los trabajadores, otro de los elementos que incrementa la confianza y sentido de pertenencia en la relación trabajador – empresa, es la seguridad de no ser despedido. De esta forma al mantener cierta continuidad y tener la seguridad de que será mantenido por la empresa, el sentimiento de lealtad puede crecer.
- f. la ética en la política de la empresa para manejar a los clientes, los trabajadores por lo general tienen dentro de sus principios el brindar un servicio de calidad; por lo que, cuando la empresa donde labora se esfuerza por proporcionar dicho nivel de servicio, el deseo por contribuir en ella incrementa.
- g. El establecimiento de normas y reglas claras en el puesto de trabajo, cuando las funciones que debe desempeñar el trabajador no caen en ambigüedades, la angustia es menor.
- h. La dinamización en las funciones, para ello las estrategias no solo deben de brindar beneficios, sino deben asegurarse que las condiciones en donde se labora resulten motivadoras y estimulantes para los trabajadores.

- i. La menor brecha entre los niveles organizacionales, permite una comunicación más estrecha, sintiéndose los trabajadores importantes porque la información de los altos directivos llega a ellos; además, son consultados para la toma de una decisión importante.
- j. Percepción de seguridad laboral, referida a creer que las estrategias empleadas por la empresa son las mejores para manejar todo tipo de situaciones; de esta forma, el trabajador sabe que los recursos se emplean de forma productiva y las ganancias son utilizadas para el crecimiento de la organización y sus miembros.

Trabajadores con bajo compromiso organizacional

Una de las características de los trabajadores que presentan un nivel inadecuado en cuanto a su compromiso es la pobre motivación que presentan para trabajar, estos suelen ser pensar en pocos beneficios acerca su permanencia en el trabajo. Autores como Randall y Cote (1991), afirmaron que el compromiso organizacional bajo es un fuerte predictor de la deserción laboral, es decir que en cualquier momento optara por la renuncia, dejando atrás los proyectos y funciones ideados por la empresa.

El compromiso organizacional está compuesto por una serie de argumentos que evidencian al trabajador los elementos que estaría perdiendo en caso dejase de trabajar; sin embargo, en aquellos donde este haya descendido, estarán alerta a otras oportunidades laborales, ya que no sienten un vínculo u beneficio de permanecer el su antiguo centro de trabajo (Mowday, 1979). El deseo de permanecer en la empresa por algún vínculo afectivo también es bajo, esto se da como resultado de un clima tenso, hostil y con deficientes sistemas de comunicación.

Lo que principalmente caracteriza a un individuo con bajo compromiso organizacional para Meyer y Allen (1991), es la pérdida del deseo y estado psicológico que hace querer permanecer laborando en la empresa, el compromiso o sistema de reglas morales que obligan al individuo a cumplir el contrato sería el responsable del tiempo de permanencia extra; sin embargo, ya no habría deseo alguno por continuar bajo los servicios de dicha empresa. Según Mowday (1979), este sería el resultado

de estrategias ineficientes, empleadas por el régimen laboral encargado, siendo más relevante la pérdida de los intereses de los trabajadores. Es necesario sentir que la organización respalda el deseo de superación que se tiene; sin embargo, cuando no es así, el trabajador duda acerca de su futuro y de las posibilidades que esta pueda ofrecerle para tener una mejor calidad de vida.

Beneficios del compromiso organizacional

Uno de los autores que mayor énfasis ha hecho en los beneficios que otorga el compromiso organizacional en las empresas es Robbins (2009), quien afirmó que estos trabajadores se sentirían uno con la empresa, además sienten que el éxito de ella es su éxito, por lo tanto, el rendimiento sería mayor en comparación a quienes tienen un menor nivel, así mismo el optimismo sería una fuente de adecuado clima para laborar, reduciendo los conflictos entre colegas. Para este autor la satisfacción laboral no determina el compromiso, aunque a largo plazo pueda generar cierto efecto, en un momento determinado un trabajador insatisfecho puede continuar esforzándose por la empresa debido a la combinación de compromisos que ha elaborado. El compromiso organizacional genera tantos beneficios para los trabajadores como para la producción de la empresa, de esta manera Meyer y Allen (1991) tres elementos importantes que se encuentran muy vinculados al compromiso organizacional.

- a. Las organizaciones como un ente económico que participa en el mercado invirtiendo, produciendo y proporcionando fuentes de empleo, no están desapareciendo, están cambiando, de acuerdo a las exigencias del mercado mercantil y laboral. Se esfuerzan por mantener un núcleo de personas que son en sí la organización. Como las organizaciones están cambiando y los trabajos se están haciendo cada vez más exigentes y en algunos casos son flexibles, las personas que permanecen dentro de la organización se vuelven más importantes, ya que los trabajos son mucho más complejos y exigentes.
- b. Los líderes de la administración de las organizaciones que contratan a otras compañías para realizar trabajos específicos y de su interés, estarán involucradas

con el compromiso de estas otras. Este compromiso podría ser diferente y a corto plazo, con un enfoque en un contrato o proyecto en lugar de la propia organización.

- c. El compromiso que asume el colaborador con la administración de la organización se debe desarrollar en un marco de interés mutuo. Hay razones para creer que las personas naturales y jurídicas necesitan estar comprometidas con algo, lo contrario al compromiso es la alienación y este es saludable para ambas personas naturales.

2.2.2. Creencias irracionales

Definición de creencias irracionales

Las creencias irracionales suelen ser definidas como un conjunto de ideas de carácter inflexible y rígido, así mismo estas son persistentes y suelen aparecer de forma casi automática ante determinados eventos, por lo que le es difícil a las personas que las han desarrollado ejercer un autocontrol sobre si mismas para manejar tales pensamientos, por ello el estudio de las creencias irracionales en el ámbito organizacional constituye ser importante, debido al carácter desadaptativo que posee. En este sentido resulta necesario la revisión de las definiciones a fin de profundizar sobre la variable de estudio.

Ramos (2007) define a las creencias irracionales como una representación errática de la realidad, en ella los sujetos basan sus comportamientos en premisas falsas y alejadas de lo objetivo, por ello las decisiones que toman a partir de tales premisas suelen ser desadaptativas, les generan problemas interpersonales y laborales, así mismo desencadena en ellos un sentimiento de culpa, frustración, tristeza, ira consigo mismos y decepción. Las creencias irracionales suelen aparecer en sujetos con pasados tormentosos, siendo el ambiente familiar conflictivo, angustiante, problemático.

Jodelet (1989) afirmó que las creencias irracionales son premisas elaboradas a partir de eventos aislados; es decir, los sujetos elaboran conclusiones precipitadas en las que terminan ellos mismos perjudicados, tales ideas no guardan lógica ni coherencia con la realidad, por ello aparecen comportamientos inapropiados, los

reclamos suelen ser injustificados, así como la sensación de angustia y ansiedad que reportan estos sujetos. Las creencias irracionales son inflexibles, no dan cabida a la duda, son tomadas con una verdad absoluta para la persona que las ha desarrollado y estas son muchas veces impulsadas por el contexto histórico – cultural donde reside.

Para Beck (1990) las creencias estarían en desarrollo como producto de eventos anteriores muy estresantes, tales contextos provocarían en el sujeto una visión alterada acerca de si mismo, los demás y el futuro, por ello tales creencias serían tan alejadas de la realidad y resaltarían el carácter negativo de las mismas.

Asimismo, Flores y Velasco (2004) afirman que son pensamientos, en su mayoría de contenido catastrófico, absolutista, no-acertado, auto derrotista e irrealista. Es cualquier pensamiento que lleva a consecuencias autodestructivas que interfieren en forma significativa con la supervivencia y felicidad del individuo. La irracionalidad entonces implica un pensamiento, emoción o conducta con consecuencias negativas o contraproducentes las cuales interfieren con el bienestar del organismo.

Las creencias irracionales son cogniciones evaluativas propias de cada persona y con un sentido de orden preferencial, siendo estos pensamientos absolutistas y dogmáticos; no existe coherencia, difieren de la realidad e inducen a comportamientos de tipo negativos (Ellis y Lega, 1993).

La irracionalidad es cualquier pensamiento, emoción o comportamiento que lleva a consecuencias auto derrotistas o autodestructivas que interfieran de forma significativa con la supervivencia y felicidad del organismo (Navas, 1981).

Lega, Sura, Friedman, Kelley y Paredes (2009) afirman que los seres humanos, ante eventos desfavorables, deciden sentirse frustrados, defraudados, tristes y actúan de formas derrotistas; todo esto debido a las creencias irracionales que están instaladas en la mente y a su vez construye la insatisfacción en diversas áreas de la vida.

De acuerdo con Beck, las creencias son estructuras cognitivas que se desarrollan a partir de experiencias tempranas del individuo, así como de factores ambientales, culturales y biológicos (Calvete y Cardeñoso, 2001).

Para Calvete y Cardeñoso (1999) las creencias irracionales son ideas rígidas e inflexibles que no se convalidan con la realidad, pueden iniciarse a partir de una premisa inadecuada y conducir a deducciones imprecisas que no son apoyadas por la evidencia y a menudo representan una sobregeneralización. Toman la forma de órdenes o mandatos, deberes y necesidades que producen emociones inadecuadas como ansiedad o depresión.

Características de las creencias irracionales

Las creencias irracionales han sido definidas como un conjunto de pensamientos dogmáticos y absolutistas, además se han identificado once creencias irracionales originalmente, reduciéndose a ocho creencias, sin embargo, para muchos autores tales pensamientos presentarían características similares entre ellos, es así como los deberías y tendrías se encontrarían presentes, y al no ser cumplidos generarían perturbación emocional en el sujeto (Ellis y Lega, 1993).

Las creencias irracionales suelen tener como característica la irracionalidad de su contenido, de forma que se podría mencionar como anticientífico, ilógico, descontextualizado, muy demandante por parte del individuo, al punto de llevarlo indudablemente a un camino en donde habrá auto sabotaje. Asimismo, Chaves y Quiceno (2010) afirman que las creencias irracionales se pueden iniciarse a partir de una premisa inadecuada y conducir a deducciones imprecisas que no son apoyadas por la evidencia y a menudo representan una sobre generalización; tomando la forma de órdenes o mandatos deberes y necesidades.

En tanto, Ellis (2000) presenta cuatro formas que podrían tomar las creencias irracionales, las cuales se expresan a partir de una innumerable cantidad de ideas específicas. Estas cuatro formas son la creencia de que alguien o algo debería ser necesario o diferente; encontrar la realidad horrenda y terrible del modo que es; pensar que no se puede tolerar esa realidad y, por ende, no debió haber sido así; y

pensar que otros han cometido errores por lo que no valen y merecen desaprobación. El deber de actuar o funcionar a la perfección, lo que genera sentimientos de depresión, culpa y ansiedad; el esperar un comportamiento adecuado del resto, lo que genera sentimientos de ira y conductas pasivo-agresivas; y por último, la creencia de que las condiciones de vida deben ser favorables y fáciles para el sujeto, lo que produce lástima y problemas de autodisciplina. Estas consecuencias se dan siempre y cuando la persona se rija por estas creencias irracionales y obtenga respuestas incoherentes (Ellis y Russell, 1990).

Por su parte, Ellis (1992) plantea tres ideas irracionales principales Tengo que actuar perfectamente. Los demás deben tratarme perfectamente. Las condiciones de mi vida tienen que ser cómodas, fáciles, etc. de estas tres se derivan el tremendismo, la baja tolerancia a la frustración (valoraciones descriptivas) y la condenación (reglas absolutistas).

Modelo teórico de las creencias irracionales

A. Modelo de las creencias irracionales de Calvete y Cardeñoso

Estos autores establecen un método de evaluación breve de las creencias irracionales, para ello emplean la base propuesta por Ellis (1992), quien desarrolla un esquema de creencias irracionales/ racionales, en donde aparecen tres elementos esenciales, (A) el elemento activador, (B) las creencias irracionales, y (C) las consecuencias (emocionales, conductuales o cognitivas), para las estas creencias perjudicaban el rendimiento y el alcance de los objetivos propuesto por los sujetos. Finalmente estableció la base de once creencias irracionales medidas de forma dicotómica, de esta forma poder identificar que creencias son más resaltantes en los individuos, Calvete y Cardeñoso (1999), realizan una serie de estudios para lograr identificar las creencias más relevantes y lograr integrarlas en un modelo más abreviado, funcionando como un ideal sistema de tamizaje.

Para Calvete y Cardeñoso (1999) las creencias irracionales son afirmaciones, las cuales sirven como un filtro para el individuo y a su vez contrastan con las circunstancias por las que atraviesan, de esta forma dichas creencias entran en

conflicto porque representan dogmas estrictos y difíciles de alcanzar, por ello los sujetos con tales creencias padecen tanto sufrimiento emocional a lo largo de su vida porque tales creencias no concuerdan con lo ocurrido en la realidad; sin embargo, el sujeto ha desarrollado una forma de validez en la cual no está en contacto con la realidad objetiva, por lo que las creencias racionales nos e ven fortalecidas, es más se vería un mayor intento por buscar evidencia para fortalecer a las ideas irracionales.

Las creencias se manifiestan como mandatos, ordenes, deberías o necesidades que imponen al sujeto un estilo de vida inflexible y agotador, en este sentido Ellis (1992) argumentó que tales afirmaciones acercan del sujeto a sufrir trastornos emocionales como ansiedad o depresión.

Las once creencias propuestas inicialmente son analizadas y comprimidas en las ocho creencias irracionales propuestas por los autores de este modelo. Los deseos del sujeto por cumplir las afirmaciones rígidas lo vuelven inestable y propenso a la angustia; así mismo se siente en contante responsabilidad por el cumplimiento de ellas. La culpa es una emoción muy frecuente en este tipo de sujetos, al punto de entorpecer su performance y no permitirle alcanzar las metas que desea; en este sentido Calvete y Cardeñoso (1999), proponen que las ocho creencias irracionales son las siguientes:

Necesidad de aprobación

Necesidad imperiosa por agradar a los demás y evidenciar su aceptación por medio de gestos o afirmaciones de ello. Se trata de la necesidad absoluta e inflexible que tienen algunos en cuanto a la aprobación, es necesario afirmar que todos los individuos desean aprobación en sus interacciones; sin embargo, los sujetos con esta creencia irracionales tienen la necesidad extrema de ser aprobados en todo momento y en cualquier actividad, meta imposible de cumplir por lo que será frecuente en ellos los sentimientos de frustración, culpa, tristeza y ansiedad (Calvete y Cardeñoso, 1999). Ellis conceptualiza a esta creencia como: El ser humano adulto requiere de forma extrema ser admitido y querido por los individuos en la sociedad (Ellis, 1992).

No es posible mantenerse perennemente amable o complaciente para los demás; procurar ser aceptado por todos es una meta irracional. Necesitar constantemente la aprobación genera intranquilidad por el nivel de aceptación que tengan hacia uno como individuo. Aunque se pudiera lograr la aprobación de los demás, se provocaría el auto abandono de necesidades propias, un servilismo que exigirá un gran esfuerzo y alto desgaste de energía. Ante la incertidumbre de no alcanzar la meta deseada se desarrolla un comportamiento fluctuante y molesto perdiendo con ello el interés de los demás.

Alta auto expectativa

Para considerarse valioso uno debe tener un alto grado de competencia, suficiente y capaz de lograr cualquier cosa en todos los aspectos posibles (Ellis, 1992). Nadie puede ser totalmente competente en todos los ámbitos o en la mayor parte de ellos. La búsqueda del éxito es natural del ser humano, pero autoerigirse y forzarse a alcanzar el éxito, solo daría como resultado sentirse incompetente e incapaz. El esfuerzo para alcanzar esta meta causaría estrés y enfermedades psicosomáticas. Anhelar el éxito conlleva el querer ser superior a los demás, generando un conflicto constante con las demás personas. Preocuparse por alcanzar el éxito conduce al miedo de fracasar y a cometer errores, generando un disgusto por el trabajo y una predisposición al fracaso real.

Culpabilización

La gente que es vil, malvada e infame debe ser seriamente juzgada y castigada por su maldad. (Ellis, 1992). Todo ser humano es limitado, capaz de cometer errores y actuar de manera automática e inconsciente sin una maldad consciente. Con la posibilidad de ser ignorante o no tener conciencia de las consecuencias de sus comportamientos para los demás y para sí misma. El castigar o culpabilizar severamente una conducta errónea sugiere a frecuentar estos comportamientos, por el contrario, una actitud más tolerante y racional a la hora de considerar algunos errores, favorece más al cambio positivo. El culparse a uno mismo genera depresión, angustia o ansiedad, y el culpabilizar a los demás desata rabia y hostilidad, todo esto no conduce a otra cosa más que al conflicto personal o social.

Control emocional

La desgracia humana se origina por causas externas y la gente tiene poca capacidad o ninguna de controlar sus penas y perturbaciones (Ellis ,1992). El maltrato verbal que recibimos de otros nos perturbarán sólo en la medida en que les hacemos caso. La mayoría de las personas puede pensar que las emociones negativas no se pueden modificar y simplemente debemos padecerlas, la experiencia enseña que es posible cambiar a partir de la autorregulación.

Evitación de problemas

Es más fácil evitar que afrontar ciertas responsabilidades y dificultades en la vida (Ellis ,1992). En ocasiones es confortable desatender actividades específicas por suponerlas desagradables, esto atrae efectos negativos, si se trata de actividades como: trabajar, estudiar y demás actividades provechosas para nuestra desarrollo y bienestar. El escoger abandonar algo por ser difícil pero beneficioso, regularmente conlleva a más dificultades que el realizar la actividad desagradable. La seguridad en uno mismo, proviene de la capacidad de confrontar problemas y no evitarlos. Si evadimos, existir se hará más cómodo, pero a la vez aumentará el grado de desconfianza personal e inseguridad. Muchas personas consideran que una vida fácil, evasiva y sin cargas es algo apetecible, la experiencia demuestra que la dicha del ser humano es mayor cuando se compromete alcanzar una meta difícil y a largo plazo.

Dependencia

Se debe depender de otros y se necesita de alguien más fuerte en quien confiar (Ellis ,1962). Es natural depender de otros en algunas circunstancias, más esto puede conllevar a que los demás elijan u opinen por nosotros; ya que cuanto más dependemos de otros, menos se elige por uno mismo y más se actúa en base a la referencia de otros, abandonando la identidad propia. Cuanto más se dejan las decisiones en los demás, menos oportunidad tiene uno de aprender. Actuando así se genera más dependencia, inseguridad y pérdida de autoestima y la posibilidad de ser uno mismo. Cuando se depende de otros, se queda uno a merced de ellos, y esto

implica que la vida torna a ser incontrolable ya que los demás pueden desaparecer o morir.

Indefensión ante el cambio

Los acontecimientos pasados son un determinante decisivo del comportamiento actual, lo que ocurrió alguna vez que conmocionó en ese entonces debe seguir afectando indefinidamente (Ellis ,1992). Pese a que un individuo sufra por el abuso y exigencia de otros, no es determinante que seguirá siendo influido de por vida.

Cuanto más se encuentre afectado por el pasado, se aplicarán soluciones que ya fueron utilizadas en problemas de aquel entonces, y en la actualidad es muy probable que resulte ineficaz ya que al no estimular el análisis y reflexión se pierde la posibilidad de hallar soluciones actuales y más útiles. El pasado puede ser un buen pretexto para no enfrentarse a los cambios en el presente ni esforzarse como se requiere. Se exagera la importancia del pasado

Perfeccionismo

Invariablemente existe una solución precisa, correcta y perfecta para los problemas humanos, y si esta solución no se encuentra sobreviene la catástrofe (Ellis ,1992).

En el mundo nada es absoluto. Las personas especulan un sinnúmero de catástrofes que le ocurrirán si es que no encuentran soluciones correctas a sus problemas. Dichos desastres no tienen fundamento objetivo ya que estas creencias son subjetivas. El perfeccionismo influye a solucionar situaciones de forma mucho menos perfecta que si no se fuera perfeccionista.

B. Modelo teórico de Ellis

Se trata de un modelo que maneja la idea de que los comportamientos tanto adaptativos como desadaptativos son producto de pensamientos rígidos, inflexibles, absolutistas y dogmáticos, tal postura según Castro (2015) es propuesta por Ellis

debido a la experiencia psicoanalítica que tuvo previamente, ya que después de no obtener resultados y sumergirse en la filosofía para hallar nuevas respuestas, encuentra múltiples referencias en donde las reacciones emocionales parte de la percepción que tiene el individuo sobre un determinado tema, ante tal situación surgiría una premisa, la cual no es necesariamente objetiva, siendo estos patrones cognitivos los responsables de las perturbaciones emocionales que sufriría el paciente.

Ellis (2006) explica que para el modelo de la terapia racional emotiva el proceso en el que estaría involucradas las creencias irracionales se puede entender a partir del sistema ABC propuesto por él, en este (A) vendría a ser el evento activador que desencadena (B) el sistemas de creencias, el cual sería una especie de filtro como producto de la combinación de factores biológicos e históricos del individuo, haciendo más tendiente desarrollar un tubo de premisa ante determinados eventos estresores, estas pueden ser dogmatizas y absolutistas, generando consecuencias (C) desadaptativas para él. El autor plantea que cuando la creencia es absolutista, resulta imposible cumplirla en la totalidad de las situaciones por lo que indudablemente se sentiría frustración y culpa.

El modelo de la terapia racional emotiva identifica 11 creencias irracionales, aunque algunas de estas han sido tomadas como repetitivas por lo que en muchos documentos bibliográficos estas serían reducidas a ocho creencias irracionales, las cuales generan sufrimiento emocional e impiden alcanzar las metas a los sujetos, por ende, trabajar con dichos pensamientos resultaría esencial para tales individuos (Caro, 2010).

Consecuencias laborales de las creencias irracionales

Las creencias irracionales son entendidas como aquellas afirmaciones rígidas, dogmáticas y absolutistas que generan malestar emocional en las personas, en este sentido los trabajadores también padecerían de una serie de consecuencias negativas como problemas emocionales y relacionales como producto del mantenimiento de las creencias irracionales (Bermejo y Prieto, 2005); así mismo cabe mencionar que la competitividad cada vez más presente en las empresas puede

ocasionar que dicho sistema de creencias se dispare. A modo que exagera sus propios errores, siente que va a ser despedido y emplea estrategias desadaptativas para evitarlo, como por ejemplo comenzar a hablar mal sobre los otros trabajadores, incrementar sus reclamos al jefe de área, desligarse de la responsabilidad o buscar otras opciones laborales antes de siquiera haber sido advertido de la separación con el equipo (Van Wijhe, Peeters y Schaufeli, 2013).

Las creencias irracionales constituyen una forma de pensamiento poco saludable, ya que estos suelen ser extremadamente rígidos, llevan al trabajador a desarrollar una vida y bienestar en función a sus metas, no pudiendo disfrutar del proceso para alcanzarlas, así mismo las metas se vuelven inalcanzables y el sentimiento de culpa se dispara con gran intensidad a la mínima falla percibida por el sujeto (Bermejo y Prieto, 2005).

Para Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2013) los trabajadores con elevada presencia de creencias irracionales padecerían frecuentes episodios de ansiedad en el ámbito laboral, esto porque consideran que su desempeño no es tal cual como ellos se lo plantean, y por lo tanto resulta catastrófico y merecedor del despido, además estos autores plantean que las creencias irracionales en los trabajadores perjudicarían su actuación y relación con los demás por el contenido de ellas, las cuales son:

Demandas exageradas de desempeño

Se refiere aquellas creencias en donde el trabajador pone en tela de juicio su desempeño, establece para sí mismo un estatus o nivel a sobre pasar, el cual no resulta objetivo por la elevadísima exigencia que representa, dando mucha más probabilidad a fallar en ello; así mismo resulta extraña la presión que pone sobre sí mismo y el mayor énfasis en los errores por encima de los aciertos, es decir hace todo lo posible para auto convencerse de que no es el indicado para determinada función. Su salud psicológica se ve comprometida, en algunos casos suelen desarrollar trastornos psicológicos del estado de ánimo.

Necesidad desmedida de aprobación de los compañeros de trabajo

Ellis (2003) plantea que las personas más felices suelen plantarse metas alcanzables y flexibles, en la medida de que cuando no suceden, ello les genera una ruptura en el sistema de creencias del adulto; sin embargo, una de las características de las creencias irracionales es su carácter absolutista, en este sentido la necesidad de aprobación debe darse en todo momento y bajo todas las condiciones, meta que se hace realmente imposible por su caracterización, cuando ocurren discusiones o el ambiente logra ponerse tenso como producto de la presión laboral, el interpreta que es algo personal, que los demás están que le quitan de su aprobación y que están hartos de su incompetencia, cosa que no es cierta y ni siquiera ha evaluado las pruebas de ello, de esta forma genera mayor ansiedad en el ámbito laboral.

Temor a equivocarse

Las creencias irracionales suelen ser falsas, y conducen a emociones negativas, sobre todo ponen al individuo en una posición difícil en donde alcanzar sus objetivos es sumamente demandante. Se trata de un círculo vicioso en donde las metas son establecidas de forma difícil de alcanzar, después el sujeto se siente la peor escoria al no alcanzarlas, a pesar de la irracionalidad y subjetividad de dichas metas, finalmente mantiene los objetivos elevados y continuar sintiéndose infeliz cada vez que fracasa, sin ponerlos en evidencia o someterlos a criterio científico. Es en resumen la sensibilidad extrema a los pequeños errores. El miedo al fracaso puede facilitar el desarrollo de un patrón evitativo, reduciendo aún más la posibilidad de éxito en cualquier área.

Necesidad excesiva de control

Los sujetos que han desarrollado creencias irracionales, creen que todos los aspectos que estén vinculados a sus creencias dependen de ellos o por lo menos es su responsabilidad, por ello la culpa tan gran al no poder alcanzarlas. Una persona racional sabe que las metas no han sido alcanzadas por múltiples factores, además de distribuir la responsabilidad entre todos, a diferencia del irracional quien está convencido que por su ineficacia se ha fracasado en la tarea.

Factores de riesgo para las creencias irracionales

En cuanto a los factores de riesgo para la aparición de las creencias irracionales en los trabajadores, se cuenta con los reportes de Esperanza (2019), quienes mencionaron que las injusticias laborales pueden promover el desencadenamiento de diversas creencias irracionales, ya que sería un contexto propicio en donde los pensamientos distorsionados y dogmáticos encontrarían cierta confirmación de que son reales; sin embargo los autores plantean que el surgimiento de las creencias irracionales no se trataría de algo a desarrollarse en la temporada de trabajo, sino que estas se vendrían arrastrando desde la infancia, siendo que a menor edad hayan sido establecidas mayor será su resistencia y por ende más complicada su intervención (Jodelet , 1989).

Existen algunas variables biológicas que pueden influir en la aparición de creencias irracionales, tales como el historial familiar; es decir, cuando un familiar ha padecido algún problema psicológico con anterioridad, se incrementa la probabilidad que también desarrolle creencias irracionales; sin embargo, para el surgimiento de ello debe darse un contexto familiar angustiante.

Las creencias irracionales son un patrón inflexible de pensamiento, por lo que lleva al sujeto a episodios de angustia emocional, puesto que, hay muy baja tolerancia a la frustración. En el caso de las organizaciones, los trabajadores se encuentran expuestos a circunstancias de tensión, donde la capacidad y velocidad de respuesta puede cambiar desde una situación desfavorable a favorable; por lo tanto, cometer algún error o equivocación es algo muy probable, de esta forma, los trabajadores desarrollan creencias racionales; es decir, flexibles y próximas a la realidad tienen mucho más oportunidades de reponerse frente a un fracaso y continuar mejorando hasta conseguir mejores resultados, en comparación de aquellos que han desarrollado una alta presencia de creencias irracionales, las cuales se caracterizan por ser inflexibles. Cuando existe una mínima falla que arremete contra su ideal de perfección, el cual erróneamente está obligado a desempeñar (en todo momento según percepción) desencadena una serie de pensamientos de culpa y frustración, convirtiéndose en un trabajador con mucha indecisión, sentimiento de incapacidad, y autocondena; que lamenta constantemente sus errores en lugar de reponerlos y

continuar mejorando; por ello las situaciones estresantes no fortalecen las creencias irracionales, solo ponen al sujeto en una situación de estrés que desencadena todas aquellas creencias que ha desarrollado durante las respectivas etapas del desarrollo que le tocó vivir, sumándose a ello la calidad de relación que ha tenido con sus padres (Flores y Velasco, 2004).

Habiendo entendido que las creencias irracionales no son desarrolladas en el ámbito laboral, sin embargo, si existe circunstancias que activan aquellas creencias desarrolladas en etapas anteriores, siendo las constantes llamadas de atención sin una alternativa positiva para el trabajador las principales; es decir, cuando tras cometer un error, le cae una sanción drástica, lo cual hasta cierto punto es justificable; sin embargo, dicho error marca la reputación del trabajador etiquetándose de torpe o no confiable. Cuando el ambiente laboral sentencia a uno de sus compañeros a partir de unos cuantos errores, hacen que la instancia en el área de trabajo se torne mucho más tensa; así mismo, que los pequeños logros a los que llegue. En este punto pueden reaparecer aquellos temores que había desarrollado en la adolescencia, expresándose a través de lamentos y afirmaciones verbales de autocastigo por no alcanzar el grado de perfección esperado; de esta forma, las creencias irracionales tendrían la oportunidad de volver a gobernar el campo cognitivo del usuario (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007).

Los factores que incrementan las creencias irracionales están relacionados a los primeros modelos y el contenido verbal que estos expresen, de esta forma los padres al manifestar que la situación económica es dura, que los demás pueden traicionarlos en cualquier momento o someta a los hijos a un estilo de apego ansioso, esto generaría el surgimiento de ansiedad para después fomentar creencias irracionales (Niehoff y Moorman, 1993). Las mismas que pueden aparecer y reducirse en determinados momentos; sin embargo, frecuentemente irán ocasionando problemas a quien las posean (Kanai y Wakabayashi, 2004), por ello el ambiente laboral conflictivo, ansioso con un líder que demuestre inseguridad ante los demás sería un ambiente propicio para el desencadenamiento (no desarrollando creencias irracionales dentro el ámbito laboral); además, tales creencias se tornarían con un contenido centrado en las demandas exageradas de desempeño, la necesidad desmedida de aprobación, el temor a equivocarse y la necesidad excesiva de control

(Patlán-Pérez, Martínez-Torres y Hernández-Hernández, 2012); finalmente, los ambientes altamente estresantes, con mucha presión laboral incrementan la probabilidad de aparición de creencias irracionales (Buelens y Poelmans, 2004).

Manejo de las creencias irracionales

Las creencias irracionales surgen en familias constantemente angustiantes y en otras en donde los contenidos verbales expresan deseos o metas exageradamente extremas, esta rigidez observada en los padres llevaría al hijo al desarrollo de patrones cognitivos inflexibles y causantes de emociones negativas, por ello en la intervención de trabajadores con creencias irracionales se debe tener en cuenta el año de desarrollo de estas creencias, puesto que cuando son adquiridas a menor edad, suelen ser mucho más resistentes al cambio; así mismo se debe considerar los factores laborales que estén manteniéndolas, tales como los comentarios mal intencionados, la falta de consideración personal, la inestabilidad emocional del líder o las injusticias desarrolladas en dicho ambiente pueden estar dando argumentos para tal forma de pensar.

Resulta necesario el manejo de las creencias irracionales dentro del campo laboral, ya que estas pueden incrementar el nivel de conflictos o disputas entre los colaboradores, además los trabajadores se vuelven más desconfiados, crean rumores nocivos e incluso pueden perjudicar la producción y salud mental para reducir la ansiedad ante la idea de ser despedidos (Castañeda y García, 2011), los miembros de una organización, al igual que cualquier adolescente o adulto sienten mayor nivel de ansiedad y ver perturbadas sus metas cuando han desarrollado creencias irracionales, estas son afirmaciones de carecen de validez, por lo tanto son mencionadas como no científicas, además están relacionadas a la alta autoexpectativa, la frustración genera un sentimiento de incompetencia y temor a ser apartado del puesto (Ellis y Lega, 1993).

En el manejo de las creencias irracionales se deben identificar los eventos activadores, los cuales pueden ser contextos ansiógenos de trabajo, falta de equidad en la repartición de recompensas laborales, dificultades interpersonales para solicitar ayuda, comentarios mal intencionados por parte de otros trabajadores. Así como

descubrir el sistema de creencias que se desencadenan y las consecuencias emocionales, cognitivas y comportamentales que ocasionan, para encontrar evidencias que hagan perder validez a tal sistema de creencias, además se debe instruir al trabajador en el monitoreo e identificación de las creencias irracionales, así como el sometimiento a evidencias para desvanecerlo (Ellis, 2006; Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007).

Importancia de las creencias irracionales

El conocimiento de las creencias irracionales resulta importante porque a través de su análisis e identificación es posible predecir ciertos comportamientos inflexibles que presentaran los individuos en cualquier área de su vida, en este sentido las relaciones de pareja constituyen un contexto en donde los pensamientos inflexibles suelen ser observables con mayor facilidad, ya que estos se expresan a través de las conductas y son apreciados por otros sujetos fácilmente por la irracionalidad de los argumentos durante episodios de celos y reclamos.

Las creencias irracionales suelen ser dogmas, afirmaciones cognitivas que no concuerdan con los hechos que ocurren en la realidad, por ello los sujetos que las padecen suelen tener una mayor frecuencia en sus conflictos, así como discusiones, peleas, altercados, por ello es de esperarse que en un ambiente laboral la desadaptabilidad características de los sujetos que han desarrollado dichas creencias aparecerá. Los trabajadores con creencias irracionales suelen pasar episodios de sufrimiento emocional, sus metas no son cumplidas por el carácter extremo de las mismas, por ello no suelen reportar una adecuada satisfacción con su rendimiento ni con las personas que lo rodean, esto hace más difícil que se vea comprometido con la empresa, ya que el temor a ser despedido suele ser mucho más frecuente que con sus compañeros (Lega, Sura, Friemand, Kelly y Paredes, 2009).

Las creencias irracionales resultan importantes porque representan un conjunto de ideas dogmáticas y absolutistas que terminaran perjudicando la labor diaria de quien la padece, en este sentido los trabajadores que hayan desarrollado creencias irracionales tendrán muchos conflictos en su ambiente laboral, habrá menor posibilidad de que sus valores concuerden con el de la empresa, existirá un miedo

irracional a ser despedido o ser criticado a cada pequeña equivocación que cometa, es decir el tremendismo de sus pensamientos puede llevarlo a sacar conclusiones negativas sin que esto ocurra en la realidad, por ello resulta importante el manejo de las creencias irracionales en los jóvenes que laboren en empresas, siendo esto especialmente crítico en aquellas donde el contacto humano sea mucha más frecuente.

2.3. Definiciones de términos básicos

Creencias irracionales

Para Calvete y Cardeñoso (1999), las creencias irracionales son ideas rígidas e inflexibles que no se convalidan con la realidad, ya que se inicia a partir de una premisa inadecuada que conduce a deducciones imprecisas que no son apoyadas por la evidencia y a menudo se sobregeneraliza. Toman la forma de órdenes o mandatos, deberes y necesidades que producen emociones inadecuadas como ansiedad o depresión.

Compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización e influye en su decisión para seguir perteneciendo a ella, el mismo se encuentra conformado por la vinculación entre trabajador y los valores de la empresa; los beneficios que ofrece y el compromiso de su palabra al aceptar tal responsabilidad.

Compromiso afectivo

Estado emocional de la persona al identificarse con la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo continúan trabajando porque quieren hacerlo, debido a que el lugar donde laboran les permite satisfacer sus necesidades básicas. Se trata de la atadura emocional que siente el trabajador con la empresa donde labora (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso continuo

Los empleados cuyo vínculo primario se centra en el compromiso continuo son porque necesitan hacerlo. Se encuentra centrada en la necesidad y las inversiones a largo plazo, sumado a la percepción de pocas oportunidades alternativas de superior beneficio (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo

Se trata de un deseo por permanecer laborando en la empresa por la obligación moral que siente hacia esta, ya que el trabajar siente haber sido retribuido por ella, encontrándose agradecido y sintiendo que renunciar a ella sería una traición a sus principios (Meyer y Allen, 1991).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo correlacional, ya que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las dos variables compromiso organizacional y las creencias irracionales, empleándose para ello las puntuaciones obtenidas de las encuestas aplicadas a los trabajadores (Bernal, 2010).

Diseño de investigación

El estudio tuvo fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables en ningún momento, y los datos solamente fueron recolectados; así mismo, fue transversal, porque la recolección de los datos solamente se dio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Población y muestra

Está conformada por 430 trabajadores divididos entre personal administrativo y obreros, quienes pertenecían a la empresa MIGIVA en Lima y American Quality Aquaculture S.A.C en Piura respectivamente, cuyas edades fluctuaron entre los 21 años a 55 años.

Para definir la cantidad mínima de la muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas donde al 95% de nivel de confianza y 5% de error muestral, la cantidad establecida fue de 358 para la evaluación; así mismo, el muestreo fue no probabilístico por que no se recurrió a la aleatorización; además, fue de tipo intencional.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Trabajar en la empresa estudiada

- Tener edad de 18 a 66 años

Criterios de exclusión

- No trabajar en la empresa estudiada
- Ser menor a los 18 años de edad
- No pertenecer al régimen laboral general o agrícola
- No trabajar en la sucursal de Lima y Piura

Tabla 1

Distribución de los participantes de la investigación

Variable	Categoría	<i>fi</i>	%
Sexo	Femenino	127	35.5
	Masculino	231	64.5
	Total	358	100.0
Edad	18 a 25 años	81	22.6
	26 a 35 años	98	27.4
	36 a 45 años	79	22.1
	46 a 55 años	59	16.5
	56 a 66 años	41	11.5
	Total	358	100.0
Nivel	Estratégico	6	1.7
	Intermedio	41	11.5
	Operativo	311	86.9
	Total	358	100.0
Régimen	General	33	9.2
	Agrario	325	90.8
	Total	358	100.0
Departamento	Lima	33	9.2
	Piura	325	90.8
	Total	358	100.0

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existen relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

Hipótesis específica

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura en función al sexo y edad.

H2: Existen diferencias estadísticamente significativas al comparar las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura en función al sexo y edad.

H3: Existen relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

3.4. Variables - Operacionalización

- **Variable de estudio: Compromiso organizacional**

Definición conceptual

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización e influye en su decisión para seguir perteneciendo a ella, el mismo se encuentra conformado por la vinculación entre trabajador y los valores de la empresa; los beneficios que ofrece y el compromiso de su palabra al aceptar tal responsabilidad.

Definición operacional

Puntaje obtenido en el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

- **Variable de estudio: Creencias irracionales**

Definición conceptual

Para Calvete y Cardeñoso (1999), las creencias irracionales son creencias rígidas e inflexibles que no se convalidan con la realidad, pueden iniciarse a partir de una premisa inadecuada y conducir a deducciones imprecisas que no son apoyadas por la evidencia y a menudo, representan una Sobregeneralización. Toman la forma de órdenes o mandatos, deberes y necesidades que producen emociones inadecuadas como ansiedad o depresión.

Definición operacional

Perfil obtenido en la Escala de creencias irracionales de Calvete

Variables sociodemográficas

1. Sexo
2. Edad

Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Ítems	Escala
Compromiso organizacional	Afectivo	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6, 7, 8	Ordinal
	Normativo	9, 10, 11, 12, 13*	
	Continuidad	14, 15, 16, 17, 18	
Creencias irracionales	Necesidad de aprobación	1, 2, 3, 4*, 5*, 6*, 7*	Ordinal
	Alta auto expectativa	8, 9*, 10, 11*	
	Culpabilización	12, 13, 14, 15, 16*, 17, 18*	
	Control emocional	19, 20*, 21, 22, 23*, 24*, 25*	
	Evitación de problemas	26*, 27	
	Dependencia	28, 29*, 30*, 31*, 32, 33*, 34	
	Indefensión ante el cambio	35, 36, 37*, 38, 39, 40, 41	
Perfeccionismo	42, 43*, 44*, 45, 46*		

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se entregaron auto informes a los estudiantes de nivel secundaria para analizar los datos obtenidos de ellos (Sánchez y Reyes, 2015).

Medición del compromiso organizacional

Denominación	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen
Año	: 1993
Finalidad	: Estimar el nivel de compromiso organizacional
Ámbito de aplicación	: Trabajadores
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 15 minutos
Nº de ítems	: 18 ítems

Para la medición del compromiso organizacional se empleó el cuestionario de compromiso organizacional creado de Meyer y Allen, para estimar el grado de compromiso del trabajador en función a sus tres áreas principales, siendo estas la afectiva, normativa y de continuidad.

El cuestionario se encuentra compuesto por tres dimensiones: la dimensión afectiva compuesta por ocho ítems, la dimensión normativa compuesta por cinco ítems y la dimensión de continuidad compuesta por cinco ítems.

Revisión de propiedades psicométricas del compromiso organizacional

Validez de contenido del compromiso organizacional

Tabla 3

Validez de contenido del compromiso organizacional

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V de Aiken	p
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.90	0.001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
17	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.90	0.001
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001

En la tabla 3, se presentan los resultados de la validez de contenido del Cuestionario de compromiso organizacional a través de la fórmula de Aiken en 10 jueces expertos. Se observa que los 18 ítems presentan un valor V de Aiken de 1.00, siendo altamente significativo ($p .001$).

Validez de constructo

Tabla 4

Validez de constructo del Cuestionario de compromiso organizacional

	χ^2	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo de tres dimensiones	1026	132	<.001	.922	.913	.059	.045

En la tabla 4 y figura 1, se observa los resultados de la validez de constructo del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen a través del método de análisis factorial confirmatorio. Se observa que el instrumento muestra evidencias de índices de bondad de ajuste absoluto con valores de $\chi^2=1026$, $SRMR=,059$, $RMSEA=,045$, los cuales indican valores aceptables (Browne y Cudeck, 1990); por otro lado, los índices de ajuste comparativo ($CFI= .922$) y el índice de Tucker- Lewis ($TLI= .913$) muestran valores aceptables (Bentler, 1990), con lo cual se da evidencia de la estructura interna del modelo de tres factores del instrumento mide el constructo señalado, teniendo validez de constructo pertinente.

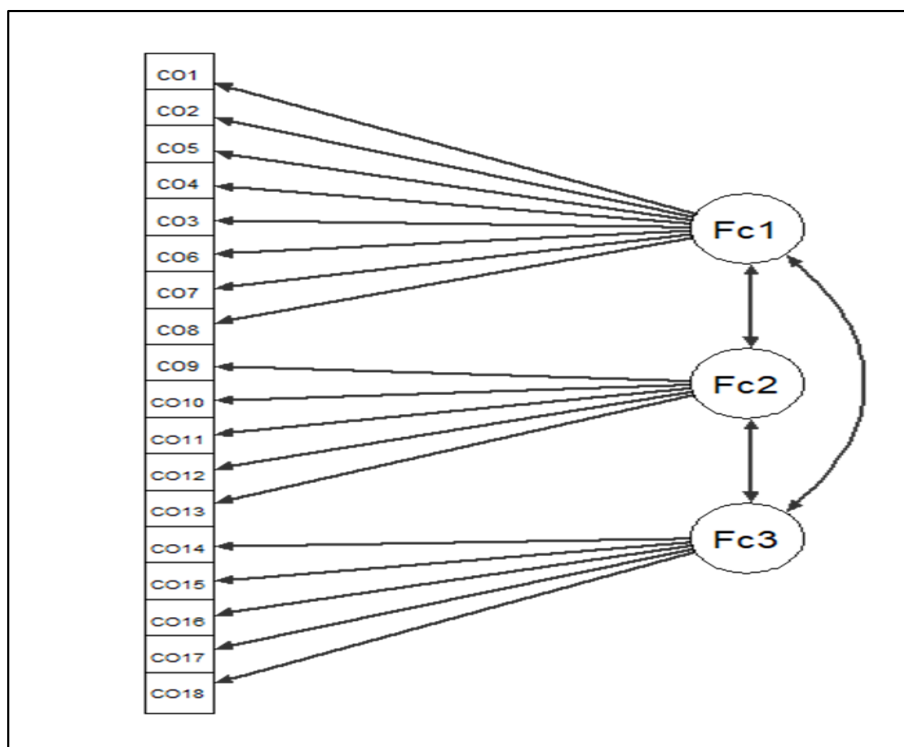


Figura 1. Modelo estructural del Cuestionario de compromiso organizacional

Confiabilidad por consistencia interna del compromiso organizacional

Tabla 5

Confiabilidad por consistencia interna del compromiso organizacional y sus dimensiones

	Ítems	α (piloto)	α (muestra)
Afectivo	8	.891	.904
Normativo	5	.810	.852
Continuidad	5	.871	.883
Compromiso organizacional	18	.948	.952

En la tabla 5, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional y sus dimensiones a través de los puntajes obtenidos en la muestra de estudio. Se observa que el coeficiente alfa de Cronbach fue superior a 0.70 a nivel general; por lo tanto, el instrumento resulto confiable para el estudio.

Medición de las creencias irracionales

Denominación	: Escala de creencias irracionales
Autor	: Calvete y Cardeñoso
Año	: 1999
Finalidad	: Analizar y evaluar ocho creencias irracionales
Ámbito de aplicación	: Individual y colectivo
Administración	: 16 años en adelante
Duración	: 15 minutos aproximadamente
N° de ítems	: 46 ítems

Para la medición de las creencias irracionales se empleó la escala de creencias irracionales creado por Calvete y Cardeñoso en el año 1999. Tal instrumento contiene 46 ítems en donde miden 8 creencias irracionales basadas en el modelo propuesto por Albert Ellis, estas creencias no se convalidan con la realidad, generan desajuste, ansiedad y frustración.

La escala se encuentra compuesta por 46 ítems en donde; la creencia de Necesidad de aprobación estuvo conformada por 7 ítems, Alta auto expectativa estuvo conformada por 4 ítems, Culpabilización estuvo conformada por 7, Control emocional estuvo conformada por 7, Evitación de problemas estuvo conformada por 2, la creencia de Dependencia estuvo conformada por 7, la creencia de Indefensión ante el cambio estuvo conformada por 7 ítems, y la creencia de Perfeccionismo estuvo conformada por 5 ítems.

Las propiedades psicométricas fueron revisadas por Chaves y Quiceno (2010) en Colombia, hallando evidencias de validez de constructo al identificar cargas factoriales superiores a 0.20 para los ítems conformando los 8 factores propuestos por ello autor; así mismo para la confiabilidad realizaron el método de consistencia interna en donde el factor 1 necesidad de aprobación fue 0.78, el factor 2 altas auto expectativas fue 0.79, el factor 3 Culpabilización fue 0.63, el factor 4 indefensión acerca del cambio fue 0.79, el factor 5 evitación de problemas fue 0.66, el factor 6 dependencia fue 0.84, el factor 7 fue 0.84 y el factor 8 perfeccionismo fue 0.70.

Validez de contenido de la Escala de creencias irracionales

Tabla 6

Validez de contenido de la Escala de creencias irracionales

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V de Aiken	<i>p</i>
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
18	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.90	0.001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
30	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.90	0.001
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001

32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.90	0.001
45	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.90	0.001
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.001

En la tabla 6, se presentan los resultados de la validez de contenido de la Escala de creencias irracionales a través de la fórmula de Aiken en 10 jueces expertos. Se observa que los 46 ítems presentan un valor *V* de Aiken que oscila entre 0.90 y 1.00 (*p* .001).

Validez de constructo

Tabla 7

Validez de constructo de la Escala de creencias irracionales

	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i>	<i>RMSEA</i>
Modelo de tres factores	6635	961	< .001	0.973	0.934	0.052	0.048

En la tabla 7 y grafico 2, se observa los resultados de la validez de constructo de la Escala de creencias irracionales a través del método de análisis factorial confirmatorio. Se observa que el instrumento muestra evidencias de índices de bondad de ajuste absoluto con valores de $\chi^2=6635$, *SRMR*= ,052, *RMSEA*= ,048, los cuales indican valores aceptables (Browne y Cudeck, 1990); por otro lado, los índices de ajuste comparativo (*CFI*= ,973) y el índice de Tucker- Lewis (*TLI*= .934) muestran

valores aceptables (Bentler, 1990), con lo cual se da evidencia de la estructura interna del modelo de tres factores del instrumento mide el constructo señalado, teniendo validez de constructo.

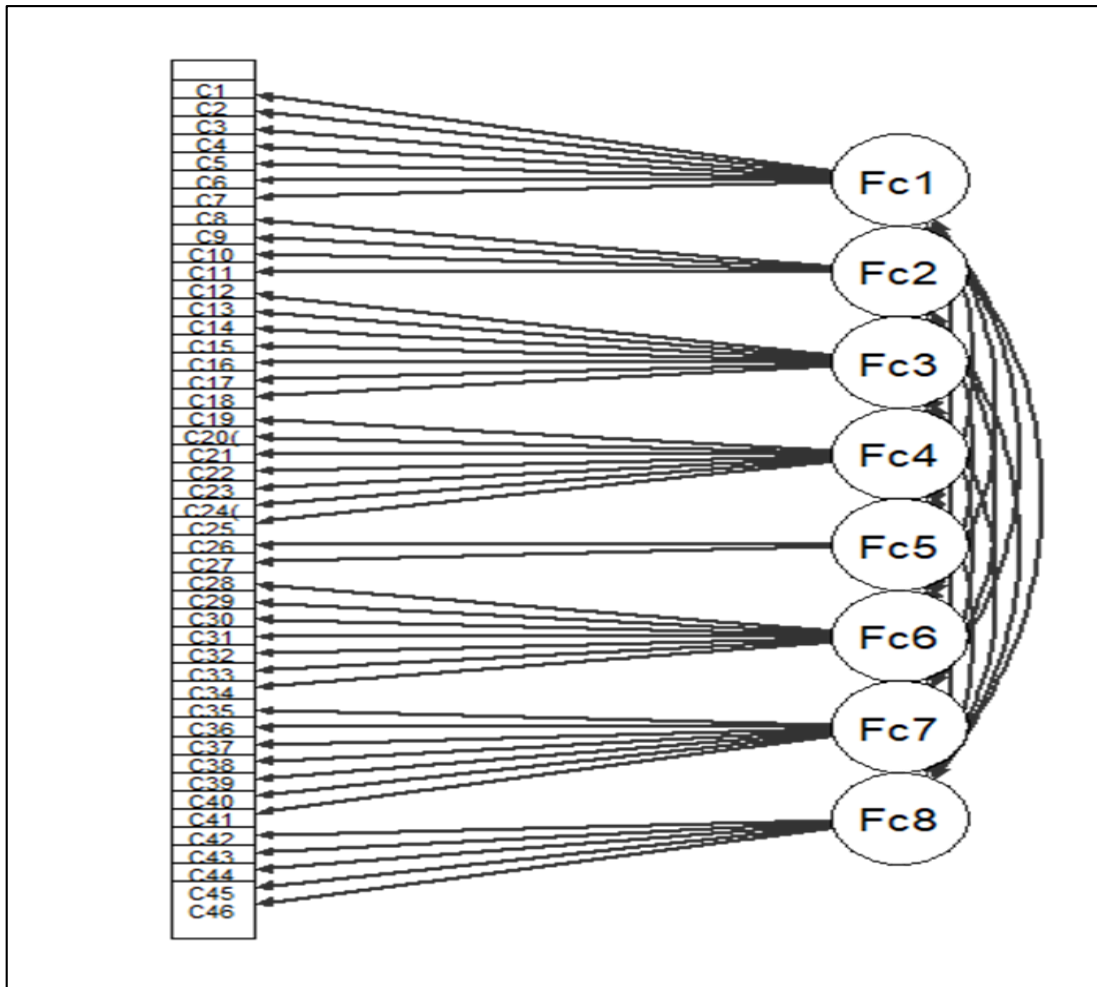


Figura 2. Modelo estructural de la Escala de creencias irracionales

Confiabilidad de las creencias irracionales

Tabla 8

Confiabilidad por consistencia interna de las creencias irracionales

	ítems	α (piloto)	α (muestra)
Necesidad de aprobación	7	.848	.866
Alta auto expectativa	4	.745	.782
Culpabilización	7	.838	.864
Control emocional	7	.810	.852
Evitación de problemas	2	.639	.741
Dependencia	7	.826	.861
Indefensión ante el cambio	7	.859	.891
Perfeccionismo	5	.829	.872

En la tabla 8, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de creencias irracionales a través de los puntajes obtenidos en la muestra de estudio. Se observa que el coeficiente alfa de cronbach fue superior a 0.70 a nivel general; por lo tanto, el instrumento resulto confiable para el estudio.

3.6. Técnicas del procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de los datos en primera instancia se procedió a realizar los permisos correspondientes con las autoridades respectivas para el enlace entre la universidad autónoma del Perú y la empresa donde se realizó la investigación, posterior a ello se coordinó los horarios y fechas para la aplicación de los instrumentos. Para el procedimiento de análisis estadístico en primera instancia se codificaron los datos en un archivo EXCEL, estos luego fueron importados al programa IBM SPSS V.22 en donde se realizaron los análisis correspondientes. Se realizaron los análisis descriptivos obteniendo la media, desviación estándar, asimetría, Curtosis y C.V. luego los niveles empleando las frecuencias y porcentajes, para después realizar el análisis de bondad de ajuste y emplear los estadísticos para el análisis inferencial de comparación y correlación entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 9

Estadísticos descriptivos del compromiso organizacional y sus dimensiones

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>g</i> ₁	<i>g</i> ₂	<i>C.V.%</i>
Afectivo	30.95	12.534	-.434	-.764	0.40
Normativo	21.77	9.412	-.184	-.958	0.43
Continuidad	20.73	8.543	-.382	-.936	0.41
Compromiso organizacional	73.45	29.007	-.508	-.724	0.39

En la tabla 9, se presentan los estadísticos descriptivos del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa. Se observa que el promedio en el compromiso organizacional fue 73.45 con una desviación estándar de 29.007. Se aprecia que el promedio más alto lo obtuvo la dimensión afectiva ($M= 30.95$; $DE= 12.534$) y el más bajo lo obtuvo la dimensión Continuidad ($M= 20.73$; $DE=8.543$). La Asimetría y Curtosis indican que los datos tienen predominantemente una distribución asimétrica y platicúrtica.

Tabla 10

Niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones

		Bajo	Moderado	Alto	Total
Afectivo	<i>fi</i>	126	129	103	358
	%	35,2	36,0	28,8	100,0
Normativo	<i>fi</i>	134	133	91	358
	%	37.4	37.2	25.4	100.0
Continuidad	<i>fi</i>	104	156	98	358
	%	29.1	43.6	27.4	100.0
Compromiso organizacional	<i>fi</i>	128	126	104	358
	%	35.8	35.2	29.1	100.0

En la tabla 10, se presenta los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores. Se observa que en la dimensión afectivo el 35.2% es bajo; en normativo

el 37.4% es bajo; en continuidad el 29.1% es bajo; finalmente a nivel del compromiso organizacional el 35.8% es bajo.

Análisis descriptivo de las creencias irracionales

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de las creencias irracionales

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>g</i> ₁	<i>g</i> ₂	<i>C.V.%</i>
C1: Necesidad de aprobación	16.35	5.613	.023	-.748	0.34
C2: Alta autoexpectativa	11.31	3.236	-.527	-.225	0.29
C3: Culpabilización	16.70	5.458	-.235	-.708	0.33
C4: Control emocional	16.21	5.109	-.351	-.643	0.32
C5: Evitación de problemas	5.01	1.863	-.159	-.857	0.37
C6: Dependencia	16.93	5.383	.093	-.592	0.32
C7: Indefensión ante el cambio	15.48	5.688	.305	-.880	0.37
C8: Perfeccionismo	13.82	4.139	-.341	-.647	0.30

En la tabla 11, se presentan los estadísticos descriptivos de las creencias irracionales. Se observa que el promedio más alto lo tiene la creencia irracional Dependencia ($M= 16.93$; $DE= 5.383$), seguido por la creencia irracional culpabilización ($M= 16.70$; $DE= 5.458$); mientras que el promedio más bajo lo obtuvo la creencia irracional evitación de problemas ($M= 5.01$; $DE= 1.863$). La Asimetría y Curtosis indican que los datos tienen predominantemente una distribución asimétrica y platicúrtica.

Tabla 12

Niveles de las creencias irracionales

		Bajo	Moderado	Alto	Total
C1: Necesidad de aprobación	fi	134	140	84	358
	%	37.4	39.1	23.5	100.0
C2: Alta autoexpectativa	fi	127	141	90	358
	%	35.5	39.4	25.1	100.0
C3: Culpabilización	fi	98	157	103	358
	%	27.4	43.9	28.8	100.0
C4: Control emocional	fi	92	165	101	358
	%	25.7	46.1	28.2	100.0
C5: Evitación de problemas	fi	120	158	80	358
	%	33,5	44,1	22,3	100,0
C6: Dependencia	fi	109	142	107	358
	%	30.4	39.7	29.9	100.0
C7: Indefensión ante el cambio	fi	119	141	98	358
	%	33.2	39.4	27.4	100.0
C8: Perfeccionismo	fi	65	186	107	358
	%	18.2	52.0	29.9	100.0

En la tabla 12, se presentan los niveles de las ocho creencias irracionales en los trabajadores. Se observa que en la creencia irracional C1: Necesidad de aprobación el 23.5% es bajo; en C2: Alta auto expectativa el 25.1% es bajo; en C3: Culpabilización el 28.8% es bajo, en C4: Control emocional el 28.2% es bajo; en C5: Evitación de problemas el 22.3% es bajo, en C6: Dependencia el 29.9% es bajo, en C7: Indefensión ante el cambio el 27.4% es bajo y en C8: Perfeccionismo el 29.9% en un nivel alto.

Comparación del compromiso organizacional en función al sexo y edad

Tabla 13

Análisis de bondad de ajuste del compromiso organizacional y sus dimensiones

	N	Kolmogorov Smirnov	<i>p</i>
Afectivo	358	.142	,000 ^c
Normativo	358	.089	,000 ^c
Continuidad	358	.107	,000 ^c
Compromiso organizacional	358	.128	,000 ^c

En la tabla 13, se presenta los resultados del análisis de bondad de ajuste del compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa. Se observa que la distribución de la muestra no se ajusta a una distribución teóricamente normal; por lo tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos.

Tabla 14

Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones en función al sexo

	Sexo	N	Rango promedio	U Mann Whitney	<i>p</i>
Afectivo	Femenino	127	182.76	14254.500	.658
	Masculino	231	177.71		
Normativo	Femenino	127	188.08	13578.500	.244
	Masculino	231	174.78		
Continuidad	Femenino	127	182.49	14289.000	.685
	Masculino	231	177.86		
Compromiso organizacional	Femenino	127	185.91	13855.000	.385
	Masculino	231	175.98		

En la tabla 14, se presentan los resultados de la comparación del compromiso organizacional en función al sexo en los trabajadores de una empresa que laboran en

Lima y Piura. Se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional en función al sexo.

Tabla 15

Comparación del compromiso organizacional y dimensiones en función a la edad

	Edad	N	Rango promedio	Kruskal Wallis	<i>p</i>
Afectivo	18 a 25 años	81	188.93	13.456	.009
	26 a 35 años	98	171.78		
	36 a 45 años	79	149.70		
	46 a 55 años	59	209.14		
	56 a 66 años	41	194.09		
Normativo	18 a 25 años	81	194.00	8.387	.078
	26 a 35 años	98	178.34		
	36 a 45 años	79	152.06		
	46 a 55 años	59	192.84		
	56 a 66 años	41	187.29		
Continuidad	18 a 25 años	81	179.49	7.703	.103
	26 a 35 años	98	180.63		
	36 a 45 años	79	156.29		
	46 a 55 años	59	205.04		
	56 a 66 años	41	184.79		
Compromiso organizacional	18 a 25 años	81	186.09	9.450	.051
	26 a 35 años	98	176.58		
	36 a 45 años	79	152.95		
	46 a 55 años	59	204.91		
	56 a 66 años	41	188.06		

En la tabla 15, se presentan los resultados de la comparación del compromiso organizacional y dimensiones en función a la edad en los trabajadores de una empresa que laboran en Lima y Piura. Se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional en función a la edad.

Comparación de las creencias irracionales en función al sexo y edad

Tabla 16

Prueba de normalidad de las creencias irracionales

	N	K-S	p
Necesidad de aprobación	358	.060	,003
Alta auto expectativa	358	.107	,000
Culpabilización	358	.091	,000
Control emocional	358	.138	,000
Evitación de problemas	358	.162	,000
Dependencia	358	.089	,000
Indefensión ante el cambio	358	.080	,000
Perfeccionismo	358	.078	,000

En la tabla 16, se presentan los resultados del análisis de bondad de ajuste de las ocho creencias irracionales en los trabajadores de una empresa que laboran en Lima y Piura. Se observa que la distribución de la muestra no se ajusta a una distribución teóricamente normal; por lo tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos.

Tabla 17

Comparación de las creencias irracionales en función al Sexo

	Sexo	N	Rango promedio	U Mann Whitney	<i>p</i>
Necesidad de aprobación	Femenino	127	173.83	13949.000	.442
	Masculino	231	182.61		
Alta auto expectativa	Femenino	127	181.04	14473.000	.834
	Masculino	231	178.65		
Culpabilización	Femenino	127	184.50	14033.000	.496
	Masculino	231	176.75		
Control emocional	Femenino	127	168.65	13291.000	.140
	Masculino	231	185.46		
Evitación de problemas	Femenino	127	178.47	14538.000	.887
	Masculino	231	180.06		
Dependencia	Femenino	127	165.50	12891.000	.057
	Masculino	231	187.19		
Indefensión ante el cambio	Femenino	127	181.84	14371.000	.750
	Masculino	231	178.21		
Perfeccionismo	Femenino	127	177.31	14390.500	.766
	Masculino	231	180.70		

En la tabla 17, se presentan los resultados de la comparación de las creencias irracionales en función al sexo en los trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. Se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar las creencias irracionales en función al sexo.

Tabla 18

Comparación de las creencias irracionales en función a la edad

	Edad	N	Rango promedio	Kruskal Wallis	<i>p</i>
C1: Necesidad de aprobación	18 a 25 años	81	196.69	8.802	.066
	26 a 35 años	98	156.32		
	36 a 45 años	79	193.97		
	46 a 55 años	59	177.42		
	56 a 66 años	41	176.05		
C2: Alta auto expectativa	18 a 25 años	81	188.15	5.014	.286
	26 a 35 años	98	164.34		
	36 a 45 años	79	195.87		
	46 a 55 años	59	176.65		
	56 a 66 años	41	171.21		
C3: Culpabilización	18 a 25 años	81	172.06	6.367	.173
	26 a 35 años	98	161.87		
	36 a 45 años	79	191.19		
	46 a 55 años	59	197.54		
	56 a 66 años	41	187.87		
C4: Control emocional	18 a 25 años	81	190.33	5.595	.231
	26 a 35 años	98	159.13		
	36 a 45 años	79	181.72		
	46 a 55 años	59	189.42		
	56 a 66 años	41	188.24		
C5: Evitación de problemas	18 a 25 años	81	169.64	7.901	.095
	26 a 35 años	98	167.12		
	36 a 45 años	79	202.44		
	46 a 55 años	59	170.65		
	56 a 66 años	41	197.11		
C6: Dependencia	18 a 25 años	81	185.97	7.800	.099
	26 a 35 años	98	166.09		
	36 a 45 años	79	204.06		
	46 a 55 años	59	170.87		
	56 a 66 años	41	163.87		
C7: Indefensión ante el cambio	18 a 25 años	81	175.57	8.068	.089
	26 a 35 años	98	165.53		

	36 a 45 años	79	207.66		
	46 a 55 años	59	175.31		
	56 a 66 años	41	172.44		
C8: Perfeccionismo	18 a 25 años	81	182.25	4.960	.291
	26 a 35 años	98	172.46		
	36 a 45 años	79	200.16		
	46 a 55 años	59	167.80		
	56 a 66 años	41	167.91		

En la tabla 18, se presentan los resultados de la comparación de las ocho creencias irracionales en los trabajadores de una empresa que laboran en Lima y Piura. Se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas en función a la edad.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

Tabla 19

Análisis de relación del compromiso organizacional y las creencias irracionales

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
	r_s	-,589	-,575	-,405	-,477	-,572	-,636	-,625	-,596
Compromiso organizacional	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	358	358	358	358	358	358	358	358

Nota: C1 (Necesidad de aprobación); C2 (Alta auto expectativa); C3 (Culpabilización); C4 (Control emocional); C5 (Evitación de problemas); C6 (Dependencia); C7 (Indefensión ante el cambio); C8 (Perfeccionismo).

En la tabla 19, se presentan los resultados del análisis de relación del compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales en los trabajadores de una empresa que laboran en Lima y Piura. Se observa que existen relaciones estadísticamente significativa e inversa entre el compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales; por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula; por ende se concluye que Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

Prueba de hipótesis específica

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa que laboran en Lima y Piura.

Tabla 20

Análisis de relación de las dimensiones de compromiso organizacional y las creencias irracionales

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
Afectivo	r_s	-,547	-,540	-,398	-,427	-,572	-,598	-,646	-,585
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	358	358	358	358	358	358	358	358
Normativo	r_s	-,566	-,618	-,422	-,466	-,576	-,642	-,583	-,585
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	358	358	358	358	358	358	358	358
Continuidad	r_s	-,605	-,546	-,443	-,478	-,541	-,622	-,632	-,578
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	n	358	358	358	358	358	358	358	358

Nota: C1 (Necesidad de aprobación); C2 (Alta auto expectativa); C3 (Culpabilización); C4 (Control emocional); C5 (Evitación de problemas); C6 (Dependencia); C7 (Indefensión ante el cambio); C8 (Perfeccionismo).

En la tabla 20, se presentan los resultados del análisis de relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales. Se observa que las dimensiones del compromiso organizacional presentan relación estadísticamente significativa e inversa con las ocho creencias irracionales; por lo tanto, se acepta la hipótesis: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El estudio tuvo como objetivo general determinar si existía relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima, dicho estudio nace a partir del interés por comprender en qué medida ambas variables se relacionan, corroborando lo anunciado por Glisson y Durick (1988) quienes expresaron que las cogniciones inflexibles, generan problemas interpersonales, dificultando la interacción en el ambiente y reduciendo la motivación por permanecer laborando en ese lugar. Meyer y Allen (1991) expresaron que los trabajadores con un bajo nivel de compromiso organizacional no desean permanecer en la empresa porque no se sienten parte de ella y por lo tanto no percibe que perderían algo al dejar de trabajar en ese lugar. En este sentido conviene reducir las creencias irracionales para potenciar el compromiso en los trabajadores ya que según Ellis (2006) el ser humano está en constante búsqueda y tiene que enfrentar diversas situaciones que ayuda a conseguir las necesidades personales y profesionales; sin embargo, cuando estas demandas no se satisfacen entonces muchas veces las creencias puede ejercer una influencia en la conducta y empieza a sabotear los resultados buscado inicialmente.

Resolviendo el objetivo general, se encontró que el compromiso organizacional general presentó relación estadísticamente significativa y negativa ($\rho = -.589$; $p = .000$) con las ocho creencias irracionales en los trabajadores, ello significa que a mayor nivel de compromiso organizacional presenten los trabajadores, menor será el nivel de creencias irracionales que presenten, estos datos corroboran lo mencionado por los autores, quienes afirman que las expectativas muy elevadas y creencias rígidas y absolutistas de los sujetos que han desarrollado creencias irracionales harían que estos experimenten frustración y autocondena de forma muy frecuente. Así mismo se halló que existen relaciones estadísticamente significativas e inversas entre las dimensiones del compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales en los trabajadores. Siguiendo lo mencionado por Cohen (2009), las organizaciones deberían apuntar a reducir el factor creencias irracionales para potenciar el compromiso organizacional, de esta forma las inseguridades, metas y sentimiento de pertenencia seguiría manteniéndose en ellos.

El compromiso organizacional con la creencia necesidad de aprobación, lo que involucraría que los trabajadores que tengan una visión extremista e inflexible y sientan que cuando no reciben alguna señal de aprobación por su desempeño, pierden el vínculo de afecto con la empresa.

De igual forma se encontró relación estadísticamente significativa y negativa con la creencia alta autoexpectativa ($\rho = -.575$; $p = .000$); con culpabilización ($\rho = .405$; $p = .000$); ello significaría que los trabajadores que tienen ideas inflexibles y absolutistas sobre su desempeño laboral, terminarían sintiéndose culpables, fracasados y frustrados, pues tal grado de dificultad no es humanamente posible de mantener, estos trabajadores presentarían una menor expectativa de permanecer en la empresa; es decir, tendrían un compromiso con ella mucho menor a aquellos sujetos con menor presencia de dichas creencias irracionales, lo cual puede explicarse por la pérdida de gratificación y satisfacción personal consigo mismo al no lograr cubrir sus expectativas, pues estas serían muy altas.

Así mismo, el compromiso organizacional presentó relación estadísticamente significativa con la creencia control emocional ($\rho = -.477$; $p = .000$); con evitación de problemas ($\rho = -.572$; $p = .000$); con dependencia ($\rho = -.625$; $p = .000$); con indefensión ante el cambio ($\rho = -.625$; $p = .000$) y con la creencia perfeccionismo ($\rho = -.596$; $p = .000$); es decir, se halló evidencia de que aquellos trabajadores que se angustian cuando no logran tener control sobre sí mismos, aquellos que sienten que los demás no les brindan el tiempo que deberían, ya que sus ideas los condicionan a creer que la mejor solución es la evitación e indefensión, ya que dentro de sus ideas lo que no es perfecto, es algo inaceptable, padecerían de gran sufrimiento y remordimiento contra sí mismo, pues no logran conseguir sus ideales, sus compañeros no pueden estar presentes y apoyarles todo el tiempo, a la vez que no pueden mantener un nivel de perfección todo el tiempo, obteniendo dos consecuencias a nivel motor, la primera es el mal manejo de las relaciones interpersonales al sentir mucha ira y el segundo es la pérdida del disfrute de sus funciones laborales, disminuyendo la intención de permanecer en esa empresa, pues estaría desarrollando una significación aversiva.

Dichos resultados son considerados con preliminares, pues no se tuvo acceso a investigaciones donde revisen el grado de relación mediante una prueba de significancia estadística entre ambas variables; sin embargo, dichos resultados pueden ser explicados por la pérdida de disfrute y disminución de la sensación de autorrealización, ya que los ideales que contienen las creencias irracionales son muy desgastantes, polarizados e imposibles de mantener en todo momento, ello ira paulatinamente reduciendo la motivación por permanecer laborando en dicho puesto, pues a pesar del ingreso económico que este obteniendo el trabajador, vería sus labor como algo aversivo.

Debido a la importancia del compromiso organizacional en las empresas, se elaboró el primer objetivo específico que fue identificar el nivel de compromiso organizacionales y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. En cuanto al nivel de compromiso organizacional se encontró un nivel muy bajo (25.1%); dicho resultado hace suponer que existe un problema de compromiso de parte de los colaboradores que brinda servicio a la empresa, lo que corroboraría lo que menciona las investigaciones que realiza cada año Tendencia Globales de Capital Humano (Deloitte, 2016) en que el compromiso del empleado sigue siendo un desafío. Soto (2019) encontró un mayor porcentaje (60%) de los docentes y personal administrativo de la institución educativa un compromiso organizacional bajo; quienes perciben un desacuerdo con el compromiso de la institución; Fuentes (2018) encontró el 48.3% de los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local 01- San Juan de Miraflores un compromiso organizacional débil. Estos resultados discrepan con los obtenidos por Ramírez y Mapén (2019) quienes encontraron que el mayor porcentaje (56%) presenta un compromiso organizacional medio; Ibarra (2018) encontró que el 58.87% de los empleados de la empresa de transporte San Martin de Porres de la ciudad de Huacho manifiesta un nivel moderado de compromiso organizacional. Carrasco (2017) encontró que los empleados del Banco de la Nación – Agencia 1 Trujillo posee un alto nivel de compromiso organizacional; Y Pompilla (2017) posee un nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de contact center es muy alto. Por lo que el compromiso organizacional debe ser controlado y monitoreado ya que es una variable positiva tanto para los colaboradores así como para la empresa (Cruz, 2017).

Se encontró un mayor porcentaje de compromiso afectivo (13.4%); es decir, los trabajadores que tienen la camiseta puesta y que ante un problema en la empresa, ellos trataran de solucionarlo, luego se encuentra el compromiso normativo (12.8%) y por último el compromiso de continuidad (12.4%). Dicho resultado concuerda con lo encontrado por Ramírez y Mapén (2019) quienes hallaron en los servidores públicos, un fuerte vínculo emocional del trabajador hacia a la empresa y la dimensión menos presente fue la de continuidad que podría ser por las pocas alternativas de trabajos y sus beneficios; sin embargo, si surgiera una mejor opción es más propenso abandonar la empresa. Otras investigaciones es la de Bellido (2018) que obtuvieron resultados que demuestra que existe un mayor nivel de compromiso normativo (78.7%) en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa pues permanecen en la institución porque siente que está en deuda con la empresa por la oportunidad brindada, luego sigue el compromiso afectivo (68.5%) de la muestra y ultimo un nivel alto en compromiso de continuidad. Pompilla (2017) predomina la dimensión normativa por el deber de permanecer por los beneficios brindado de la empresa.

En cuanto al segundo objetivo específico que fue identificar el nivel de creencias irracionales en los trabajadores pues se halló que la mayor cantidad de trabajadores presenta un nivel muy bajo de creencias irracionales. Dicho resultado se asemejan a los obtenidos por Bohorquez (2014) quien halló creencias irracionales nivel promedio (91.1%) en directivos de Instituciones educativa primaria en la Jurisdicciones de la UGEL 04- 2014 y 0% en un nivel alto; Meneses (2017), creencias irracionales a nivel promedio (81.2%) en docentes de la Institución Educativa Jack Goldfarb y 3% en un nivel alto; y Rostaing (2019), creencias irracionales a nivel promedio (80.65%) en asesores de servicios de atención al cliente en una call center de empresa privada del distrito de San Borja y 4.78% en un nivel alto.

Demostrando que los trabajadores no presentan pensamientos e ideas que interfiere con la consecución de sus metas u objetivos como lo menciona Ellis (1992); es decir, ideas dogmático y poco realista que provoque emociones negativas que afecte en sus relaciones interpersonales y desempeño laboral pues mantienen una conducta funcional en el medio donde se desenvuelve. Por otro lado, se obtuvo un nivel alto en un número reducido de trabajadores lo cual significa que aquellos

mantendría pensamiento anticientífico que no coincide con la realidad, lo que generaría emociones negativas ante demandas absolutistas e inflexibles provocando cierta disfuncionalidad en el comportamiento del trabajador al momento de operar objetos o gestionar personas en sus actividades o responsabilidades dentro de su puesto de trabajo; y por lo tanto ellos podría desarrollar alteraciones psicológicas (Ellis y Russell, 1990) .

Se detectó en la C1: necesidad de aprobación un 31.0% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 14.2% en un nivel muy alto. Resultados similares se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 82.1% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 1.8% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 78% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 91.3% en los asesores un nivel promedio y 1.3% en un nivel alto. Estos resultados demuestran que hay un mayor porcentaje de trabajadores de una empresa que no necesitan agradar y ser aprobados, lo que de alguna manera no los hace depender de las demás personas (Reguera, 2007). Y que una pequeña parte de la muestra presenta una mayor probabilidad de desarrollar una dependencia afectiva por los demás, haciéndolos perder su propia identidad, además de generarle emociones negativas pues al no conseguir la aprobación de todos se desvía de sus verdaderos objetivos en su vida; y finalmente causándose alteraciones psicológicas y por lo tanto perdiendo a un buen trabajador con altas competencias duras adquirido tanto dentro y afuera de la empresa.

Se detectó en la C2: alta auto expectativa un 35.5% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 14.3% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 82.1% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 1.8% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 78% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 78.8% en los asesores un nivel promedio y 5.0% en un nivel alto. Pocos trabajadores no están en la búsqueda de ser competentes en todo lo que emprenden o hacen; pues no tener clara la idea de que todo ser humano también posee ciertas limitaciones, se empiezan auto exigir para alcanzar las demandas impuestas por uno mismo o por el medio ambiente ignorando

que si no es hábil para ciertas actividades; sin embargo lo puede ser para otras cosas e irla desarrollando y que eso no signifique que afecte su valía provocando que no disfrute de lo que verdaderamente importa que es ser feliz con lo que uno hace para uno y no para los demás.

Se detectó en la C3: Culpabilización un 27.4% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 13.7% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 85.7% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 3.6% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 93% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 77.5% en los asesores un nivel promedio y 7.5% en un nivel alto. Dichos resultados demuestran que poca cantidad de personas creen que ante una situación problemática existe un culpable que debe ser castigada pensando que así se solucionará el problema. Las personas que presentan un alto nivel de esta creencia son más propensas a dejarse llevar por emociones negativas que no favorece a los demás ni a su persona pues nadie es quien para juzgar o calificar ya que ante la generación de un problema que puede ser solucionado calmadamente esto podría convertirse en una cadena de problemas que solo traería más problema causada por la ignorancia y creando perturbación emocional.

Se detectó en la C4: control emocional un 25.7% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 13.1% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 94.6% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 1.8% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 93% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 78.8% en los asesores un nivel promedio y 3.8% en un nivel alto. Se sabe que no todos piensan iguales y que cada persona tiene su propia idea de quién es y también crean su propia idea de los demás que no necesariamente es verdadera. Por lo que los resultados, hay un pequeño porcentaje que manifiesta que ante la existencia de una discrepancia donde se ve juzgada, de quién es, qué hace o cómo lo hace, por los demás incita a que genere cierto malestar que dependerá de la persona en dejarse afectar o no darle importancia

para evitar ser controlada por emociones negativas (ira, cólera, tristeza o depresión) y por lo tanto adoptar conductas equivocadas.

Se detectó en la C5: evitación de problemas un 33.5% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 11.5% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 87.5% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 1.8% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 81.5% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 7.4% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 88.8% en los asesores un nivel promedio y 0% en un nivel alto. Según estos resultados, una pequeña parte de la muestra de trabajadores de la empresa prefiere tener una experiencia laboral en donde es mejor evitar afrontar situaciones que implique asumir riesgo que pueden ir en contra a su persona o su trabajo, es una idea errada. Lo positivo es que hay un mayor porcentaje en que los trabajadores ante las nuevas situaciones o experiencias problemáticas que pueda surgir del día a día los afronten con mayor la seguridad y confianza; y que estas les ayude a darse cuenta de las potencialidades que presenta. Es posible que la inactividad que adopta la persona se debe a una falta de confianza de sus potencialidades y de no ser consciente de que cuando el ser humano se compromete a un objetivo, esa misma consecución lo hace sentir feliz y más aún cuando logra alcanzarlo. Habrá quienes prefieran que la persona no salga de su zona de confort para evitar que ascienda.

Se detectó en la C6: dependencia un 25.4% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 14.2% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 78.6% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 5.4% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 48% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 15% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 82.5% en los asesores un nivel promedio y 3.8% en un nivel alto. Según estos resultados la mayor cantidad de trabajadores no depende de alguien más arriba para realizar sus actividades o tomar sus propias decisiones, pues se siente en la capacidad de sentirse seguro en sus acciones. Sin embargo, hay una pequeña cantidad que presenta un nivel alto en la necesidad exagerada de tener cerca alguien que lo apoye a tomar las decisiones y por ende a perder su identidad.

Se detectó en la C7: indefensión ante el cambio un 29.1% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 12.3% en un nivel muy alto. Resultados semejantes se encontraron en la investigación de Bohorquez (2014) en la que se encontró 91.1% de los directivos de las instituciones educativa en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; Meneses (2017) encontró el 100% de los docentes en un nivel promedio (bajo) y 0% en un nivel alto; y Rostaing (2019), halló 78.8% en los asesores un nivel promedio y 3.8% en un nivel alto. Estos resultados demuestran que los trabajadores no creen en la creencia de que el pasado determina el presente. Los errores que se cometieron en el pasado o situaciones traumáticas y sus consecuencias no debe ser tomado para etiquetar de por vida sino para aprender de aquellas situaciones y sacarle provecho e incluso cambiar las actitudes y creencias que se adoptó en el pasado.

Se detectó en la C8: perfeccionismo un 27.4% de los trabajadores en un nivel muy bajo; mientras que el 14.5% en un nivel muy alto. Los resultados entre el nivel alto y bajo de esta creencia no se alejan mucho, por lo que hace suponer que los trabajadores en la búsqueda de encontrar resultados o soluciones perfectos le genere cierta ansiedad por querer alcanzar ciertas expectativas que podría ser irreales o falsas. Así mismo, la palabra perfección termina siendo subjetiva porque lo que podría ser perfecto para uno puede que para otro no lo sea entonces dependerá de la definición que cada uno posee. Por lo tanto, el estar buscando esa perfección en uno mismo y al no encontrarla se autocastigue como también el exigir esa perfección a los demás solo crearía un mal clima y un desgaste emocional y finalmente disminuiría su desempeño.

En cuanto al tercer objetivo específico, el cual estuvo enmarcado en la comparación del compromiso organizacional en función a las variables sociodemográficas, se halló que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional en función al sexo y edad. Ramírez y Mapén (2019) encontraron resultado donde avala que las variables sociodemográficas (edad y sexo) no influyen en el nivel de compromiso. Resultados similares con la investigación de guerrero (2018) de que no existe diferencia significativa en ambos sexos y edad al compararlos con las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo). Sin embargo, Bellido

(2018) en su investigación encontró que no existe una diferencia significativa en la dimensión normativo y de continuidad, pero si existe una diferencia significativa en la dimensión afectiva según género. En la investigación de Delgado y Jaik (2017) coincide con el hallazgo de esta investigación pues tanto la variable género y sexo no manifiesta una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Sin embargo, difiere con los resultados expuesto por Pompilla (2017) que establece que, si existe una diferencia significativa respecto a la variable sexo, evidenciando sobre todo en el sexo femenino; y en cuando a la variable edad sólo se encontró diferencias significativas en la dimensión normativo por lo que según Papalia (2010) esto podría darse debido a que mientras uno tiene más edad aumenta las obligaciones de la vida, un deber que obliga a comprometerse con su trabajo. Por lo que se concluye que las variables sociodemográficas (edad y sexo) no es un determinante para aumentar o disminuir el nivel de compromiso en los trabajadores

En cuanto al cuarto objetivo específico el cual estuvo enmarcado en la comparación de las creencias irracionales en función a las variables sociodemográficas, se halló que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar las creencias irracionales en función al sexo y edad. En comparación de una investigación realizada por Cruz (2017) titulada ansiedad ante los exámenes y creencias irracionales según el tipo de familia en estudiantes universitarios del primer año de psicología de una universidad privada tampoco encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de las creencias irracionales en función al sexo; al igual que la investigación creencias irracionales y autoestima en estudiantes universitario de Vila (2008). Dichos resultados son debido a que nuestras exigencias o peticiones absolutistas no depende del sexo o género ya que el pensamiento irracional de ser humano está determinado por factores biológico e influenciada por las condiciones ambientales según Ellis (1992); pues existen evidencias de que todos los seres humanos tienen pensamientos retorcidos inclusive personas que han recibido una educación con pensamiento racionales (Ellis, 2000).

5.2. Conclusiones

1. Para el objetivo general se encontró que existe relación estadísticamente significativa e inversa entre el compromiso organizacional y las ocho creencias irracionales en los trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura; es decir que el nivel de asociación entre dichas variables es en sentido inverso por lo que si una de las variables tiene un valor alto (compromiso organizacional) entonces la otra variable (creencias irracionales) corresponderá a un valor bajo y viceversa.
2. Para el primer objetivo específico se encontró que el 35.8% de los trabajadores de una empresa privada que labora en Lima y Piura presenta un compromiso organizacional bajo; el 35.2% obtuvo un puntaje moderado y el 29.1% obtuvo un puntaje alto. En cuanto a la dimensión afectivo el mayor porcentaje (36.0%) obtuvo un nivel moderado; la dimensión normativa el mayor porcentaje (37.4%) obtuvo un nivel bajo; y finalmente la dimensión continuidad el mayor porcentaje (43.6%) obtuvo un nivel moderado
3. Para el segundo objetivo específico se encontró que en cuando a las creencias irracionales de necesidad de aprobación fue 23.5%, alta auto expectativa fue 25.1%, Culpabilización fue 28.8%, control emocional fue 28.2%, evitación de problemas fue 22.3%, dependencia fue 29.9%, indefensión ante el cambio fue 27.4%; y en perfeccionismo fue 29.9% fue alto.
4. Para el tercer objetivo específico se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) al comparar el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa privada en función al sexo y edad; excepto en la dimensión afectiva en función a la edad si existe diferencias estadísticamente significativas.
5. Para el cuarto objetivo específico se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) al comparar las creencias irracionales de los trabajadores de una empresa privada en función al sexo y edad.

6. Para el quinto objetivo específico se observa que las dimensiones del compromiso organizacional presentan relación estadísticamente significativa e inversa con las ocho creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que labora en Lima y Piura.

5.3. Recomendaciones

- Replicar el estudio en empresas de otros rubros, con el objetivo de conocer más el comportamiento de las variables en trabajadores, así mismo replicar el estudio con muestras más grandes para posibilitar la extrapolación de los resultados.
- Informar y divulgar los resultados obtenidos acerca del nivel y tipos de compromiso que posee los trabajadores para conocer las necesidades del trabajador, de esta forma los trabajadores sientan y piensen que la empresa también piensa en ellos.
- Informar y publicar los resultados encontrados acerca de las creencias irracionales con el propósito de concientizar de cómo dicha variable cognitiva puede generar emociones negativas que obstaculiza en la persecución y obtención de metas que demanda tanto de la empresa como del individuo.
- Implementar programas cognitivos conductuales de promoción, prevención e intervención para que sepan afrontar, combatir y disminuir las creencias irracionales que puede desencadenar en el día a día todos los trabajadores de la empresa.
- Utilizar la prueba de creencias irracionales en los procesos de selección para tener un registro de posibles alteraciones psicológicas que pueda tener o suscitar en el postulante o trabajador y sobre ellos reciba capacitaciones que contribuyan en la mejora de la calidad de vida.
- Identificar y registrar una base de datos que permita almacenar información de la variable psicológica y demográfica que serviría para futuras investigaciones y la construcción de pruebas adaptadas a la empresa.

REFERENCIAS

Albert Ellis Institute. (2014). *Rational Emotive y Cognitive-Behavior Therapy. The Albert Ellis Institute*. Recuperado de <http://albertellis.org/rebt-cbt>.

Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

AON Hewitt (2017). *Aon Publica el informe global insurance Market opportunities*. Recuperado de <https://aon.io/37fHps6>.

Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Recuperado de <https://bit.ly/2AqgHRk>.

Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 25-30.

Beck, A. (1990). *Beck Anxiety Inventory manual*. Madrid: San Antonio Edition.

Becker G. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.

Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 350-360.

Bellido, J. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

Bentler, P. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.

- Bermejo, L. y Prieto, M. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Revista Clínica y Salud*, 16(1), 45-64.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Betanzos N., Andrade P. y Paz F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 22(1), 35-45.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista de anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Bishop, W. y Scott, K. (2000). An examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 439-450.
- Black, J., Mendenhall, M. y Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of management review*, 16(1), 291-317.
- Blancos M. y Castro, P. (2011). Análisis Comparativo del Compromiso Organizacional manifestado por madres y mujeres. *Ajayu*. 9(2), 215-233.
- Bohorquez, J. (2014). *Creencias irracionales y liderazgo en directivos de instituciones educativas de primaria en la jurisdicción de la UGEL 04* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Browne, M. y Cudeck, R. (1990). *Alternative Ways of Assessing Model Fit*. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative science quarterly*, 19(1), 533-546.

- Buelens, M. y Poelmans, S. (2004). Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 440-458.
- Cabrera, E. y Mojalott, N. (2018). *Marketing interno y compromiso organizacional en los trabajadores de la universidad peruana unión* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Calvete, E. y Cardeñoso, O. (1999). Creencias y síntomas depresivos: resultados preliminares en el desarrollo de una escala de creencias irracionales abreviada. *Revista de psicología*, 1(1), 179-190.
- Calvete, E. y Cardeñoso, O. (2001). Creencias, Resolución de Problemas Sociales y Correlatos Psicológicos. *Psicothema*, 13(1), 95-100.
- Caro, I. (2011). *Hacia una práctica eficaz de las psicoterapias cognitivas, modelos y técnicas principales*. España: Printed.
- Carrasco, R. (2017). *Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en el banco de la nación – agencia Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Castañeda, E. y García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y salud*, 21(1), 131-139.
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño. Orígenes, concepto, elementos y características* (Tesis doctoral). Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
- Castro, S. (2010). *Psicología Positiva*. Buenos Aires: Pirámide.
- Castro, Y. (2015). *Esquemas maladaptativos tempranos, características sociodemográficas y de la labor, como predictores de ansiedad en personal de*

la policía nacional (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Chaves, L. y Quiceno, N. (2010). *Validación del cuestionario de creencias irracionales (TCI) en la población colombiana*. Recuperado de <https://bit.ly/2AqgKRk>.

Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(1), 332-345.

Córdoba C. (2004). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.

Cropanzano, R., Bowen, D. y Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.

Cruz, J. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://bit.ly/3a1W0sr>

Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Mc Graw Hill.

De Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatoria de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología*. 18(1), 345-366.

De la Puente, S. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Delgado, Y. y Jaik, A. (2017). *Clima y compromiso organizacional*. México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Deloitte (2016). *Tendencias Globales de Capital Humano – 2016*. Recuperado de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf.
- Deloitte University Press (2015). *Global Human Capital trends 2015 Leaping in the New World of Work*. Recuperado de: <https://bit.ly/37mTuLZ>.
- Dubrin, A. (2003). *Breve Historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional en Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Ellis, A. (1992). *Terapia Racional emotiva con alcohólicos y toxicómanos*. New York: Brouwer S.
- Ellis, A. (2000). Técnicas para discutir pensamientos irracionales. *Revista de Toxicomanías*, 25(1), 23–25.
- Ellis, A. (2003). *Manual de Terapia Racional Emotiva*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Ellis, A. (2006). *Razón y Emoción en Psicoterapia*. España: Desclée de Brouwer.
- Ellis, A. y Lega, L. (1993). Como aplicar algunas reglas básicas del método científico al cambio de las ideas irracionales sobre uno mismo, otras personas y la vida en general. *Revista de Psicología Conductual*, 1(1), 101–110.
- Ellis, A. y Russell, G. (1990). *Ellis Manual de terapia racional-emotiva*. New York: Desclée de Brouwer.
- Ellis, A., Lega, L. y Caballo, V. (1997). *Teoría y Práctica de la Terapia Racional Emotivo-Conductual*. España: Siglo XXI Editores.

- Esperanza, G. (2019). *Creencias irracionales en ascensores de servicio de atención al cliente en un call center de empresa privada del distrito de San Borja* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.
- Flores, A. y Velasco, C. (2004). *Miedos y creencias irracionales en mujeres víctimas conyugale*. Ajayu, Recuperando de <https://bit.ly/2UvoHY5>.
- Fuentes, N. (2018). *Clima y compromiso organizacional en el personal de educación de la UGEL San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo-octubre 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E. y Avdullari, E. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Journal Healthc Manag.* 9(2).110-118.
- Gallup (2017). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. Recuperado de <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>.
- García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- García, L. y Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Glisson, C. y Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1). 61-81.
- González, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional. psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. España: Eudema.

- Greenberg, J. y Baron, R. (1995). *Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackett, R., Bycio P. y Hausdorf, P. (1994). Further assessments of Meyer and Allen (1991), Three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 79(1), 15-23.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, T., Soberanes, L., Medina, A. y Martínez, E. (2008). El binomio marketing interno – compromiso organizacional: Una herramienta clave en la generación de ventaja competitiva. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 6(3),180-194.
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz Quito* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Ibarra, F. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 66(15), 20-28. Recuperado de <https://bit.ly/3fttr8c>.
- Jodelet, D. (1989). *Representations sociales: un domaine en expansion*. París: PUF.
- Johnson, R. y Chang, C. (2006). I is to continuance as we is to affective: the relevance of the self- concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 549-570.
- Kanai, A. y Wakabayashi, M. (2004). Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 537-552.

- Kim, Y., Geun, H., Choi, S, y Lee, Y. (2017). El impacto del compromiso organizacional y la cultura organizacional de enfermería en la satisfacción laboral en las enfermeras registradas coreano-americanas. *Journal Transcult Nurs.* 28(6), 590-597.
- Ko, J., Price, J. y Mueller, Ch. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 961–973.
- Lega, L., Sura, K., Friemand, M., Kelly, O. y 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*, 18(1), 53-61.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(1), 171-194.
- McGee, G. y Ford, R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 638-64.
- Meneses, N. (2017). *Las creencias irracionales en los docentes de la institución educativa Jack Golfear, Comas* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Meyer J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resources management review.* 1(1) 61-98.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(1), 486-500.
- Mowday R. (1979). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource management review*. 8(4), 120-130.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247.
- Navas, J. (1981). Terapia Racional Emotiva. *Terapia Racional Emotiva*, 14(1), 75–83.
- Niehoff, B. y Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(1). 527-556.
- Patlán-Pérez, J., Martínez-Torres, E. y Hernández-Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. 9(5), 95-105.
- Pintor, M. (1989). Análisis factorial de las actitudes personales en educación secundaria. *Revista de Psicología*, 1(1), 73-97.

- Polo, J., Santiago, V., Navarro, M. y Alí, A. (2015). Creencias irracionales, síndrome de burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogetente*, 19(35), 148-160.
- Pomilla, Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima metropolitana* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, R. (1974). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Ramírez, V. y Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. Recuperado de <https://bit.ly/33xfIAM>.
- Ramos, C. (2007). *El pensamiento de los aprendientes en torno a cómo se aprende una lengua: dimensiones individuales y culturales*. Madrid: ASELE-CIDE.
- Ramos, E., Martínez, M., y Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y ciencia*, 44(17), 48–55.
- Randall, D. y Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18(1). 194–211.
- Reguera, L. (2007). *Autoestima y dependencia emocional: Casos comunicantes*. Recuperado de <https://bit.ly/2Dy8GeA>.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(1), 465-476.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. Mc Graw Hill.

- Rostaing, G. (2019). *Creencias irracionales en asesores de servicios de atención al cliente call center de empresa privada del distrito de San Borja* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología*, 46(2), 255-260.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Soto, J. (2019). *Compromiso Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa nacional. Arequipa 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2Da2yJK>.
- Van Wijhe, C., Peeters, M. y Schaufeli, W. (2013). Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(1), 336-346.
- Vila, D. (2008). *Creencias irracionales y autoestima a estudiantes universitarios del primer año de estudios de la Universidad Norbert Wiener* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/30sRcJG>.
- Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*, 26(1), 5-17
- Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de San Juan de Lurigancho* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
Compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada Lima 2018	<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar si existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima 2018</p>
	<p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada de Lima 2018?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar el nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada de Lima 2018</p>	<p>Hipótesis específica Hi: Existe diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo, edad y área</p>
	<p>2. ¿Cuál es el nivel de las creencias irracionales en los trabajadores de una empresa privada de Lima 2018?</p>	<p>Identificar el nivel de las creencias irracionales en los trabajadores de una empresa privada de Lima 2018</p>	<p>Hi: Existe diferencias estadísticamente significativas al comparar las creencias irracionales I en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo, edad y área</p>
	<p>3. ¿Cuál es la diferencia al comparar el compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo y edad?</p>	<p>Analizar si existe diferencias estadísticamente significativas al comparar el compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo y edad.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima.</p>
	<p>4. ¿Cuál es la diferencia al comparar las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo y edad?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada Lima 2018?</p>	<p>Analizar si existe diferencias estadísticamente significativas al comparar las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima en función al sexo y edad.</p> <p>Establecer si existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada de Lima.</p>	

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES			MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
Variable	Dimensiones	Instrumento	<p>Tipo de investigación</p> <p>El estudio fue de tipo correlacional, ya que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las dos variables compromiso organizacional y las creencias irracionales; así mismo es cuantitativo, ya que se emplean los números para estimar la descripción de las variables, así como su correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El estudio tuvo fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables en ningún momento, y los datos solamente fueron recolectados; así mismo, fue transversal, porque la recolección de los datos solamente se dio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p>	<p>Población</p> <p>Está conformada por 430 trabajadores administrativo de la empresa MIGIVA en San Isidro cuyas edades oscila entre los 21 años a 55 años en el año 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Para definir el número de la muestra, se utilizó la fórmula en la cual una vez remplazado los elementos tenemos que al 95% de nivel de confianza y 5% de error muestral. Se obtuvo la cantidad de 358 para la evaluación. Así mismo el muestreo será no probabilístico por que no se recurre a ala aleatorización e intencionalidad por que se seleccionan la muestra más representativa para el estudio. Finalmente se consideró los siguientes criterios de inclusión:</p>	<p>Para la medición del compromiso organizacional se empleó el cuestionario de compromiso organizacional creado de Meyer y Allen, para estimar el grado de compromiso del trabajador en función a sus tres áreas principales, siendo estas la afectiva, normativa y de continuidad.</p> <p>Para la medición de las creencias irracionales se empleó la escala de creencias irracionales creado por Calvete y Cardeñoso en el año 1999. Tal instrumento contiene 46 ítems en donde miden 8 creencias irracionales basadas en el modelo propuesto por Albert Ellis, estas creencias no se convalidan con la realidad, generan desajuste, ansiedad y frustración.</p>
Compromiso organizacional	Afectivo Normativo Continuidad	Cuestionario de compromiso organizacional			
Variable	Dimensiones	Instrumento	<p>Tipo de investigación</p> <p>El estudio fue de tipo correlacional, ya que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las dos variables compromiso organizacional y las creencias irracionales; así mismo es cuantitativo, ya que se emplean los números para estimar la descripción de las variables, así como su correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El estudio tuvo fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables en ningún momento, y los datos solamente fueron recolectados; así mismo, fue transversal, porque la recolección de los datos solamente se dio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p>	<p>Población</p> <p>Está conformada por 430 trabajadores administrativo de la empresa MIGIVA en San Isidro cuyas edades oscila entre los 21 años a 55 años en el año 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Para definir el número de la muestra, se utilizó la fórmula en la cual una vez remplazado los elementos tenemos que al 95% de nivel de confianza y 5% de error muestral. Se obtuvo la cantidad de 358 para la evaluación. Así mismo el muestreo será no probabilístico por que no se recurre a ala aleatorización e intencionalidad por que se seleccionan la muestra más representativa para el estudio. Finalmente se consideró los siguientes criterios de inclusión:</p>	<p>Para la medición del compromiso organizacional se empleó el cuestionario de compromiso organizacional creado de Meyer y Allen, para estimar el grado de compromiso del trabajador en función a sus tres áreas principales, siendo estas la afectiva, normativa y de continuidad.</p> <p>Para la medición de las creencias irracionales se empleó la escala de creencias irracionales creado por Calvete y Cardeñoso en el año 1999. Tal instrumento contiene 46 ítems en donde miden 8 creencias irracionales basadas en el modelo propuesto por Albert Ellis, estas creencias no se convalidan con la realidad, generan desajuste, ansiedad y frustración.</p>
Creencias irracionales	Necesidad de aprobación Alta auto expectativa Culpabilización Control emocional Evitación de problemas dependencia Indefensión ante el cambio Perfeccionismo	Escala de creencias irracionales			
Variable	Dimensiones	Instrumento	<p>Tipo de investigación</p> <p>El estudio fue de tipo correlacional, ya que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las dos variables compromiso organizacional y las creencias irracionales; así mismo es cuantitativo, ya que se emplean los números para estimar la descripción de las variables, así como su correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El estudio tuvo fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables en ningún momento, y los datos solamente fueron recolectados; así mismo, fue transversal, porque la recolección de los datos solamente se dio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p>	<p>Población</p> <p>Está conformada por 430 trabajadores administrativo de la empresa MIGIVA en San Isidro cuyas edades oscila entre los 21 años a 55 años en el año 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Para definir el número de la muestra, se utilizó la fórmula en la cual una vez remplazado los elementos tenemos que al 95% de nivel de confianza y 5% de error muestral. Se obtuvo la cantidad de 358 para la evaluación. Así mismo el muestreo será no probabilístico por que no se recurre a ala aleatorización e intencionalidad por que se seleccionan la muestra más representativa para el estudio. Finalmente se consideró los siguientes criterios de inclusión:</p>	<p>Para la medición del compromiso organizacional se empleó el cuestionario de compromiso organizacional creado de Meyer y Allen, para estimar el grado de compromiso del trabajador en función a sus tres áreas principales, siendo estas la afectiva, normativa y de continuidad.</p> <p>Para la medición de las creencias irracionales se empleó la escala de creencias irracionales creado por Calvete y Cardeñoso en el año 1999. Tal instrumento contiene 46 ítems en donde miden 8 creencias irracionales basadas en el modelo propuesto por Albert Ellis, estas creencias no se convalidan con la realidad, generan desajuste, ansiedad y frustración.</p>
Compromiso organizacional	sexo Edad	Cuestionario de compromiso organizacional			

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TDA	(DA)	LA	NA / ND	LD	ED	TDA

		TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							

11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

CUESTIONARIO DE CREENCIAS IRRACIONALES

Calvete y Cardeñoso (1999)

Instrucciones

A continuación encontrará una serie de frases que una persona podría emplear para describirse a sí misma. Por favor lea cada frase y decida que tan bien lo describen a usted, luego evalúe que grado de acuerdo o desacuerdo tiene usted sobre las frases y señale la opción adecuada segundo la siguiente escala:

No estoy de acuerdo	Desacuerdo moderado	Acuerdo moderado	Estoy totalmente de acuerdo
NDA	DM	AM	ETA

N°	Ítems	Respuestas			
		NDA	DM	AM	ETA
1	Es importante para mí que los otros me acepten.				
2	Me gusta el respeto de los otros pero no necesito tenerlo.				
3	Quiero agradecerle a todo el mundo.				
4	Me siento bien con migo mismo, aunque no le caiga bien a otras personas.				
5	Si no le agrado a otras personas es su problema, no el mío.				
6	Aunque me gusta la aprobación, no es una real necesidad para mí.				
7	Es molesto pero no insoportable que me critiquen.				
8	Odio fallar en cualquier cosa.				
9	Me gusta tener éxito en cualquier cosa, pero no siento que lo tenga que lograr.				
10	Para mi es extremadamente importante tener éxito en todo lo que hago.				
11	No me importa realizar cosas que sé que no puedo hacer bien.				
12	Las personas que actúan mal merecen que les vaya mal.				
13	Muchas personas malas escapan al castigo que merecen.				
14	Aquellos que actúan mal deben ser castigados.				
15	La inmoralidad debería castigarse drásticamente.				
16	Todo el mundo es esencialmente bueno.				
17	Es injusto que se trate por igual a buenos y a malos.				

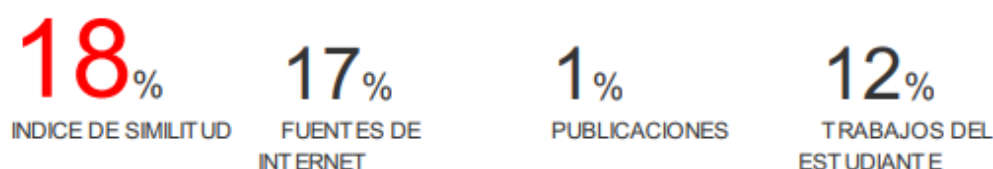
18	Nadie es malo, incluso cuando sus actos lo sean.				
19	Si una persona quiere, puede ser feliz bajo cualquier circunstancia.				

N°	Ítems	NDA	DM	AM	ETA
20	Las personas no se ven afectadas por las situaciones sino por la forma en que las ven.				
21	Yo soy la causa de mis propios estados de ánimo.				
22	Las personas que son infelices se han hecho a sí mismas de esa manera.				
23	Una persona permanecerá mucho tiempo enojada triste si se mantiene a sí misma de esa manera.				
24	Las cosas son insostenibles dependiendo de cómo las interprete.				
25	La persona hace su propio infierno dentro de sí misma.				
26	La gente es más feliz cuando tiene problemas que superar.				
27	Una vida fácil rara vez es recompensante.				
28	Todo el mundo necesita alguien de quien depender para que los ayuden o aconsejen.				
29	Considero adecuado resolver mis propios asuntos sin ayuda de nadie.				
30	Finalmente, soy yo quien realmente puede afrontar mis problemas.				
31	Me disgusta que otros tomen decisiones por mí.				
32	Necesito que otras personas me aconsejen.				
33	Me disgusta tener que depender de otros.				
34	Necesito que otros se preocupen por mi bienestar				
35	Siempre nos acompañaran los mismos problemas.				
36	Es casi imposible superar las influencias del pasado.				
37	Si algo me afectó en el pasado, no significa que vaya a afectarme nuevamente.				
38	Pienso que experiencias del pasado me afectan ahora.				
39	Somos el resultado de nuestras experiencias pasadas.				
40	Una vez que algo afecta mi vida, siempre lo hará.				
41	La gente nunca cambia.				

42	Existe una forma correcta de hacer cada cosa.				
43	No hay una solución perfecta para las cosas.				
44	Es difícil encontrar la solución ideal a las dificultades de la vida.				
45	Todo problema tiene una solución correcta.				
46	Rara vez hay una solución ideal para las cosas.				

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CREENCIAS IRRACIONALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA QUE LABORAN EN LIMA Y PIURA ROCIO DIAZ TRUCIOS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	pepsic.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.observatorioturistico.org	