**Esquemas De creencias en el personal de una empresa del rubro Salud**

Aramburu emanuel alberto, peccoud cledis, gili cristian

**Resumen**

Para tener una mirada integral de la empresa es crucial identificar el espacio relacional de las personas que constituyen la misma. Las personas aparecen en una comunidad empresarial, portando su nicho ecológico como si fuera una mochila. (Maturana & Davila, 2015)

Esto que el autor llama nicho ecológico, se da en la interacción de las personas que lo componen, y para conocer los comportamientos habituales de los individuos es fundamental conocer las creencias que inician, mantienen o detienen esos comportamientos (Hock, 2001)

Es por medio de la experiencia que vamos formando conceptos o estructuras que organizan e interpretan la información, llamado esquemas, estos son los moldes mentales en los que vertemos la experiencia y en la interacción con los otros. Estos esquemas son los que influyen en la emoción y el comportamiento de las personas (Beck, 2006; Ellis 2003).

Por esto se propone como objetivo, describir los esquemas de creencias de una empresa del rubro salud de una ciudad del interior de la provincia de Córdoba.

Se realizo undiseño cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Se seleccionó población de 13 personas entre 18 y 60 años de edad. Se aplico el inventario de creencia de (Navas, 1989). Se encontró que el 84,6% de las personas entrevistadas consideran que las personas malvadas deben ser castigadas. El 61,5% considera importante la aprobación de los otros. El 61,5% considera que debe sentirse ansioso, esto es muy superior a lo encontrado por la OPS (2022) que el 22% de la población tenía síntomas de un trastorno del estado de ánimo.

La mayoría de las personas considera que el castigo es necesario en la relación laboral, y se han encontrado esquema de creencias disfuncionales que no favorecen a un espacio interaccional saludable ni a una buena calidad de vida

**Palabras claves:** creencias, nicho ecológico, comportamientos

**Introducción**

Actualmente se lo considera al hombre como un sujeto social ya que, desde su comienzo se encuentra integrado en el grupo familiar. Allí satisface sus necesidades, a la vez que asimila los modelos de conducta, integrándose paulatinamente a la cultura. Por lo tanto, a medida que se desarrolla, se va relacionando con otros sujetos, incorporándose en grupos de pares, de estudio, de trabajo, etc (Alonso, 2014).

Entonces, como asegura Alonso (2014), se lo concibe como un sujeto complejo que presenta un sistema de creencias, valores, ideologías y actitudes, que le es de interés al área de la psicología laboral. Ésta última constituye una ciencia aplicada que se focaliza en el hombre, en su diversidad de situaciones laborales, intentando explicar los procesos psicológicos que se generan en la interdependencia y determinación recíproca que se da con el entorno.

En la actualidad el mundo está en constante cambio y este cambio no deja excluido al sistema Pyme,, inmerso en un sistema empresarial global y complejo, cuyo reto principal es tratar de prever cada uno de los detalles que están surgiendo en el mundo. (Alarcón Leiva & Márquez Sánchez 2019).

El empresario Pyme se encuentra asediado en la cotidianeidad con infinidad de problemas financieros, económicos y el alto nivel de interés en que todos los miembros de trabajo sean realmente productivos, que se impliquen al máximo y que sean eficientes en su labor. Y todo ello depende de múltiples factores, como rasgos caracteriales aprendidos que conforman la personalidad, la satisfacción laboral y de los factores motivacionales (EAE Business School, 2015),

El punto de partida para la satisfaccion, motivación y productividad laboral esta en identificar el espacio relacional de las personas, al tiempo de hacer en la empresa y distinguir los aspectos esenciales del ser humano en la convivencia-

Como somos constantes constructores de realidad y nos comportamos en el espacio relacional conforme a las creencias que hemos construido de la realidad. Es decir, estas creencias nos dominan y son responsables de nuestras acciones “actuamos en base a aquello que creemos”, entonces tenemos que mirarnos y comprender nuestra naturaleza humana, darles valor a nuestras creencias, nuestras emociones, nuestras relaciones, para mejorar nuestro espacio de trabajo.

Según Deek Hock, “…luego de numerosos estudios, caminan en el convencimiento que el puntapié inicial es pararnos en nuestras creencias, y desde allí ir repasando como aparecemos en nuestro comportamiento habitual y que podemos hacer para lograr mayor funcionabilidad en nuestro trabajo.” (Sutil Martin, 2012)

Las creencias las vamos conformando a través de la experiencia que vamos formando conceptos o estructuras que organizan e interpretan la información, llamado esquemas, estos son los moldes mentales en los que vertemos la experiencia y conformamos los rasgos caracteriales.

Es por medio de los diversos esquemas que construimos desde la niñez por la que formamos creencias acerca de nosotros, de otros y del mundo.

El modelo cognitivo propone que según los esquemas o creencias se percibe, lo que influye en la emoción y los comportamientos de las personas (Beck, 2006; Ellis, 2003). Por medio de estos esquemas, es que las personas aparecen y actúan en una comunidad empresarial, portando su nicho ecológico, así como si fuera una mochila (Maturana & Davila, 2015)

Es por lo expuesto que es importante el conocimiento y entendimiento de la matriz de creencia, que inducen al comportamiento que cada persona tiene en su empresa. Además esta matriz constantemente se retroalimenta en la interacción con los esquemas de creencias de los otros. Y es por esto que es importante poder describir los esquemas de creencias de una empresa del rubro salud de una ciudad del interior de la provincia de Córdoba. Ya que esta variable conjuntamente con otras, podrían de ser saludables en la interacción, en el contexto laboral, generar un desempeño exitoso (Connolly, y Viswesvaran, 2000), desarrollar una dimensión humana y laboral dentro de la empresa y así contribuir a un ambiente de trabajo más armónico.

**Metodología**

Los resultados aquí expuestos son descriptivos y corresponden a un estudio más amplio que apunta al conocimiento disciplinar de la administración del entendimiento del hacer organizacional, desde una mirada en relación a las creencias, emociones y comportamiento de cada uno de los participantes. Siguiendo a Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003), el enfoque de la investigación es cuantitativo, es decir que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. El diseño es de tipo descriptivo, es decir que el propósito de la investigación es describir situaciones y eventos y como se manifiesta determinado fenómeno. Por otro lado, su diseño es no experimental, de tipo transversal; no experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente variables. Se observarán fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Se reportan datos sobre un n1=13 de población general (18-65 años de edad) a los que se les aplico el cuestionario traducido (Navas, 1989) del inventario de creencias irracionales de Ellis, el mismo evalúa 10 creencias irracionales con 3 opciones de respuesta (0: en desacuerdo; 1: mas o menos de acuerdo; 2 Muy de acuerdo.). Las creencias que evalúa son:

1.Para un adulto es absolutamente necesario tener el cariño y la aprobación de sus semejantes, familia y amigos.

2. Debo ser indefectiblemente competente y casi perfecto en todo lo que emprendo.

3. Ciertas personas son malas, viles y perversas y deberían ser castigadas.

4. Es horrible cuando las cosas no van como a uno le gustaría que fueran.

5. Los acontecimientos externos son la causa de la mayoría de las desgracias de la humanidad, la gente simplemente reacciona según cómo los acontecimientos inciden en sus emociones.

6. Se debe sentir miedo o ansiedad ante cualquier cosa desconocida, incierta o potencial-mente peligrosa.

7. Es más fácil evitar los problemas y responsabilidades de la vida que hacerles frente.

8. Se necesita contar con algo más grande y más fuerte que uno mismo.

9. El pasado tiene gran influencia en la determinación del presente.

10. La felicidad aumenta con la inactividad, la pasividad y el ocio indefinido

**Resultados:**

De la muestra pudo observarse que para el 61,5% de la población es moderada la creencia de que es una necesidad absoluta la aprobación de los padres, familiares o amigos. En lo que respecta a la creencia en que debemos ser infalibles y casi perfecto en todo lo que hacemos el 92,3%acuerda con esto.

Referido a que ciertas personas perversas deberían ser castigadas, el 84,6% puntúa alto.

La creencia sobre que es catastrófico cuando las cosas no son de la manera en que nos gustaría que fueran el 84,6% puntuó moderado

El 30,8% puntúan bajo en la creencia de que las circunstancia externas causan la mayoría de las miserias humanas.

El 61,5% considera que deben sentirse ansiosos ante lo desconocido, incierto o peligroso.

En lo que respecta a la creencia de que es más fácil evitar que enfrentar las dificultades y responsabilidades de la vida, el 38,5% puntuó bajo en esta creencia

La necesidad de necesitar alguien más grande en quien confiar y apoyares el 100%% cree esto.

Lo que respecta a la importancia del pasado para determinar el presente, la mayoría no cree en esto (69,2% Bajo)

76,9% no cree que la felicidad pueda ser lograda por medio de la inacción, la pasividad y el ocio.

**Discusión**

El objetivo de la investigación fue describir los esquemas de creencias de una empresa del rubro salud de una ciudad del interior de la provincia de Córdoba.

Se puede observar en los resultados expuestos que en general puntúan alto en creencias irracionales, Excepto en la creencia sobre la importancia del pasado para determinar el presente y la que propone que la felicidad puede ser lograda por medio de la inacción. Como Ellis (2003) propone que las creencias irracionales se caracterizan por no coincidir con la realidad, se tornan como demandas, necesidades o deberes. Esto va a conllevar la manifestación de emociones inadecuadas, como la ansiedad. Estas creencias no son beneficiosas para el individuo, ya que a menudo lo debilitan o enferman físicamente.

Con el alto porcentaje de rigidez en las creencias disfuncionales, en el contexto de trabajo no conformaría un nicho ecológico saludable (Maturana & Davila, 2015). Ya que estos nichos ecológicos son dinámicos e interdependientes, tanto del de nuestros semejantes, como del de otros seres vivo, va a interferir en el funcionamiento intelectual y dificultara la capacidad de planificar y poner en marcha los esquemas necesarios para obtener logros con un bienestar, lo que afectara indiscutiblemente la calidad de vida de los individuos. (Ellis, 2000, citado en De la Cruz Contreras, 2017)

**Referencias bibliográficas.**

Alarcón Leiva, J., & Márquez Sánchez, J. J. (2019). Competencias docentes interculturales. Multiculturalidad y consecuencias para la inmigración. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, *45*(2), 7-27.

Alonso, H. J. (2014). Memoria académica compartimos lo que sabemos. La Plata,

Argentina: n/a.

Beck, J. S. (2006). Cognitive therapy for challenging problems: What to do when the basics don’t work. New York: Guilford.

EAE business school. (13 de abril de 2015). La importancia de la satisfacción

laboral para el éxito empresarial. Recuperado de https://retos-

directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-

empresarial/

Connolly, J.J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction. A

metaanalysis. Personality and Individual Differences, (nº 29), 265-281

De la Cruz Contreras, F. P. (2017). Las creencias irracionales de Albert Ellis en los estudiantes de una universidad privada de Lima Este. PsiqueMag, 6(1), 165-182.

Ellis A. (2003). Manual de terapia racional emotiva. Bilbao: Desclee de Brouwer

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.(2003)

Metodología de la Investigación. México, México: McGraw-Hill

Interamericana.

Hock, D. (2001). El nacimiento de la era caórdica. Ediciones Granica SA.

Navas, J. (1989). Ansiedad ante los exámenes. Algunas explicaciones cognitivas-conductuales. Revista de aprendizaje y comportamiento.

Maturana, H., & Dávila, X. (2015). El árbol del vivir. Santiago: MVP editores.

OPS (2022). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. Recuperado de:https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal

Sutil Martín, D. L. (2012). La necesidad de un nuevo paradigma empresarial.