

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“LOCUS DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
LORETO. 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGIA**

AUTORA : BACH. JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG

ASESOR : Psic. MR. JUAN ALFONSO MÉNDEZ DEL AGUILA

**IQUITOS - PERU
2021**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"LOCUS DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO. 2020."**

De los alumnos: **JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **16% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 19 de marzo del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/rf-a
63-2021

DEDICATORIA

A mis hijos, que con su amor me impulsó constantemente a seguir adelante día a día y no haber desfallecido en los momentos más difíciles y me da fuerza para seguir adelante.

JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por estar siempre conmigo cuando más lo necesito, por darme la fuerza y fortaleza en mis peores momentos y guiarme sabiamente a lo largo de mi vida.

A la Universidad Científica del Perú, y al Programa Académico de Psicología.

Por su plana docente y enseñanzas brindadas a lo largo de mi formación profesional para así alcanzar mis metas y objetivos.

A la Institución Hospital Regional de Loreto.

Por darme las facilidades de realizar el presente trabajo de tesis en la Institución, en donde la experiencia vivida fue enriquecedora.

A mi asesor

Por todo su apoyo desmedido, y por brindarme su paciencia y tiempo para la culminación de mi trabajo de tesis.

JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 335-2021-UCP-FCS, del 15 de Abril del 2021**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

✚ **Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.**

Presidente

✚ **Psic. Alfredo Neyra Cisneros**

Miembro

Como Asesor: **Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 10:00 a.m. horas, del día Martes 06 de Julio del 2021, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de Psicología – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"LOCUS DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO. 2020"**.

Presentado por la sustentante: **JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.
Presidente


Psic. Alfredo Neyra Cisneros
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

Iquitos - Perú

Sede Tarapoto - Perú

Contáctanos:

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Universidad Científica del Perú

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compagñon 933

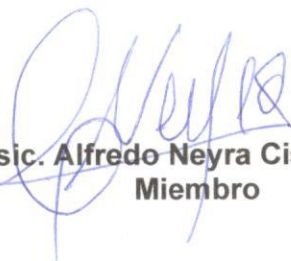
www.ucp.edu.pe

HOJA DE APROBACION

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, DENOMINADO: LOCUS DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO. 2020



Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.
Presidente



Psic. Alfredo Neyra Cisneros
Miembro



Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Constancia del Antiplagio	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Acta de Sustentación	v
Hoja de Aprobación	vi
Indicie del Contenido	vii
Resumen	ix
Abstract	x
1. Introducción	11
2. Planteamiento del problema	33
3. Objetivos	36
3.1 Objetivo General	36
3.2 Objetivos específicos	36
4. Variables	37
5. Operación de variables	37
6. Hipótesis	37
7. Metodología	38
7.1 Tipo y diseño de investigación	38
7.2 Población y muestra	40
a) Población	40
b) Muestra y muestreo	40
c) Criterios de inclusión y exclusión	40

7.3	Técnicas e instrumentos	41
7.4	Proceso de recolección de datos	44
7.5	Análisis de datos	45
7.6	Consideración ética	48
8	Resultados	50
9	Discusión	69
10	Conclusión	73
11	Recomendaciones	75
12	Referencias Bibliográficas	73
13	Anexos	81

RESUMEN

La presente investigación titulada “Locus de control y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020”. Fue realizada por la Bach. Juana del Pilar Perea De Chong; y tuvo como objetivo fundamental comprobar si el locus de control se relaciona de manera significativa con el mayor o menor desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. El tipo de investigación asumido fue el descriptivo - explicativo, el nivel de la investigación fue el correlacional, el diseño de la investigación fue el no experimental, el enfoque del estudio fue el cuantitativo y el corte fue de tipo transversal. La muestra de la investigación estuvo conformada por 64 personas pertenecientes al personal administrativo del mencionado centro hospitalario. Se aplicó un muestreo “no probabilístico” de tipo “criterial u opinático” ya que se eligió para el estudio a la totalidad del personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. Para medir el Locus de Control se aplicó a la muestra seleccionada la Escala de Locus de Control de Julian B. Rotter (1996) adaptado por J. M. Burger (2009), J.M., *Personality. Theory and Reserch*, Wadsworth, Belmont, California (1996). Para medir el desempeño laboral se aplicó el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral. Los instrumentos, antes de su aplicación, fueron previamente validados por criterio de jueces y su confiabilidad se estableció utilizando la Prueba Alpha de Cronbach. Los resultados del estudio comprobaron las hipótesis planteadas: 1) Las personas con locus de control interno presentaban un desempeño laboral promedio superior al desempeño laboral de las personas con locus de control externo y; 2) Existe una correlación directa, positiva y significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral, mientras que el locus de control externo tiene una correlación directa y positiva pero no significativa con el desempeño laboral. Se elaboraron las recomendaciones del caso y se presentaron las tablas y gráficos respectivos.

Palabras claves: Locus de Control, Locus de Control Interno, Locus de Control Externo, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present investigation titled "Locus of control and its relationship with work performance in the administrative staff of the Regional Hospital of Loreto. 2020". It was made by Juana del Pilar Perea de Chong Its main objective was to verify if the locus of control is significantly related to higher or lower job performance in the administrative staff of the Regional Hospital of Loreto. 2020. The type of research assumed was descriptive - explanatory, the level of the research was correlational, the research design was non-experimental, the focus of the study was quantitative and the cut-off was cross-sectional. The research sample consisted of 64 people belonging to the administrative staff of the aforementioned hospital center. A "non-probabilistic" sampling of the "criterial or opinion" type was applied since the entire administrative staff of the Regional Hospital of Loreto was chosen for the study. 2020. To measure the Locus of Control, the Rotter's Locus of Control Scale (1996) adapted by Burger (2009), J.M., Personality was applied to the selected sample. Theory and Reserch, Wadsworth, Belmont, California (1996). To measure job performance, the Job Performance Self-Assessment Questionnaire was applied. The instruments, before their application, were previously validated by judges' criteria and their reliability was established using Cronbach's Alpha Test. The results of the study verified the hypotheses raised: 1) People with internal locus of control had an average job performance higher than the average job performance of people with external locus of control and; 2) There is a direct, positive and significant correlation between the internal locus of control and job performance, while the external locus of control has a direct and positive but not significant correlation with job performance. The recommendations of the case were prepared and the respective tables and graphs were presented.

Keywords: Risk Factors, Mental Disorders, COVID.

1. Introducción

Arosemena, Rita (2018) manifiesta que el término “locus de control” se refiere al grado en que las personas sienten que tienen el control de lo que ocurre en sus vidas, desde un asunto rutinario hasta una situación grave. En este sentido, hay que considerar que normalmente las personas atribuyen el rumbo de su destino a sus propias decisiones o capacidades (locus de control interno) o a fuerzas externas (locus de control externo), como la suerte, Dios o el karma. Esta percepción del destino personal influye en la motivación para responder ante determinadas circunstancias. Si se percibe que controlamos nuestro destino nos sentiremos más capacitados y libres para actuar y hacer los cambios necesarios. Si, por el contrario, consideramos que dependemos de algo o de alguien más, para construir nuestro destino, será menos probable que trabajemos para realizar cambios en nuestras circunstancias actuales o en nosotros.

El locus de control se refiere a la posibilidad de manejar un acontecimiento según su control se ubique dentro o fuera de uno mismo, tal como indica Bandura, Albert (1999). Cuando una situación se percibe como dependiente de la conducta de uno, se habla de locus de control interno. En este caso, el sujeto considera que tiene la capacidad de dominar y manejar el acontecimiento. Si en cambio esta situación se percibe como no dependiente de la conducta de uno mismo, se denomina locus de control externo, que se refiere a la situación donde, no importa los esfuerzos que el individuo haga, el resultado será consecuencia del azar o del poder de factores externos. La investigación ha demostrado reiteradamente que las personas que tienen locus de control interno son mejores alumnos, menos dependientes, menos ansiosos, más trabajadores, se manejan mejor frente a las diferentes tensiones y

problemas de la vida, presentan mayor autoeficacia y mejor ajuste social, según D. S, Day (2009).

Saini, D. & Khan, S. H. (2007) realizaron un estudio con pacientes alcohólicos y encontraron que quienes tenían locus de control interno alcanzaban mejores resultados terapéuticos que los demás. Otras investigaciones como la de Koeske, G. F. & Kirk, S. A. (2005) señalan que las personas con locus de control interno presentan mejor calidad en sus trabajos, alta satisfacción laboral, menor fatiga emocional y menor tasa de conflictos en el ámbito de trabajo. Otros estudios sobre el locus de control y la salud, han comprobado que el locus de control interno amortigua el efecto de síntomas físicos y emocionales de la enfermedad según indica Jennings, B. M. (2000). Por el contrario, el locus de control externo puede tomarse como predictor de enfermedades, de acuerdo a los estudios de Mcnaughton, M., Patterson, T. L., Smith, T. L. & Grant, I. (2005), baja satisfacción laboral. Según la investigación de Jain, V. K., Lall, R., Mclaughlin, D. G. & Johnson, W. B. (2006), peor ajuste emocional de acuerdo al estudio de Kliever, W. & Sandler, I. (2002) así como una mayor percepción de amenazas de acuerdo al estudio de Oros, L. B (2005).

Sin embargo, no siempre todo locus externo es negativo ni todos locus interno es positivo. Cada situación debe analizarse de manera holística considerando múltiples factores. Uno de ellos implica determinar si las atribuciones se han realizado frente a sucesos de éxito o de fracaso.

El origen del término locus de control fue introducido por Julian Rotter (1954) como parte de su Teoría del Aprendizaje Social. el desarrolló un test (Escala) para determinar si una persona posee locus de control interno o externo. Más adelante, Rotter, Julian B. (1966) cambió su enfoque y desarrolló un concepto más integral de locus de control. El concepto de locus de control no se aceptó en un

principio porque los expertos que continuaron a Julian Rotter no consideraron la importancia del locus de control dentro de las distintas teorías del aprendizaje y la motivación. Sin embargo, Wallston,B y DeVellis,R (1978) publicaron “Development of the multidimensional health locus of control scales” que posibilitó una comprensión coherente y clara de lo que era el locus de control y de cómo influía este en las decisiones importantes de la vida. Wallston y DeVellis (1978) plantearon la importancia del locus de control en el tema de la salud. Abordaron el asunto de cómo las expectativas sobre la salud podían determinar cómo las personas actuaban en situaciones relacionadas. Es decir, si un individuo poseía locus de control interno actuaba con mayor conciencia y tomaba las medidas pertinentes para cuidar su bienestar; si, en cambio, creía que la responsabilidad por su estado de salud recaía en una fuerza externa, era menos propenso a erradicar hábitos perjudiciales y optar por otros más saludables.

Más adelante, Philip Zimbardo (1985) aportaría un concepto simplificado y claro del locus de control al definirlo como: “una creencia sobre si los resultados de nuestras acciones dependen de lo que hacemos o si dependen de otras cosas fuera de nuestro control personal”.

De acuerdo al enfoque de Julian Rotter, las características personales de los sujetos con locus de control interno se distinguen porque:

- Es más probable que asuman la responsabilidad de sus acciones
- Tienden a estar menos influenciados por las opiniones de otras personas
- A menudo se desempeñan mejor en las tareas cuando se les permite trabajar a su propio ritmo
- Por lo general, tiene un fuerte sentido de autoeficacia

- Tienden a trabajar duro para lograr las cosas que quieren
- Se sienten seguros frente a los desafíos
- Tienden a ser físicamente más saludables
- Informan ser más feliz y más independientes
- A menudo logran un mayor éxito en el lugar de trabajo

Por su parte, las características de las personas con locus de control externo de acuerdo con el enfoque de Julian Rotter son:

- Culpan a las fuerzas externas por sus circunstancias
- Cualquier posibilidad de éxito se basa en la suerte
- No creen que pueden cambiar su situación mediante sus propios esfuerzos
- Se sienten desesperanzados o incapaces de afrontar situaciones difíciles
- Son más propensos a experimentar impotencia aprendida

Sin embargo, recientes estudios diferencian el Afrontamiento del Locus de Control, constructo elaborado más recientemente. Los estilos de afrontamiento son aquellas condiciones personales para hacer frente a diversas situaciones estresantes para lograr su estabilidad temporal y situacional, según Carver, C, Scheier, M. (2017). Las estrategias de afrontamiento son los procesos específicos que se utilizan en cada contexto y pueden ser cambiantes dependiendo de las condiciones concretas desencadenantes, según Fernández-Abascal, Palmero, Chóliz & Martínez, (2017). Las estrategias de afrontamiento parecen funcionar como fuentes protectoras ante la angustia generada por la percepción de los altos índices de mortalidad, ante la disminución de la adherencia al tratamiento, y ante el aislamiento y surgimiento de síntomas psicológicos que perturban frecuentemente a esta población.

En los últimos años, una serie de estudios se han centrado en estudiar el concepto de control en las diversas enfermedades con la intención de que las personas mantengan y perciban una sensación de dominio sobre sus vidas, de acuerdo a Bárez, M. (2012). Uno de los más importantes aspectos del control percibido se encuentra en el denominado “locus de control” creado por Julian Rotter (1962).

Casique Guerrero, Alicia & López Chanez, Francisco Javier (2007). El término ‘locus’ significa el lugar donde el control reside y Rotter (1966), lo dividió en interno y externo. Un individuo con locus de control interno cree que ciertos acontecimientos y sucesos se deben a sus propias acciones y comportamientos; es decir, sus propias acciones son directamente responsables de los eventos en sus vidas. En cambio, un locus de control externo se refiere a la creencia de que ciertos acontecimientos y sucesos en la vida del individuo se deben a factores tales como los médicos, el azar, el destino y la suerte.

Posteriormente Wallston, K., Wallston, B. & DeVellis, R. (1990) creó la escala unidimensional de locus de control y, a partir de los resultados, sugirió que el locus de control interno y el locus de control externo son dimensiones distintas en vez de extremos de un mismo constructo. Luego de ello, Levenson, H. (1974) determinó que el constructo de locus de control interno era multidimensional antes que unidimensional; lo mismo ocurría con el constructo de locus de control externo, que desarrolló dos dimensiones: la dimensión externa de otros poderosos y la dimensión externa de casualidad. Posteriormente, Wallston y colaboradores (2001) desarrollaron la escala del locus de control de la salud, que investiga las creencias de una persona en relación al control que creía tener para determinar su estado de salud. Consta de las tres dimensiones propuestas por Levenson, H. (Wallston, 2001), donde el locus de control de salud interno se refiere a la creencia de que la salud o

enfermedad dependen de uno mismo. Asimismo, el locus de control de salud externo es la creencia de que la salud no depende de uno mismo, el cual se divide en dos dimensiones: locus de control de salud otros poderosos, la creencia que la salud depende de otras personas (médicos u otros profesionales de la salud) y locus de control de salud de casualidad, donde la salud depende del destino o azar (Bárez, 2002 & Wallston, 2001).

Cabe resaltar que los estudios sobre el locus de control y la salud han indicado que existiría una relación entre ambos debido a que el locus de control interno atenúa el efecto de síntomas físicos y emocionales de la enfermedad. Por el contrario, el locus de control externo puede considerarse como predictor de enfermedades, peor ajuste emocional y mayor percepción de amenaza (Oros, 2005).

El término locus (o centro) de control procede del latín locus, que se traduce por lugar de control. Es un concepto desarrollado por Julián Rotter (1966) para quien el locus de control representa nuestra percepción sobre las relaciones causa-efecto entre nuestras acciones y el entorno. Julián Rotter (1966) define el locus de control (LOC) como la creencia que tiene una persona de que su respuesta influirá, o no, en la consecución de un refuerzo. En este contexto el locus de control son las expectativas que una persona tiene acerca de las probabilidades de obtener un refuerzo o resultado a través de su propia conducta (locus de control interno) o a través de factores externos no controlables (locus de control externo). El "locus de control", se define como la creencia de que los eventos y conductas dependen de factores internos o externos.

Vera, J. (2009) señala que el locus de control se refiere al grado con que el individuo cree controlar su vida y los acontecimientos que influyen en ella. En términos generales, constituye una expectativa generalizada o una creencia relacionada con la previsibilidad y estructuración del mundo.

Serrano, A. y Birkbeck, C. (2013) definen el locus de Control como la interpretación que el sujeto tiene sobre las posibilidades de modificación del medio en que vive, medio que lo incluye. Se considera que las expectativas de control es lo que permite al sujeto percibir que tiene un cierto nivel de control sobre el ambiente y espera unas consecuencias de sus acciones de una forma lógica. Si el sujeto concibe que tiene un cierto control del ambiente está más preparado para trabajar de una manera insistente en conseguir algo o en preparar y planificar las acciones que le conducirán a obtener esa meta.

En ese contexto, se considera que uno de los factores que influyen el juicio de control son las creencias, dentro de las cuales podemos ubicar al Locus de Control, lo que hace y produce una necesidad de control inherente al ser humano. Las personas se esfuerzan por ejercer cierto grado de control sobre los hechos que consideran importantes en sus vidas, consiguiendo así realizar sus objetivos. Por el contrario, la sensación de no poder controlar un evento genera frecuentemente un estado de paralización que inhabilita a las personas para alcanzar las metas propuestas. Cuando un individuo siente que no puede hacer nada para modificar algún aspecto importante de su medio o predecir un acontecimiento futuro, pierde el deseo y la voluntad de cambiar otros aspectos del ambiente que son factible de cambio.

Los individuos tienen creencias relativamente estables, relacionadas con su capacidad para lograr afectar sus experiencias. Por ejemplo, algunas personas con puntos de vista fatalistas (locus externo) pueden no creer que exista algo que puedan hacer para lograr o afectar lo que le sucede en la vida. Dado un fatalismo extremo, se puede anticipar un comportamiento de alto riesgo, pensando ¿Qué puedo perder? o sucumbir fácilmente frente a los obstáculos — ¿Para qué me preocupo?, nada puedo hacer yo o la simple apatía —

lo que va ocurrir, ocurrirá, ¿así que para que me angustio? Por otra parte, las personas con un locus de control interno, es más probable que persistan frente a los obstáculos —debe haber algo que yo pueda hacer y que se mantengan firmes en su búsqueda de objetivos, puesto que se consideran a sí mismos capaces de afectar las consecuencias, se esfuerzan para que los resultados salgan como ellos desean.

De ahí que el locus de control se trata de una expectativa generalizada de control sobre los refuerzos o consecuencias de la conducta. Además, se entiende como una fuente de diferencias individuales a partir de su consideración como una dimensión de personalidad, en uno de cuyos extremos o polos estaría el externalismo (o creencia del sujeto en que la obtención del refuerzo está más allá de su control, dependiendo de la suerte, el contexto, o la intervención de otras personas); y, en el extremo opuesto, el internalismo (o creencia del sujeto en que los refuerzos dependen de las conductas que realiza).

En cualquiera de los casos cuando, aun siendo excesiva, la sensación de control no dista demasiado de la realidad, resulta útil por, al menos, tres razones:

1. La autoconfianza conlleva, en primer lugar, la asunción de retos complejos, porque se considera que precisan de un esfuerzo, conocimientos o habilidades que ya se poseen o que son adquiribles. Esta asunción voluntaria de los retos supone un auténtico compromiso con los objetivos, por difíciles que resulten.
2. En segundo lugar, numerosos estudios han demostrado, además, que la ilusión de control se corresponde con una mayor capacidad para afrontar los fracasos y recuperarse de ellos, porque se tiende a poner el énfasis en las soluciones, evitando un frustrante sentimiento de culpa.

3. En tercer lugar, esta autoconfianza incita a afrontar las circunstancias o situaciones amenazantes con la máxima diligencia partiendo de la percepción de que se ostenta cierto dominio sobre ellas.

De esta forma, el locus de control se referirá a la creencia que una determinada respuesta puede o no puede influir en la consecuencia de un determinado refuerzo. Locus de control se concibe como un determinante de la expectativa de éxito, sin embargo, no es una expectativa que se refiera a un tipo particular de refuerzo, sino más bien que es considerado como una expectativa generalizada de —resolución de problemas, asumiendo que el resultado de que las conductas son percibidas como instrumentos para alcanzar la meta, independientemente de la naturaleza específica de la meta u objeto reforzador.

Tipos de locus de control.

La gente que asumen el control de sus elecciones y tratan de llevarlas a cabo tiende a tener un locus de control interno y eligen por la predicción de los hechos. Es decir, entre más correcta sea la oportunidad de que los hechos sean predecibles más será el control que un individuo con locus de control interno demuestre sobre su conducta, según Seijas, E. (2015). Diversos estudios señalan que las personas en las que prevalece un locus de control interno tienen una mejor ejecución y menos emociones negativas, puesto que sus tácticas de combate están más orientadas a la labor y menos orientadas a la emoción, de acuerdo a Seijas, E. (2015).

El locus interno y externo, tienen fuerte relación con los sentimientos de autovaloración. La seguridad se relaciona con las expectativas en relación del futuro. Si, entre otras cosas, un estudiante asigna su fracaso o triunfo a componentes equilibrados como la contrariedad de la materia, esperara fracasar o tener triunfo en esa materia más

adelante. Pero si atribuyen el resultado a componentes inestables como el ánimo o la suerte, esperarán cambios más adelante, que son impredecibles.

El compromiso se asocia con furia, lástima, gratitud o vergüenza. Si fracasamos en algo que suponemos se puede vigilar, sentiremos culpa o vergüenza, pero si es en algo que no tenemos la posibilidad sentiremos furia, ejemplo sería cuando es gracias a normas establecidas en una institución, según Ardila, R. (2011).

1. Locus de control Interno. Los sujetos con un locus de control interno atribuyen sus logros a su esfuerzo y a su capacidad para conseguir el triunfo y sus fracasos los atribuyen a ellos mismos y experimentan culpa y vergüenza más intensamente que los externos, tanto que los logros de los sujetos externos son atribuidos a la buena suerte o al destino, y buscan el trabajo sin más grande esfuerzo para lograr el triunfo; sus fracasos los atribuyen a la mala suerte, la mala intención de la gente y a que les tocó la labor más complicada. Las personas con un locus de control interno, tienden a buscar más información y a usarla para solucionar problemas.
2. Locus de Control Externo: Los individuos con un locus de control externo piensan que el azar resolverá sus inconvenientes y son menos productivos, en cambio, los sujetos con locus de control interno están más atentas a todo aquello que les logre ofrecer información para su conducta futura, están más preocupadas por sus fracasos o fallos, son más resistentes a la manipulación, su estudio es más intencional, tienen un mejor desempeño estudiantil y su actividad se conduce al logro.

Rotter, Julian (1996) señala que el locus de control externo sucede cuando el sujeto percibe que un suceso externo ha acaecido de

forma independiente a su talante. Por lo tanto el singular asocia al contratiempo, a la abundancia o al hado, el movimiento que ha sucedido.

El locus de control ha sido objeto de una serie de investigaciones entre las que cabe destacar:

Arana Gálvez, Carlos Alberto y Gardini Pisco, Tony (2019) Locus de control y satisfacción laboral en la empresa Fármacos del Norte SAC, Trujillo. 2019. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ingeniería y Ciencias Empresariales. Carrera Profesional de Administración de Empresas. Trujillo – Perú. En su resumen ejecutivo el autor señala:

Uno de los recursos más importantes en las empresas, es el factor humano, este puede llegar a ser tan indispensable que de él puede depender el logro de objetivos organizacionales y con ello el crecimiento de la empresa. Sin embargo se debe tomar en consideración que este recurso no es fácil de controlar debido a su alta complejidad psicológica. Por ello en el estudio buscó determinar la relación entre el locus de control y la satisfacción de los colaboradores de la empresa. Su objetivo fue determinar la relación entre el locus de control y la satisfacción laboral. Así, se realizó una investigación de tipo básica, transversal, de diseño descriptivo correlacional, la cual se llevó a cabo en una muestra de 28 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de locus de control de Julian Rotter, y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma. Posteriormente se realizó la prueba de normalidad, y de los resultados se determinaron los estadísticos a elegir para determinar la relación entre las variables de estudio. Este estudio es de suma importancia para la gestión del talento humano de la organización, debido a que podrá determinar las características de personalidad en base al locus de control que puedan influenciar en la satisfacción laboral de los trabajadores, variable significativa, debido a que esta

puede influenciar en la consecución de las metas organizacionales. Además, con este trabajo se pretendió ampliar el caudal de conocimientos teóricos sobre las variables de estudio, cuya relación no ha sido muy estudiada, y servirá como antecedente a futuras investigaciones. Así mismo, la empresa contará con información valiosa para la toma de decisiones que puedan generar programas de mejora para el beneficio de la institución. Entre sus principales hallazgos pueden señalarse:

- Se estableció que entre las variables locus de control y satisfacción laboral de los trabajadores existe una relación positiva alta con un coeficiente de 0,854 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Se estableció que entre la dimensión locus de control interno y la satisfacción laboral de los trabajadores existe una relación positiva alta con un coeficiente de 0,710 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Se estableció que entre la dimensión locus de control externo y la satisfacción laboral de los trabajadores existe una relación negativa alta con un coeficiente de -0,861 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.

Uranga Roeder, Camila (2018) Afrontamiento y locus de control en pacientes en tratamiento de hemodiálisis. Lima. Facultad de Psicología. PUCP. En su resumen ejecutivo la indicada autora señala:

“La enfermedad renal crónica terminal es considerada como una fuente generadora de estrés debido al deterioro continuo y constante. Por ello, la forma como el individuo afronta la situación y la motivación que tiene para seguir el tratamiento es una fuente de interés de investigación. El presente estudio tiene como objetivo conocer la relación entre las estrategias de afrontamiento y el locus

de control de la salud en pacientes con enfermedad renal crónica terminal que se encuentran recibiendo tratamiento de hemodiálisis. La población estudiada se conformó por 80 pacientes provenientes de dos hospitales de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE (Carver, Scheier & Weintraub, 1989) y la Escala Multidimensional de Locus de Control (Wallston, K. Wallston, B. & Devellis, 1978). Se hallaron correlación inversa y pequeña entre afrontamiento activo con locus de control otros poderosos y una correlación inversa y mediana con locus de control de casualidad. Respecto al locus de control interno, este se correlaciona de manera directa y leve con búsqueda de razones emocionales y búsqueda de razones instrumentales. Además, la negación se correlaciona de manera directa y mediana con el locus de control otros poderosos y de manera directa y leve con el locus de control de casualidad". (p. 10).

Vílchez Rentería, René Isabel (2018) Relación entre Motivación de Logro y Locus de Control en los Estudiantes del Tercero, Cuarto y Quinto Grado de Secundaria de la Institución Educativa del Ejército Mariscal Andrés Avelino Cáceres. – Tumbes, 2016. Piura. Universidad Católica Los Ángeles. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología, Chimbote. En su resumen ejecutivo la autora señala:

La motivación de logro orienta la conducta hacia la obtención exitosa, de una meta u objetivo. Así mismo el locus de control es una cualidad de la identidad relacionada con el poderío que hacen los sujetos de sus logros y pérdidas. Bajo este enfoque se realizó el presente estudio del nivel descriptivo correlacional y que tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación de logro y locus de control en los estudiantes del tercero, cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa del Ejército Mariscal Andrés Avelino Cáceres – Tumbes, 2016. Así mismo se seleccionó una

muestra de 133 estudiantes, para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: los cuestionarios, motivación de logro de Vicuña Peri y locus de control de Julian Rotter. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Obteniéndose los siguientes resultados: que un 65.41% de los estudiantes se ubicó en el nivel de tendencia alto, el 26,07% se ubicó en el nivel alto, el 5,31% se ubicó en el nivel de tendencia bajo, 2,46% se ubicó en el nivel muy alto y 0,75% se ubicó en el nivel bajo. También se analizó el locus de control de los estudiantes, hallándose en la categoría de locus de control interno un 89.5% y locus de control externo un 10.5%. Se concluyó: qué la Motivación de Logro no se relaciona con el Locus de Control en los estudiantes investigados encontrándose que los niveles y categorías presentaron diferentes significativas.

Guarin Galvis, Stephany y García Hernández, Jorge Alejandro (2015) Diferencias individuales y desarrollo de habilidades de liderazgo: el rol del locus de control. Bogotá. Universidad del Rosario. En su resumen ejecutivo los autores señalan:

El proyecto se elaboró con la finalidad de encontrar la relación existente entre el liderazgo y el locus de control, por medio de una revisión documental que permita dar una visión más amplia de estos dos fenómenos. De acuerdo con investigaciones realizadas, existen características individuales que afectan el desarrollo de liderazgo, lo cual a su vez tiene un impacto sobre el comportamiento de los individuos dentro de una sociedad. Uno de estos factores es el locus de control, el cual está determinado por características del individuo, y por el ambiente en el cual se desenvuelven las personas. Existen diferentes evidencias que soportan ésta relación entre locus de control y liderazgo. En éste estudio documental se describirán estos hallazgos, identificando las características del individuo y del contexto

que influyen sobre ellos. Asimismo se pondrá en contexto a través del trabajo las características principales de los líderes y como se presentan las interacciones entre los líderes y seguidores, teniendo en cuenta que no todas las veces los seguidores desarrollan este papel al seguir a su líder, sino que por otro lado y estos pueden tomar parte fundamental en la interacción, influyendo de manera directa sobre el líder. Se recuerda que a los líderes los hacen sus seguidores y que sin estos no podrían desarrollar el papel de líder. El estudio llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los perfiles de liderazgo de las personas no solamente se definen por su carácter, sino su personalidad basada en el locus de control que influyen en la determinación de este al dirigir. Se halló que las personas con un locus de control interno, tiene una forma más estricta sobre su desempeño en el campo laboral, social y emocional; este tipo de comportamiento se argumentó manifestando que los individuos que desarrollan esta clase de locus de control asimilan mejor los cambios que suceden a su alrededor, no dejándose afectar o influenciar de manera directa en su autoestima y desarrollo con la sociedad. Son sujetos que se apropian directamente de las situaciones asimilando, haciendo propias sus fortalezas y debilidades y no culpando a su entorno de los hechos que les ocurren.
2. Asimismo desarrollan una auto eficacia y un autocontrol, términos que van ligados y encaminados hacia el éxito personal y en este caso laboral. Con respecto directamente al liderazgo, se asume que son individuos que se adaptan de manera más clara a los cambios que se puedan dar a su alrededor. Eso relacionado con la forma en que actualmente se desarrollan las empresas y organizaciones en donde los

cambios abruptos son cada vez más comunes, los líderes con un locus de control interno tiene la capacidad de acomodarse a estos cambios y encaminar a las organizaciones hacia una mejora continua

3. Por otro lado el locus de control externo desarrollado en los individuos, genera en estos sujetos una menor adaptación a los cambios que les presenta el entorno, son más propensos a sufrir ansiedad, depresión y estrés provocado por el entorno. Esto se concluyó, basando lo afirmado en que el locus de control externo es una característica de la personalidad por medio de la cual, la persona se deja influenciar y toma muy propios los cambios que se le presentan en su entorno. Es decir a partir de esto su carácter es más laxo y menos fuerte que el presentado en los individuos con un locus de control interno.
4. Con respecto al desarrollo de habilidades se concluyó que es una característica que va de la mano con el locus de control interno, estos individuos poseen a partir de esto una característica primordial como líderes. Son individuos que consideran que sus éxitos y fracasos en lo socio económico, laboral y social, dependen de ellos mismos, mientras que las personas que desarrollan un locus de control externo son individuos que involucran de manera directa a sus fracasos y éxitos la influencia que pudo haber tenido en entorno sobre ellos.
5. De acuerdo a los estudios mencionados a lo largo del documento se puede decir que el locus de control externo no inhibe a los individuos de alcanzar posiciones de liderazgo en altos cargos al interior de una compañía. No obstante, se considera que las personas que tienen un locus de control interno ejercen mejor el rol como líder en función del contexto

en el cual están involucrados, pues participan más en innovaciones, desarrollan proyectos constantemente, plantean horizontes de planeación más largos, participan más en actividades de emprendimiento.

6. De igual manera, los individuos con un locus de control interno se caracterizan por tener cualidades propias de un líder emprendedor, dado que consideran que tienen la capacidad para influenciar las situaciones de su diario vivir, al igual que a sus seguidores, aclarando que un líder no coacciona a sus seguidores, sino que se gana su motivación y voluntad con el fin de que estos sean ayudadores y logren la ejecución de las tareas que impliquen el logro de los objetivos y metas planteadas inicialmente en la organización. También se evidencia que los individuos con un locus de control interno tienen una mejor calidad en sus trabajos y presentan menos fatiga emocional o estrés y menores conflictos en su trabajo, lo cual les permite ser más eficientes y disfrutar sus actividades diarias.

Acerca del desempeño laboral Ghiselli, Edwin (2008. P. 89) señala: “en principio, el trabajo humano puede definirse como el ejercicio de procesos psicológicos y mentales en la realización de algún fin, como alguna actividad productiva. Esta definición resulta mucho menos exacta que la definición física del trabajo, pero como la conducta humana es tan compleja, no es posible dar una definición más exacta”.

Gilmer, Edwin (2012. p. 237), complementa esta definición al considerar que el trabajo es: “en esencia, el uso de los procesos fisiológicos y mentales en orden a un objetivo. El objetivo perseguido puede ser intrínseco, extrínseco, o ambas cosas a un tiempo. El objetivo puede consistir en tomar una decisión empresarial, en participar en una conferencia, en vender una póliza de seguro, en levantar un muro de piedra, etc.”.

Con una finalidad puramente descriptiva podemos clasificar el trabajo humano como trabajo corporal y trabajo mental, haciendo hincapié en que el trabajo humano, cualquiera sea su modalidad, requiere la intervención en mayor o menor grado del sistema fisiológico del cuerpo y que todo trabajo puede ser diferenciado según el grado hasta el cual interviene en él un proceso mental más elevado.

El trabajo mental podemos referirlo a aquellos tipos de actividades en los cuales el recordar, pensar, juzgar, etc. son los elementos preponderantes. El trabajo corporal podemos referirlo en las cuales la rapidez, la coordinación, y la intensidad de las reacciones musculares constituyen la primera ocupación del sujeto.

El rendimiento laboral ha sido conceptualizado por Szilagyc, A. D. (2007: 375), como "el grado en que un individuo realiza su trabajo en comparación con los estándares que establece la institución". Comúnmente se fijan criterios de ejecución respecto a la calidad y cantidad de trabajo como: habilidad para laborar individualmente o en grupo, asistencia y puntualidad, conocimiento que se tiene sobre la tarea, habilidad para planear e iniciativa en el trabajo.

En lo que atañe al desempeño laboral la otra variable de la presente investigación Montejo A. (2009) lo define como:

“Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. (p. 11).

Por su parte, Chiavenato, I. (2010), define el desempeño laboral como: “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (p. 56)

Bittel S. (2000), sobre el desempeño laboral plantea que: "El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía". Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa". (p. 54).

En el campo del rendimiento laboral es necesario precisar que la moderna administración distingue claramente entre eficiencia, productividad y efectividad organizacional.

La eficiencia, en términos generales, es la relación entre la producción y la energía consumida en la misma. Por ejemplo, si dos trabajadores consumen la misma cantidad de energía en un trabajo, pero el primero produce la mitad que el segundo, se dice que el primero es menos eficiente. En el sector industrial es muy difícil establecer medidas concretas y objetivas del consumo de la energía humana. El método más utilizado en la actualidad para determinar el consumo de energía humana es el de calorías/hora, es decir, el nivel de gasto de calorías por determinado tiempo (1 hora) que demanda una labor específica. Por su parte, la productividad es considerada como el rendimiento, en calidad y cantidad, producido por un trabajador en determinada unidad de tiempo. Salazar Larraín (2013: 67) propone la siguiente definición de rendimiento: "es la eficiencia de los trabajadores, medida en volúmenes de producción satisfactoria, por empleado, por hora/hombre o por jornada trabajo/hombre". Existen muchas definiciones de productividad y la gran mayoría coinciden en que la productividad es el proceso de obtener más de lo que se invierte y ajustar el trabajo a lo que se quiere en la empresa. En tal sentido, Belcher (Castillo Rivas. 2008. p. 43) destaca: "La productividad puede ser visualizada como la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos. Podemos cuantificar la productividad dividiendo la producción por los recursos. Aumentamos la productividad al mejorar la producción-recurso; es decir, produciendo más

o mejor con un nivel dado de recurso". La productividad está determinada por la utilización de los recursos y los logros que se obtienen, en función de los esperados, esto vincula la productividad con los recursos técnicos, financieros y humanos, presentes en una empresa, esto amplía la concepción de productividad. Moll (Castillo Rivas. 2008. p. 48) define la productividad "como la medida de una actuación o gestión administrativa, o también la relación entre lo producido y lo consumido" Ambos autores Belcher y Moll, coinciden que la productividad está determinada por lo que se produce y los recursos empleados, lleva implícito criterios de racionalidad en todos los órdenes humanos, tecnológicos, financieros, retornando su condición de proceso y objetivo último de toda empresa independientemente de su naturaleza. La productividad ha sido considerada como un "principio guía" de la fuerza productiva que es fundamental para el mantenimiento y desarrollo de la sociedad a través del proceso interactivo entre los seres humanos y la naturaleza. Esta definición le asigna relevancia al recurso humano y a la lógica natural que utiliza el hombre para llegar, si lo desea donde otros no llegan. Esto implica ver la productividad como un conjunto de componentes estrechamente vinculados que requieren de un intercambio o interacción para lograr las metas de la organización. En el mismo orden Goldhaber (Castillo Rivas. 2008. p. 49) expresa "quienes desean incrementar la productividad dependerá de sus empleados para conseguirlo. Mientras los empleados se interrelacionen con sus iguales, sus subordinados o sus superiores, amplían sus conocimientos, experiencias, actitudes y conducta de las personas". La productividad así entendida crea condiciones favorables para las organizaciones independientemente del ámbito donde se ubiquen. La preocupación y el interés por mejorar la productividad han venido creciendo lentamente, pero progresivamente en los últimos años, producto de la situación financiera y económica del país; la necesidad de mejorar los estándares de vida y cumplir su compromiso han introducido el término con una proyección de consenso para

aprovechar la capacidad del hombre la cual aún no ha sido superada por la tecnología.

Finalmente, Schein (2008) conceptualiza la efectividad organizacional como el progreso, medido en términos de rapidez, costo y simplicidad, para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

Modernamente se considera que la variable “productividad” es un tipo de efectividad organizacional. Por lo tanto, el desempeño de la gente en las organizaciones puede considerarse como el reflejo del logro de importantes objetivos de la organización y la predicción de la productividad del trabajador así como de los factores que en ella intervienen contribuyen de manera decisiva a la comprensión del comportamiento humano.

La pregunta capital que se plantean los administradores y los especialistas en particular es porqué ciertos trabajadores tienden a ser grandes productores o porqué personas con antecedentes muy similares, dedicadas a la misma actividad bajo condiciones comparativamente iguales, muestran una gran diferencia en su productividad. Georgopulos, Christos. (2014. p. 93) expresa al respecto: “qué es lo que determina la alta productividad? Al tratar de dar respuesta a este problema, los estudios previos han explicado la relación que existe entre varios factores y la productividad, empleando varios enfoques que incluyen la moral, la satisfacción en el trabajo, los sistemas de supervisión, la cohesión del grupo”.

El desempeño laboral ha sido definido como el grado en que un individuo realiza su trabajo en comparación con los estándares que establece la institución (Schein. Michel; 2008: 377). Comúnmente se fijan criterios de ejecución respecto a la calidad y cantidad de trabajo como: habilidad para laborar individualmente o en grupo, asistencia y puntualidad, conocimiento que se tiene sobre la tarea, habilidad para planear e iniciativa en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (2009)

manifiesta que durante la centuria pasada se ha producido una distorsionante ambigüedad en la noción de "trabajo": "La dificultad parte del hecho de que la palabra "trabajo" significa tres cosas. Para la mayoría de los economistas, es un "factor de producción" que se combina con el "capital". Para mucha gente común, el trabajo es la actividad productiva, y, en el concepto popular, el "trabajo" se identifica con los trabajadores o con la "clase trabajadora". Debido a este triple significado, se suelen producir tergiversaciones en el debate político e intelectual, y es frecuente que la realidad se distorsione".

Algunos autores han tratado de establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados. Entre las variables investigadas se encuentran características del empleado (nivel educativo, experiencia, edad) y elementos del propio trabajo (tipo de tarea, actividades específicas, etc.). Powell (2008) encontró, por ejemplo, que el nivel educativo de los empleados se correlacionaba positivamente con su desempeño. En otro estudio, Halldorsson, E. A., & Murfin, M. E. (1997) obtuvieron diferencias significativas en el desempeño de los empleados según su preparación (profesional o no profesional).

.

2. Planteamiento del problema.

Las enfermedades graves o la posibilidad cercana de contraerlas (como el caso de la Pandemia COVID- 19) son consideradas fuentes generadoras de estrés que afecta significativamente la calidad de vida de las personas y que determinan nuevas exigencias que deben ser afrontadas por el paciente, tal como indica DiMatteo (2002). Una forma de abordar esta problemática son las estrategias de afrontamiento que se asuman ya que permitirán prevenir los efectos biopsicosociales que pueda generar el estrés concomitante, tal como señalan Cassaretto, M., & Paredes, R. (2012) así como Sierra, C y Julio, J (2010). En este caso el afrontamiento es conceptualizado como los esfuerzos cognitivos y conductuales que permiten el manejo de las demandas internas o externas emergentes. El afrontamiento ayuda a identificar los elementos que intervienen en la relación dada entre situaciones de vida estresantes y síntomas de enfermedad. Actúa regulando la perturbación emocional.

El locus de control es un término utilizado en psicología para referirse a la percepción que tiene una persona sobre dónde se localizan las causas de lo que sucede en su vida cotidiana. Es un rasgo de personalidad significativo y un indicador del potencial de mejora que tiene una persona. Un factor muy importante es que estamos hablando siempre de percepciones subjetivas, no de realidades, es decir, el locus de control mide únicamente creencias. Hay personas que tienden a creer que sus éxitos o fracasos dependen mayoritariamente de factores internos, como por ejemplo su esfuerzo personal o su propia valía, inteligencia y habilidades. Por el contrario, otras personas tienden a creer que sus éxitos o fracasos dependen sobre todo de factores externos, como pueden ser la elevada dificultad de la tarea, la acción de otras personas, la suerte o el azar. Es en este sentido que las personas con locus de control interno (optimistas que consideran que las cosas que les ocurren dependen de ellos mismos) presentarán un mayor nivel de desempeño laboral y adoptarán mayores precauciones frente a la pandemia. Por otra

parte, las personas con locus de control externo (pesimistas que consideran que las cosas que les ocurren dependen de factores ajenos a ellos) presentarán un menor nivel de desempeño laboral y adoptarán menores precauciones frente a la pandemia.

Lógicamente, la actitud de una persona ante una determinada situación variará considerablemente en función de si su locus de control es interno o externo, y lo mismo ocurrirá con su comportamiento. El locus de control no es estrictamente binario, es decir, que normalmente las personas no se encuentran en uno de los dos extremos para todos los aspectos de su vida, sino que pueden estar en diversas posiciones intermedias, que además pueden variar de una faceta vital a otra. Los dos extremos de locus de control son los siguientes:

1. Locus de control interno (LCI): percepción de que los eventos ocurren principalmente como efecto de las propias acciones, es decir, la percepción de que es la persona quien controla su vida. Las personas con locus de control interno valoran positivamente el esfuerzo, la habilidad y responsabilidad personales.
2. Locus de control externo (LCE): percepción de que los eventos ocurren como resultado del azar, el destino, la suerte, el poder o las decisiones de otras personas. La percepción de estas personas es que lo que les ocurre es en gran medida ajeno a sus acciones, es decir, tienen la percepción de que no pueden influenciar lo que les sucede por medio de su esfuerzo y dedicación propia. En general, estas personas se caracterizan por atribuir méritos y responsabilidades a otras personas.

No se trata de ignorar una realidad que no nos gusta, sino todo lo contrario. Se trata de aceptar que hay parte de esa realidad que escapa a nuestro control y ser conscientes de que hay otra parte de esa realidad que sí podemos influenciar, y hacerlo. Covey, Stephen (2018) ya observó este efecto psicológico y lo reflejó de algún modo en su modelo de

círculos, en el que diferencia entre el círculo de preocupación y el círculo de influencia. Lo que nos explicaba Covey, Stephen es que el principal factor de éxito para la efectividad es la proactividad y que dicha proactividad es muy superior en las personas que entienden que su círculo de influencia es comparativamente mayor. Así, una persona con LCI habla mayoritariamente de posibles soluciones consistentes en cosas que podría hacer, o dejar de hacer, ella misma. Sin embargo, una persona con LCE habla principalmente de causas ajenas a ella que explican o justifican por qué la situación es como es y ella no la puede cambiar. Francisco Alcaide lo resume en una genial frase: «Los ganadores buscan soluciones; los perdedores buscan excusas», entendiendo por «ganar» y «perder» alcanzar los resultados deseados. Covey, Stephen expresaría: «Las personas proactivas se centran en su zona de influencia; las personas reactivas se centran en su zona de preocupación». Por estas razones es sumamente importante establecer la prevalencia del tipo de locus de control en el personal administrativo del Hospital Central de Loreto el cual, por razones del COVID-19 presente grandes problemas que implican medidas preventivas y sobre todo proactivas.

4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el locus de control con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto? 2020?

4.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona el locus de control interno con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto? 2020?
2. ¿Cómo se relaciona el locus de control externo con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto? 2020?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el locus de control con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020.

3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cómo se relaciona el locus de control interno con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020.
2. Determinar cómo se relaciona el locus de control externo con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020.

4. Variables

4.1 Variable Independiente: Locus de Control.

Dimensiones

- Locus de control interno
- Locus de control externo

4.2 Variable Independiente: Desempeño Laboral.

Dimensiones

- Rendimiento
- Competencias
- Capacitación

5. Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES
V. INDEPENDIENTE	• Dimensión 1: Locus de Control Interno
Locus de Control	Dimensión 2: Locus de control Externo
V. DEPENDIENTE	• Rendimiento
Desempeño Laboral	• Competencias
	• Capacitación

6. Hipótesis

6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el locus de control y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020.

6.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020.
2. Existe relación significativa entre el locus de control externo y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020.

7. Metodología

7.1. Tipo y diseño de investigación

El método utilizado fue el método hipotético-deductivo. Este método, según Bunger, J.M. (2006) sigue el siguiente proceso: 1) A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema; 2) Se formula una hipótesis explicativa; 3) A través de un razonamiento deductivo se intenta validar la hipótesis empíricamente (cuantitativamente). La unidad de observación fue el adolescente del Distrito de San Juan Bautista. Iquitos. 2020. El criterio de inclusión fue ser adolescente y poblador del mencionado distrito. El criterio de exclusión fue no ser adolescente ni poblador del mencionado distrito.

El tipo de investigación será descriptiva explicativa según Sánchez Carlessi (2005: 14-15) ya que se describirán las variables y se explicará el nivel de relación entre ellas. El método de la investigación será el cuantitativo ya que los cuestionarios que se aplicarán proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas. El estudio será de corte transversal ya que los datos de la investigación serán recogidos en un lugar y momento determinados.

El método utilizado será el método hipotético-deductivo. Este método, según Bunger, J.M. (2006) sigue el siguiente proceso: 1) A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema; 2) Se formula una hipótesis explicativa; 3) A través de un razonamiento deductivo se intenta validar la hipótesis empíricamente (cuantitativamente). La unidad de observación será el trabajador administrativo del Hospital Regional de Iquitos, elegido para el estudio. El criterio de inclusión será ser trabajador administrativo activo de la mencionada institución. El criterio de exclusión será no ser trabajador administrativo activo.

El nivel de la investigación será el “correlacional” (Sánchez Carlessi: 2005). Por su parte, Cazau Pablo (2006: 21) señala al respecto:

La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, busca establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están).

Por tanto, el objetivo esencial de la investigación correlacional es determinar cómo comportará un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, es decir, su objetivo es predecir. Hernández Sampieri (2010: 82) señala que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Por esta razón, las puntuaciones obtenidas de los instrumentos aplicados serán ingresadas a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver.22 para Windows. A continuación se correlacionarán las mencionadas variables, utilizando para ello el Coeficiente de Correlación Lineal Producto-Momento de Pearson, con la finalidad de establecer si existen relaciones significativas entre ellas.

La investigación será de tipo “no experimental” (Sánchez Carlessi: 2005) porque no se manipulará ninguna variable. Será una investigación de

“corte transversal” (Ander Egg: 2001) porque analiza el fenómeno en un lugar y momento determinado.

El enfoque a aplicarse será el enfoque “cuantitativo” (Glass: 2004) porque los instrumentos a aplicarse proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente, Es decir, los cuestionarios que se aplicarán proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas.

7.2. Población y Muestra

a) Población

La población de la investigación estuvo conformada por la totalidad del personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2020 (Iquitos), en dicho hospital labora un total de 64 personas.

b) Muestra

En cuanto a la muestra debemos precisar que, como la población no era muy amplia (64 personas) se decidió no aplicar ninguna fórmula de muestreo y se aplicó un muestreo “no probabilístico” de tipo “criterial” u “opinático”, en el cual es el propio investigador quien según su criterio personal decide el tamaño y la composición de la muestra. Por tanto, se seleccionó a la totalidad de la población, es decir 64 personas. Por tanto se trató de un censo.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2020. (Iquitos), y que hubiera aceptado en forma escrita (consentimiento informado) en formar parte de la investigación.

c) Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión fueron:

- Ser personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2020. (Iquitos) en situación de actividad.
- Con residencia geográfica en la ciudad de Iquitos.
- Que hubiese aceptado en forma escrita (consentimiento informado) en formar parte de la investigación.

Criterios de Exclusión

- No ser personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2020. (Iquitos).
- No radicar en la ciudad de Iquitos.
- Que no acepten en forma escrita (consentimiento informado) en formar parte de la investigación.

7.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

7.3.1 Técnica

La técnica que se empleó en la presente investigación es la “observación por encuesta”. Según García Ferrando (1993: 142) la encuesta es:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Complementariamente, Sierra Bravo (2004: 83) señala que: La observación por encuesta, consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado.

7.3.2. Técnicas e instrumentos

Los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo Likert que se aplicaron con el fin de recabar información sobre el conocimiento de los integrantes de la muestra sobre las variables consideradas en la presente investigación. Estos instrumentos fueron respondidos por los pacientes considerados en la muestra. Ambos cuestionarios antes de ser aplicados definitivamente fueron sometidos a estudios de validez aplicando el criterio de expertos y a estudios de confiabilidad utilizando la Prueba Alpha de Cronbach.

a) Escala de Locus Control (Rutter)

La Escala de locus de control fue creado por Julian Rotter en el año (1966) con el objetivo de investigar cómo afecta, en el estilo de actuación de cada persona, sus creencias. Las creencias las trabaja determinando dos polos de comportamiento que integra lo que se conoce como Locus de Control. Su versión original tenía 29 ítems, con puntaje de 0 a 29 puntos, el tiempo que se requiere para la aplicación es de 10 a 15 minutos. Asimismo con la significación de grado en que un individuo divisa que su conducta es influenciado por circunstancias incontrolables como la casualidad o la ventura. 1) Confiabilidad: Se localizan distintas investigaciones que confirman la fiabilidad de la escala, 2) En cuanto a la confiabilidad los estudio de Labarta y Otero corroboran un elevado coeficiente Alpha de Cronbach. La autenticidad del cuestionario ha sido anunciada en investigaciones de quienes se encuentra una relación significativa entre etapas experimentales y las solución a cuestionarios ($r=0.70$) como las de Aliaga (1998), quien

identificó 7 componentes que de muestran el 57.8% de la varianza total. Se realizó un estudio nacional de Autoestima y locus de control en estudiantes de educación secundaria por (De la Puente). En la universidad católica Santa María de Arequipa, Perú la confiabilidad de este inventario es de 0.88, según el estudio de Coopersmith, y de 0.78, desacuerdo al estudio de lo que indica su alta confiabilidad. 3) Consistencia interna en la muestra: La escala obtiene un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.82 que corresponde a un nivel moderado-alto. 4) Estructura factorial en la muestra: Se alcanzan 8 factores que explican el 54.80% de la varianza, (8.72% el primero). Esto señala una buena validez de entidad hipotética.

b) Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral

Cuestionario para evaluar el Rendimiento Laboral: Para determinar el rendimiento laboral se aplicará un cuestionario de 21 items tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta (Ver Anexo). El cuestionario evalúa las siguientes dimensiones:

- Desempeño (items del 1 al 10)
- Actitud (items del 11 al 20)
- Habilidades (items del 21 al 27)

El instrumento, según su autor, tiene validez y confiabilidad comprobadas.

Los dos instrumentos fueron previamente validados con el procedimiento de "juicio de expertos". Tres expertos revisaron los instrumentos e indicaron que efectivamente los instrumentos "miden lo que pretenden medir" es decir, validaron los instrumentos. Para la validación de método "por criterio de jueces" se utilizó el sistema de Aiken, L. (1999) planteado por Escurra, Miguel Angel (2004).

7.4 Procedimientos de recolección de datos

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos para la recolección de los datos:

- a) Se coordinó con los responsables de la institución hospitalaria para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
- b) La aplicación de los cuestionarios fue presencial o virtual (mediante encuestas por internet, según las circunstancias sanitarias lo permitan).
- c) Se afinaron los instrumentos en función de los resultados de la previa Prueba Piloto aplicada.
- d) Se seleccionó la muestra.
- e) Se aplicaron los instrumentos.
- f) Se calificaron los cuestionarios aplicados.
- g) Se tabularon las calificaciones obtenidas.
- h) Las puntuaciones obtenidas fueron trasladadas al Programa Estadístico SPSS V. 22 para los análisis estadísticos del caso.
- i) Se llevaron a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se comprobaron o no las hipótesis planteadas.
- j) Se efectuaron los análisis de resultados y se plantearon las respectivas conclusiones y se formularán las recomendaciones pertinentes.

7.4.1. Proceso de recolección de datos

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos:

1. Se coordinó con los responsables de la entidad hospitalaria para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
2. Se aplicaron los instrumentos.
3. Se calificaron los cuestionarios aplicados.
4. Las puntuaciones obtenidas fueron trasladadas al Programa Estadístico SPSS V. 22 para los análisis estadísticos del caso.
5. Se llevaron a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se comprobaron o no las hipótesis planteadas.
6. Se efectuaron los análisis de resultados y se plantearán las respectivas conclusiones y se formularon las recomendaciones pertinentes.

7.5. Análisis de datos

7.5.1 Estadística Descriptiva

Para la estadística descriptiva se utilizó básicamente el análisis de frecuencias recurriéndose a las medidas de tendencia central (Media, Mediana y Moda) así como a medidas de variabilidad Desviación Estándar y Varianza.

a) Fórmula de la Media (Medida de Tendencia Central):

$$x = \frac{\sum X}{n}$$

b) Fórmula de la Desviación Estándar (Medida de Variabilidad):

$$\sum fx^2 = \frac{(\sum fx)^2}{n}$$

$$s = \frac{\sum fx^2}{n} - 1$$

7.5.2 Estadística inferencial

Como el nivel de la investigación es el correlacional se aplicó para la contrastación de las hipótesis el análisis de correlación. El Coeficiente de Correlación, tal como señalan Mason,A y Lind,M. (2008) expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas. El Coeficiente de Correlación, puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico)". El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque al 1 la relación entre las variables es más intensa. El tipo de correlación específica que se aplicó fue determinada la normalidad o no de la distribución de las puntuaciones de muestra en sus respuestas a los cuestionarios.

7.5.3 Nivel de significación

Los resultados serán analizados e interpretados basándose en la contrastación de las hipótesis planteadas con los hallazgos del procesamiento estadístico. Las hipótesis se considerarán comprobadas si las correlaciones obtenidas son positiva y significativas a un nivel de significación de p: 0.05.

7.5.4 Proceso de análisis de los datos.

Para el ingreso de los datos se construyó una matriz de datos de la siguiente manera:

	Variable Independiente (X) Locus de Control (S ₁)	Variable Dependiente (Y) Desempeño (S ₂)
O ₁	R ₁	R ₂
O		
O		
O		
O ₁₆₀	O _{160/1}	O _{160/2}

Figura 5 Matriz Ingreso de Datos / Fuente: Elaboración propia

En donde O son las "unidades de análisis", es decir, la muestra a los que se le aplicarán el cuestionario sobre Riesgos Psicosociales (S₁) y el Desempeño Laboral (S₂). La letra "R" se refiere a los valores obtenidos en ambas variables.

Se aplicaron los procedimientos inductivos, deductivos y comparativos del caso para el análisis de la información obtenida. La verificación estadística de las Hipótesis se efectuó comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procesamiento de los datos. Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del caso, incluyendo una propuesta legislativa.

Como se indicó anteriormente, para la comprobación de las hipótesis se procedió a contrastar el planteamiento hipotético con los resultados estadísticos obtenidos del procesamiento estadístico de los datos provenientes de los cuestionarios. Las hipótesis se considerarán comprobadas si las correlaciones obtenidas son significativas a un nivel de p: 0.05. Asimismo se elaborarán los gráficos respectivos y los análisis correspondientes.

Con el propósito de determinar qué tipo de correlación aplicar (Correlación Paramétrica o Correlación No Paramétrica) se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov (2018). Si el valor "p" encontrado de la Significación Asintótica Lateral es 0.05 o menor se establece que la distribución de los puntajes de la variable en estudio no es una distribución normal y, por tanto, no puede aplicarse la estadística paramétrica, es decir, la Correlación Producto Momento de Pearson). En

consecuencia deberá aplicarse la Correlación de Spearman que se utiliza cuando las variables son numéricas pero que no tienen una distribución normal.

Si, por el contrario, la Prueba de Kolmogorov – Smirnov presenta una Significación Asintótica Lateral mayor que 0.05 se establece que la distribución de los puntajes de la variable en estudio es una distribución normal y, por tanto, puede aplicarse la estadística paramétrica, es decir, la Correlación Producto Momento de Pearson).

El Coeficiente de Correlación, tal como señalan Mason, A y Lind, M. (1998) expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas. Puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico). El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque al 1 la relación entre las variables es más intensa.

Kovachi, R. (2015: 1) manifiesta: "El coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas (escala de intervalo), es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente". (p. 1)

7.6. Consideraciones éticas

1. Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitaron las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
2. La investigación buscó mejorar el conocimiento y la generación de valor en la institución estatal objeto de estudio.

3. El trabajo de investigación guardó la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
4. Se respetó los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaboraron informes intencionados.
5. No se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.

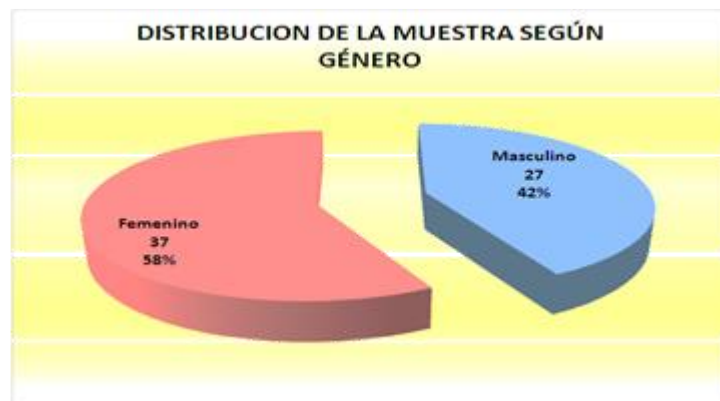
8. Resultados

8.1 Estadística Descriptiva

a. Características de la muestra según género

La muestra de la investigación estuvo conformada por 64 personas de los cuales 27 pertenecían al género masculino y 37 al género femenino. Esto se aprecia en el siguiente gráfico:

Figura 1. Características de la muestra según género



Fuente: Elaboración propia.

b. Características de la muestra según grupo etario

La muestra de la investigación se distribuyó según edad de la siguiente manera, de acuerdo al siguiente gráfico:

Figura 2. Distribución de la muestra según grupo etario



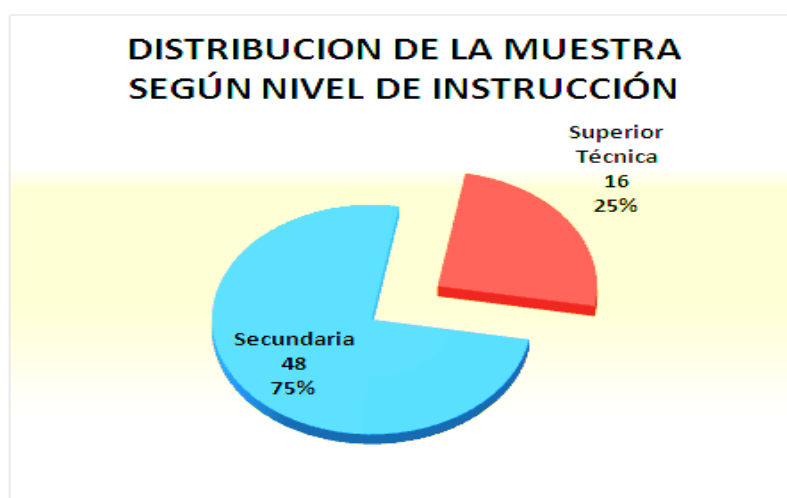
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que el grupo mayoritario es el que tiene como rango de edad los 22 - 38 años. Se aprecia que el grupo minoritario es el que tiene como edad los 49 - 58 años.

c. Características de la muestra según nivel de instrucción

La muestra de la investigación se distribuyó según su nivel de instrucción de la siguiente manera, de acuerdo al siguiente gráfico:

Figura 3. Distribución de la muestra según su nivel de instrucción



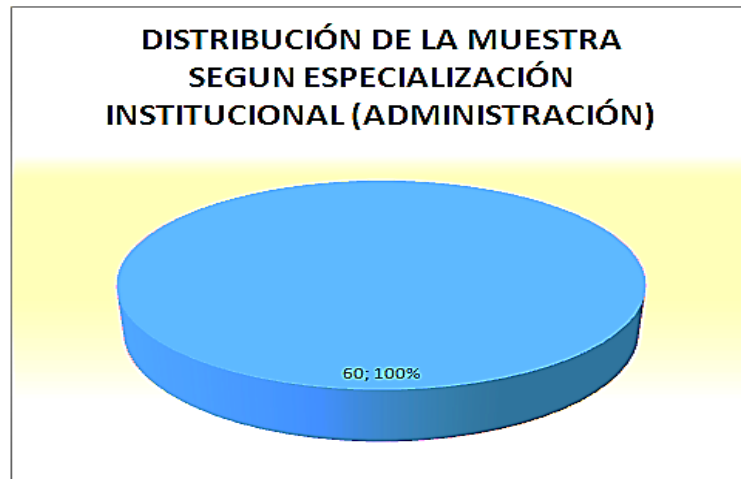
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que el grupo mayoritario del personal administrativo está conformado por personas con nivel de Educación Secundaria (48) y que el grupo minoritario está conformado por personas con nivel de Educación Superior Técnica (16).

d. Características de la muestra según especialización institucional

La muestra de la investigación se distribuyó según su especialización institucional de acuerdo al siguiente gráfico:

Figura 4. Distribución de la muestra según su especialización institucional



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la totalidad de la muestra está conformada por personal administrativo.

8.2 Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

La muestra de la investigación presentó en sus variables los siguientes valores en sus estadísticos descriptivos:

Tabla 4. Valores de la muestra referidos a sus estadísticos descriptivos

		Estadísticos					
		Locus de Control Total	Desempeño Laboral Total	Locus de Control Externo	Desempeño Laboral Locus Externo	Locus de Control Interno	Desempeño Laboral Locus Interno
N	Válido	74	74	31	31	35	35
	Perdidos	0	0	43	43	39	39
Media		44,3514	77,4459	19,1613	60,0645	70,1143	98,4286
Mediana		33,5000	70,0000	17,0000	62,0000	71,0000	96,0000
Moda		15,00	78,00	15,00	70,00	78,00	78,00
Desviación estándar		26,27433	25,30263	6,33033	9,43729	11,13228	20,57166
Varianza		690,341	640,223	40,073	89,062	123,928	423,193
Rango		83,00	102,00	22,00	32,00	47,00	71,00
Mínimo		12,00	39,00	12,00	39,00	48,00	70,00
Máximo		95,00	141,00	34,00	71,00	95,00	141,00
Suma		3282,00	5731,00	594,00	1862,00	2454,00	3445,00

Fuente: Elaboración propia

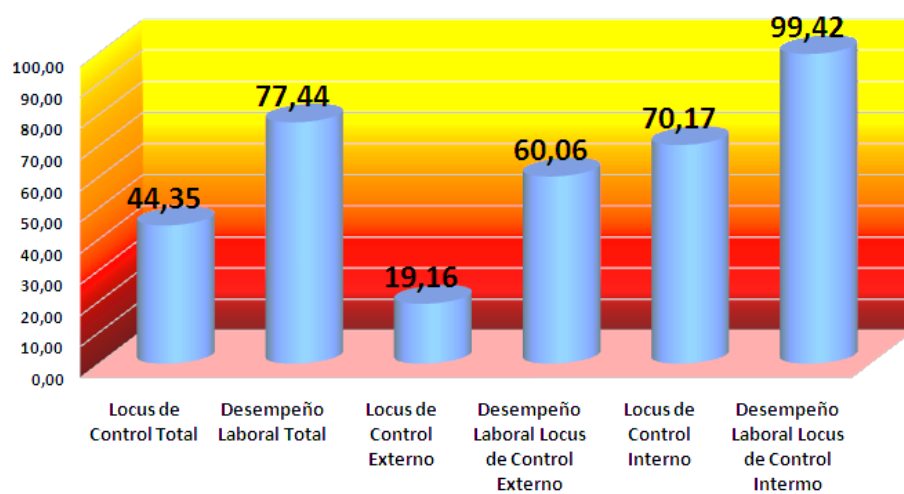
En la Tabla 4 apreciamos las medidas de tendencia central: media, mediana y moda.

- La media aritmética es la suma de todos los datos dividida entre el número total de datos. Es el promedio del puntaje obtenido por la muestra.
- La mediana es el valor que ocupa el lugar central entre todos los valores del conjunto de datos, cuando estos están ordenados en forma creciente o decreciente.
- La moda de un conjunto de datos es el dato que más veces se repite, es decir, aquel que tiene mayor frecuencia absoluta. En caso de existir dos valores de la variable que tengan la mayor frecuencia absoluta, habría dos modas. Si no se repite ningún valor, no existe moda.
- La desviación estándar es un promedio de las desviaciones individuales de cada observación con respecto a la media de una distribución. Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.
- La varianza es una medida de dispersión que representa la variabilidad de una serie de datos respecto a su media. Formalmente se calcula como la suma de los residuos al cuadrado divididos entre el total de observaciones. También se puede calcular como la desviación típica al cuadrado.
- El puntaje mínimo es la menor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables. El puntaje máximo es la mayor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables.
- El rango da la idea de proximidad de los datos a la media. Se calcula restando el dato menor al dato mayor. Este dato permite obtener una idea de la dispersión de los datos, cuanto mayor es el rango, más dispersos están los datos de un conjunto.
- La suma es la adición del total de puntuaciones de cada variable.

La distribución de las puntuaciones promedio en las diferentes áreas del estudio se aprecia en el siguiente gráfico:

Figura 5. Puntuaciones promedio obtenidas en las áreas de estudio

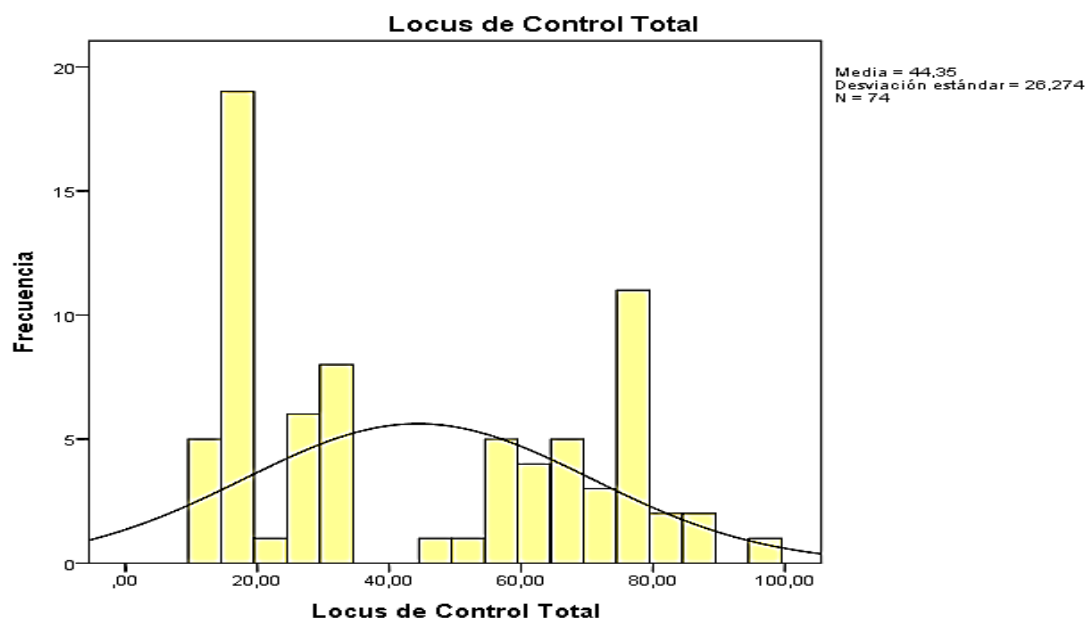
PUNTUACIONES PROMEDIO OBTENIDAS EN TODAS LAS ÁREAS DE CALIDAD DE ATENCIÓN

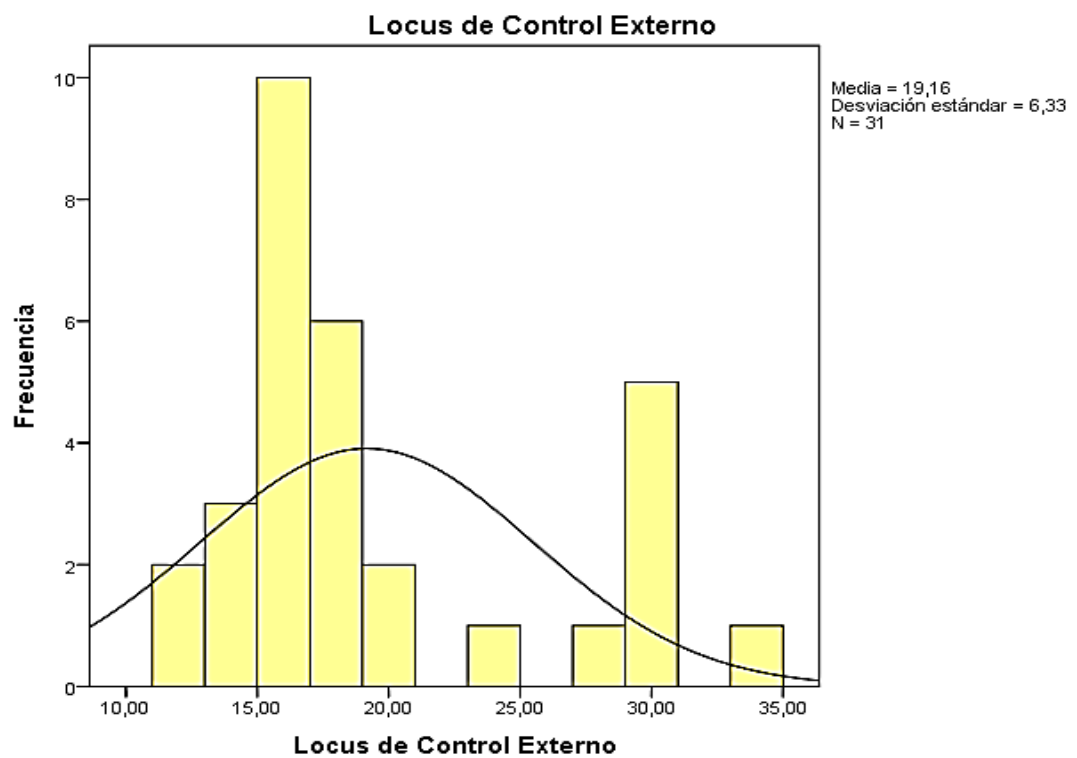
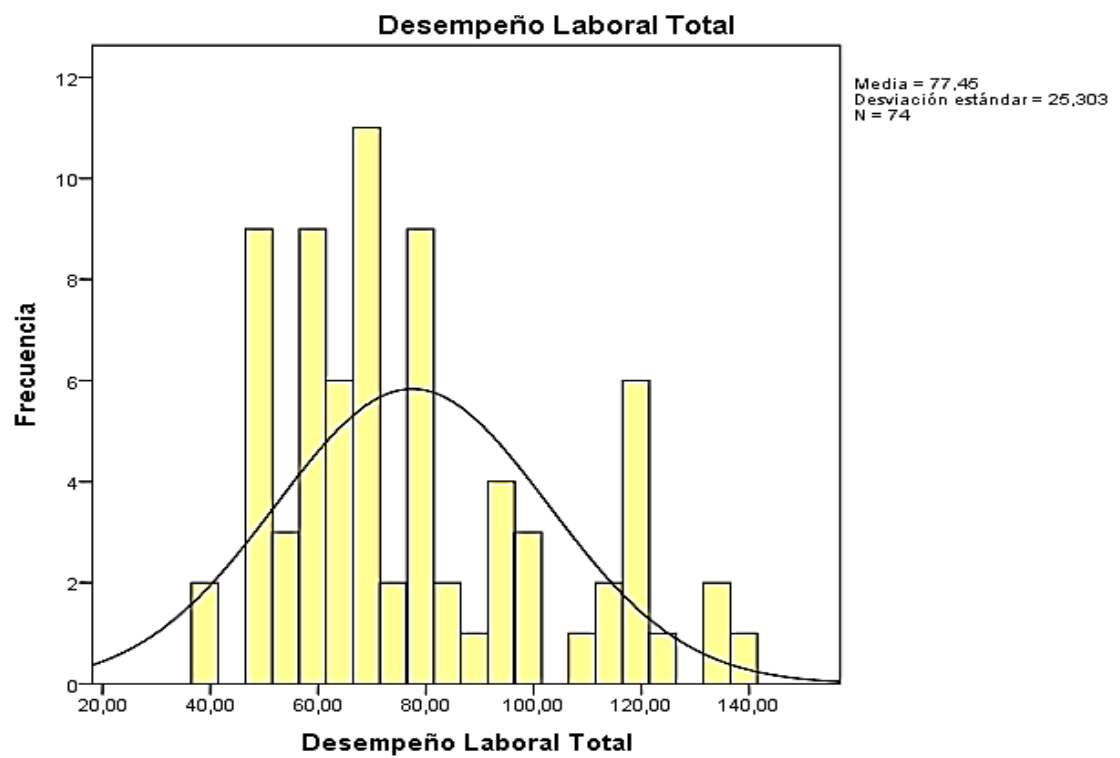


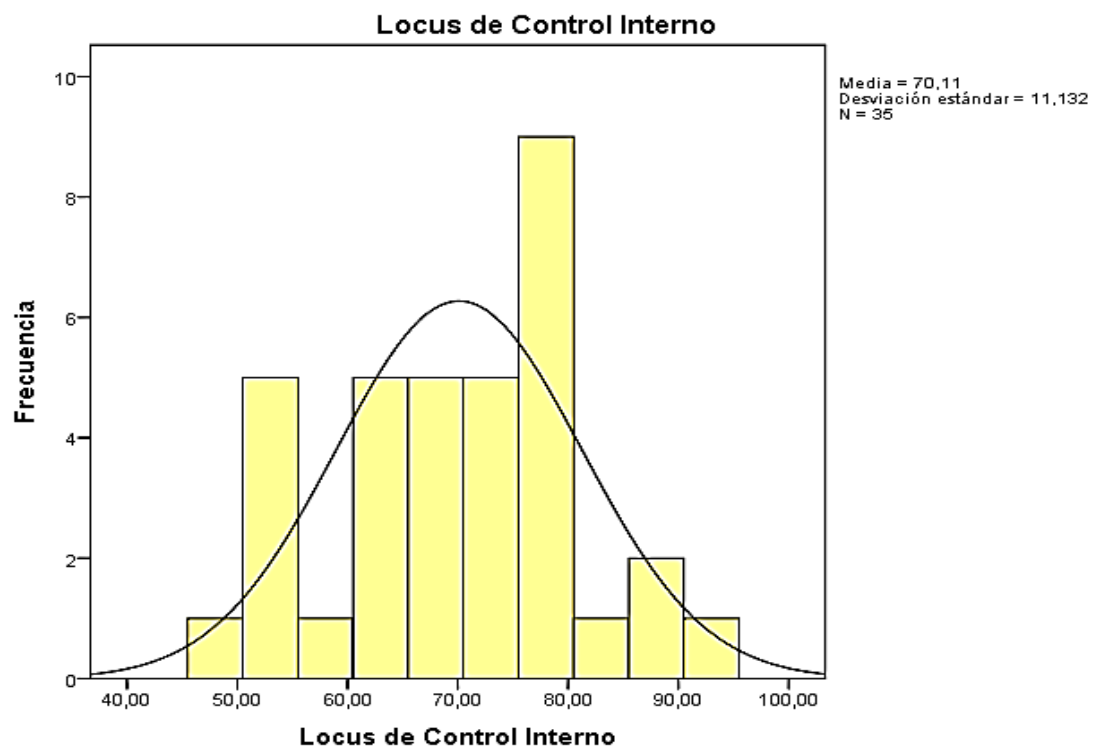
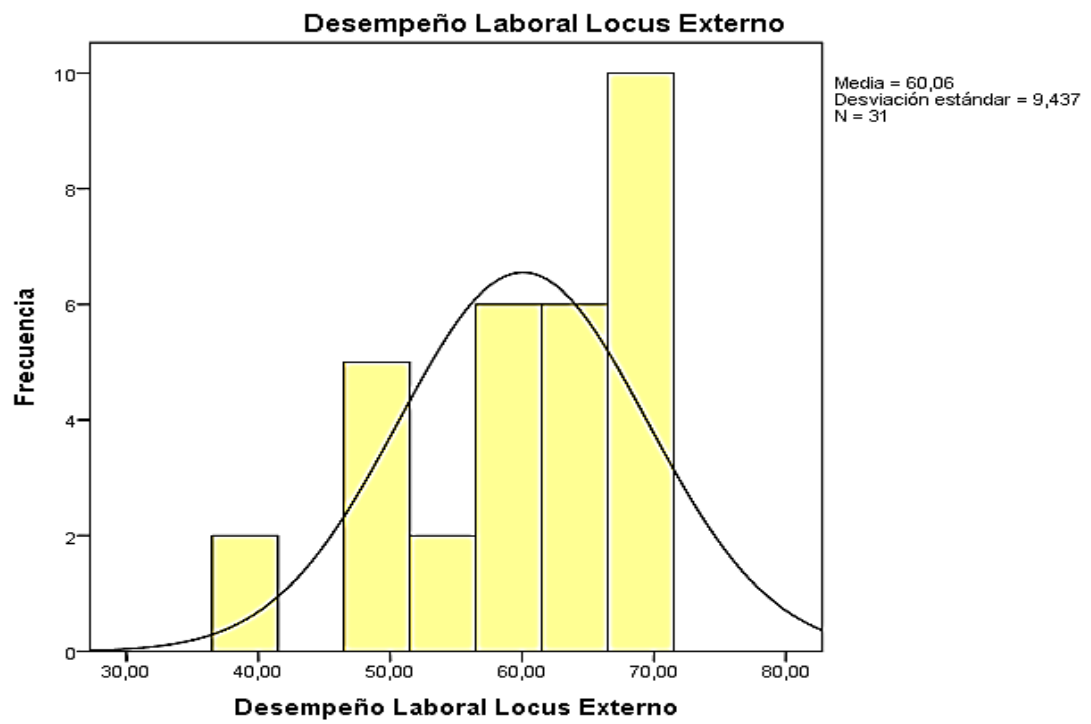
Fuente: Elaboración propia

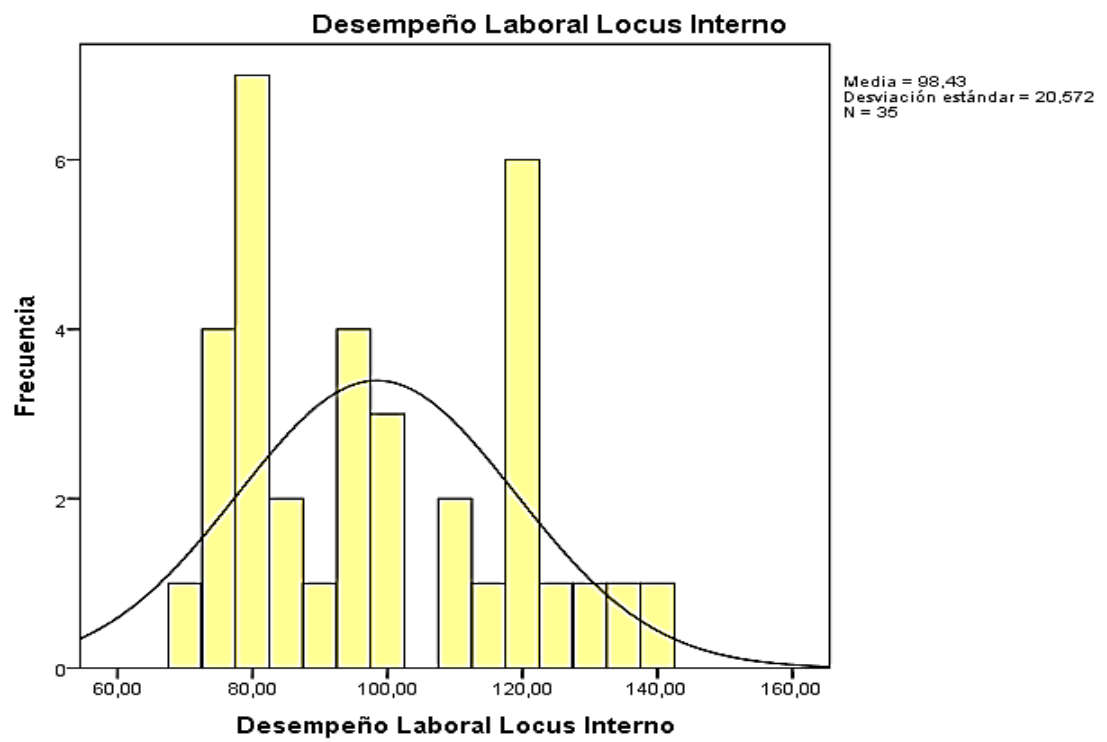
8.3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov

Con el propósito de determinar qué tipo de correlación aplicar (Correlación Paramétrica o Correlación No Paramétrica) se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov. Con este propósito, en primer lugar, se solicitó los histogramas de las respectivas variables del estudio:









A continuación apreciamos en la siguiente tabla la asimetría y curtosis de cada uno de los gráficos:

Tabla 5. Estadísticos de Asimetría y Curtosis de cada una de las variables

		Estadísticos					
				Desempeño			
		Locus de Control Total	Desempeño Laboral Total	Locus de Control Externo	Desempeño Laboral Locus Externo	Locus de Control Interno	Desempeño Laboral Locus Interno
N	Válido	74	74	31	31	35	35
	Perdidos	0	0	43	43	39	39
Asimetría		,234	,781	1,053	-,719	-,042	,409
Error estándar de asimetría		,279	,279	,421	,421	,398	,398
Curtosis		-1,548	-,288	-,241	-,384	-,507	-1,096
Error estándar de curtosis		,552	,552	,821	,821	,778	,778

Fuente: Elaboración propia.

Los datos recabados de asimetría y curtosis indican la probabilidad de que las distribuciones obtenidas no tengan una distribución normal. Para comprobar la normalidad de la distribución de cada una de las variables consideradas planteamos la respectiva hipótesis alterna seguida de la hipótesis nula:

H₁: La distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable en estudio NO difiere de la distribución normal. El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0.05

Para determinar la normalidad de la distribución de las puntuaciones consideradas se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov. Ver Tabla 6.

Tabla 6
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Locus de Control		Desempeño Laboral		Locus de Control	
		Total	Total	Externo	Externo	Interno	Interno
N		74	74	31	31	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	44,3514	77,4459	19,1613	60,0645	70,1143	98,4286
	Desviación estándar	26,27433	25,30263	6,33033	9,43729	11,13228	20,57166
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,180	,180	,252	,123	,127	,183
	Positivo	,180	,180	,252	,123	,098	,183
	Negativo	-,115	-,087	-,144	-,122	-,127	-,118
Estadístico de prueba		,180	,180	,252	,123	,127	,183
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,020 ^{c,d}	,017 ^c	,005 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

El valor encontrado de P es la Significación Asintótica Lateral es en todos los casos menor que 0.05 (Ver Tabla 6 Estadístico de Prueba). Como el valor P encontrado para todas las variables es menor que el Nivel de Significancia de 0.05. se acepta la Hipótesis Nula que indicaba que la distribución de las variables en estudio no es una distribución normal. Es decir, la distribución de los puntajes no es una distribución normal y debe aplicarse la estadística no paramétrica (Correlación de Spearman). En consecuencia no puede aplicarse la Correlación Producto Momento de Pearson que se utiliza cuando las variables son numéricas y tienen una distribución normal.

8.4 Estadística Inferencial

La estadística inferencial es la parte de la estadística que comprende métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una parte de esta. Pretende obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información de la muestra. Emplea usualmente mecanismos que le permiten llevar a cabo dichas deducciones, tales como pruebas de estimación puntual (o de intervalos de confianza), pruebas de hipótesis, pruebas paramétricas (como de media, de diferencia de medias, proporciones, etc.) y no paramétricas (como la prueba del chi-cuadrado, etc.). También le son útiles los análisis de correlación y de regresión, las series cronológicas, el análisis de varianza, entre otros.

a) Comprobación de la Hipótesis General

La Hipótesis General planteaba que: Existe relación significativa entre el locus de control y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020”.

A continuación se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS en su versión 22.0, la Correlación de Spearman entre ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 12
Correlaciones entre las variables, para la hipótesis general

Correlaciones			Locus de Control Total	Desempeño Laboral Total
Rho de Spearman	Locus de Control Total	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño Laboral Total	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Fuente: Elaboración propia.

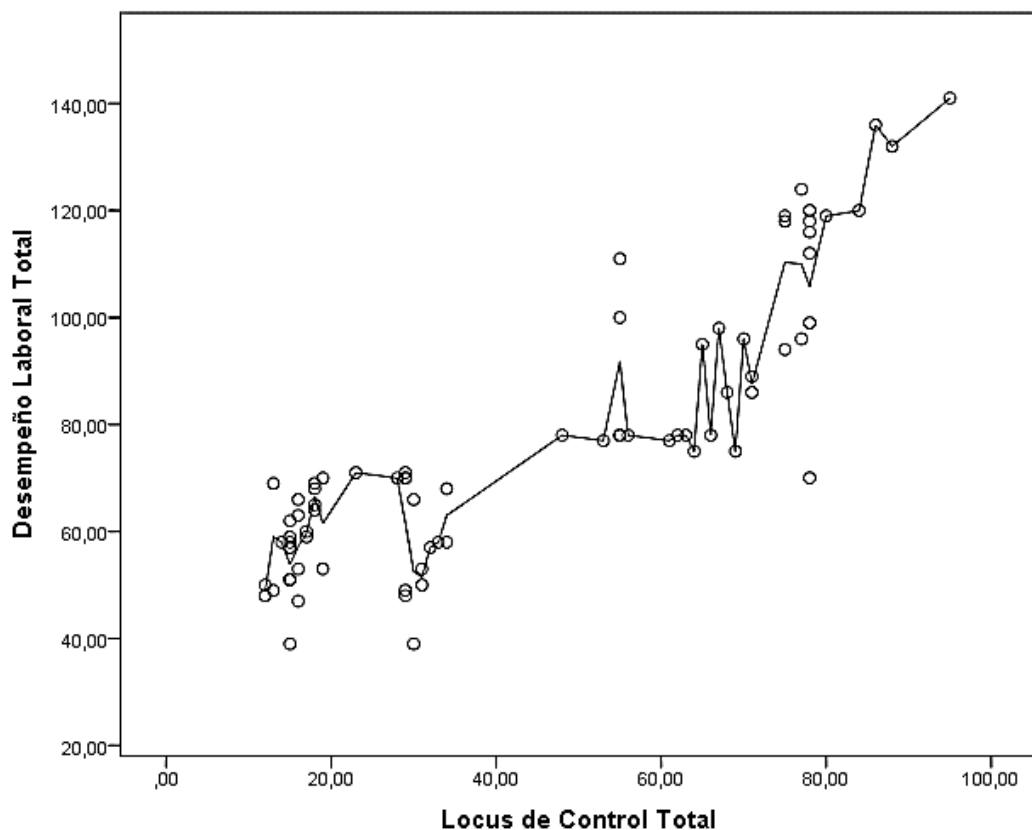
Interpretación: El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.85 lo que constató que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

Conclusión

Se concluyó que el Locus de Control Total se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que se incrementa el Locus de Control Total se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General.

Esta relación puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Figura 13. Relación entre Locus de Control Total y el Desempeño Laboral Total



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico se observa que al incrementarse el Locus de Control Total se incrementa significativamente el desempeño laboral total en el personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020.

a. Comprobación de la hipótesis específica 1

Esta Hipótesis planteaba que: “Existe relación significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020”.

A continuación se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS la Correlación de Spearman entre ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 14
Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Locus de Control Interno	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Locus de Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.69 lo que constató que existía una relación positiva y significativa entre ambas variables.

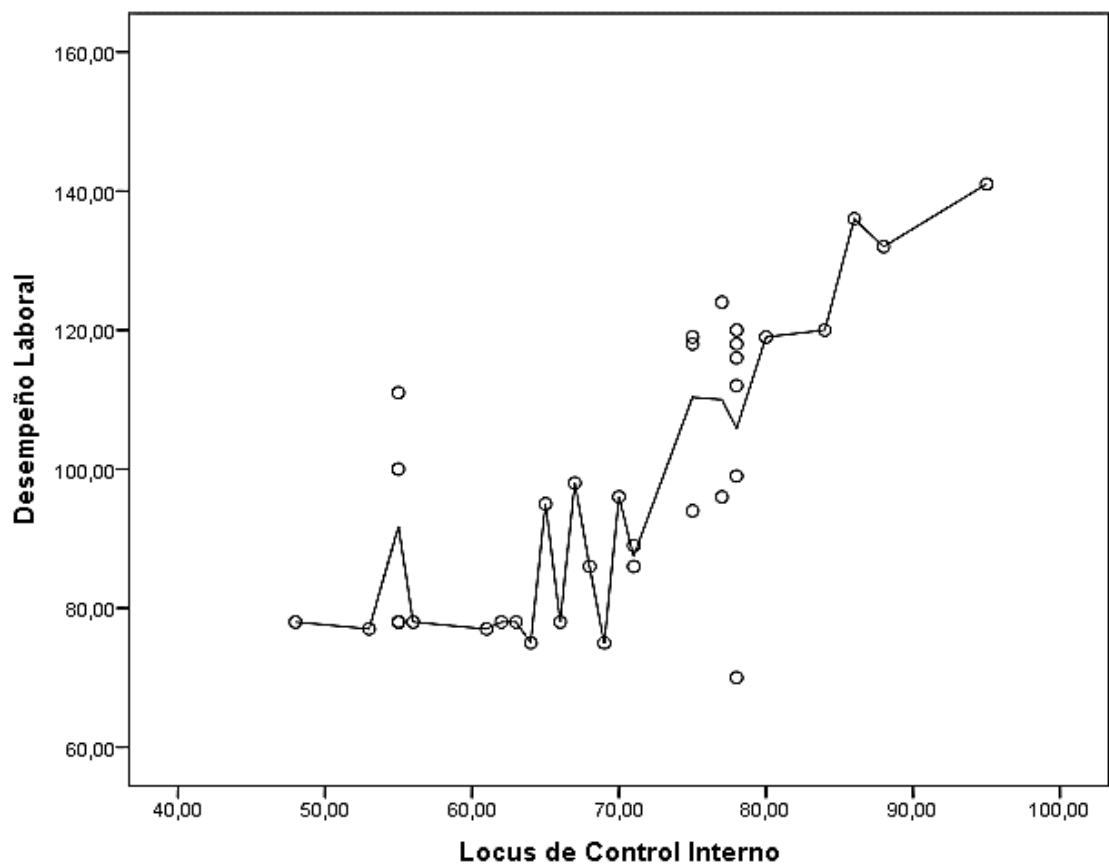
Conclusión

Se concluyó que el Locus de Control Interno se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que

se incrementa el nivel de Locus Interno se incrementa positiva y significativamente el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

Esta relación puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Figura 13. Relación entre el Locus de Control Interno y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico se observa que al aumentar el Locus de Control Interno se incrementa significativamente el desempeño laboral.

b. Comprobación de la hipótesis específica 2

Esta Hipótesis planteaba que: “Existe relación significativa entre el locus de control externo y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020”.

A continuación se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS la Correlación de Spearman entre ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 15

Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 3

Correlaciones			Locus de Control Externo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Locus de Control Externo	Coefficiente de correlación	1,000	,224
		Sig. (bilateral)	.	,171
		N	39	39
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,224	1,000
		Sig. (bilateral)	,171	.
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

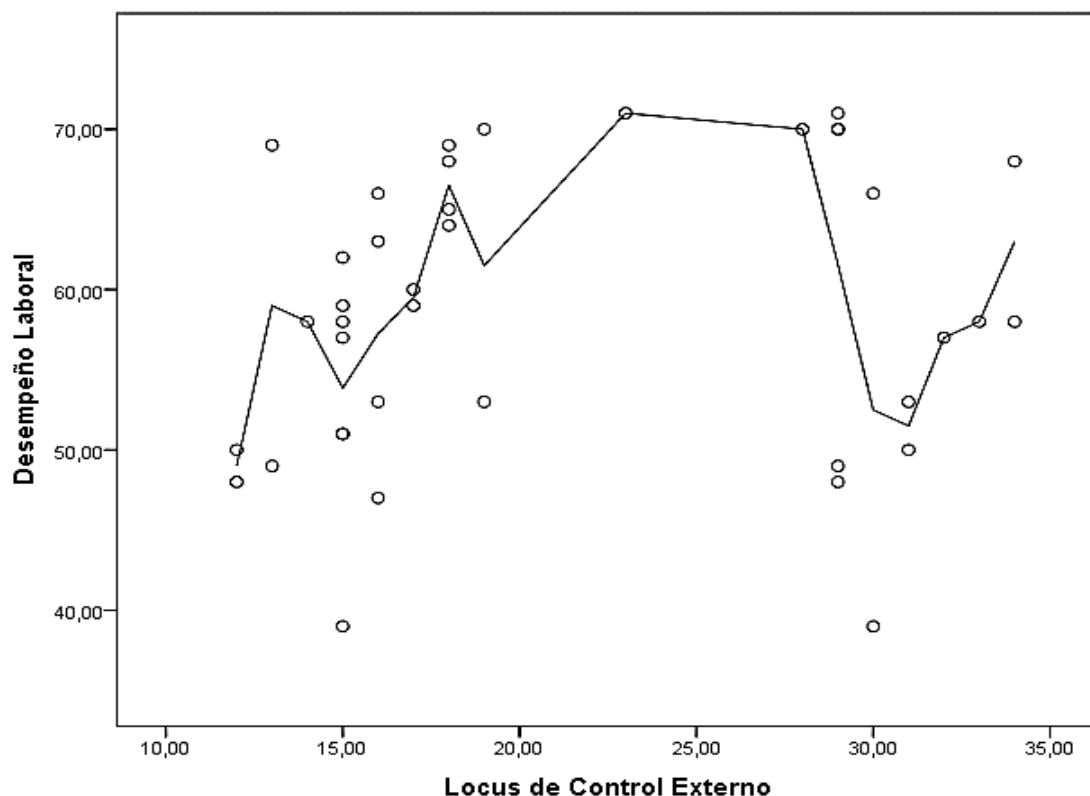
El procesamiento estadístico mostró una correlación de 0.224 lo que constató que existía una relación positiva pero no significativa entre ambas variables.

Conclusión

Se concluyó que, a medida que se incrementa el Locus de Control Externo se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos de un Hospital Regional de Loreto. 2020, aunque no de manera significativa. Por tanto, no se consideró comprobada la Hipótesis Específica 2.

Esta relación puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Figura 14. Relación entre el Locus de Control Externo y el desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico se observa que al aumentar el Locus de Control Externo se incrementa, aunque no de manera significativa el desempeño laboral.

Adicionalmente, con el fin de comprobar si existían diferencias significativas en desempeño laboral entre los dos grupos (Grupo Locus de Control Interno y Grupo Locus de Control Externo) se aplicó la Razón “t” de Student, con los siguientes resultados:

Tabla 15
Comparación en desempeño laboral entre los grupos de control interno y de control externo

Estadísticas de grupo				
	Grupos	N	Media	Desviación estándar
Desempeño Laboral	Grupo Locus Control Interno	35	98,4286	20,57166
	Grupo Locus Control Externo	39	58,6154	9,04554

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que el Grupo de Locus Control Interno presentaba un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61). Con el fin de comprobar si esta diferencia era estadísticamente significativa se aplicó la Razón “t” de Student con los siguientes resultados:

Tabla 16
Razón “t” de Student para comprobar la significatividad de la diferencia en
desempeño laboral

		Prueba de muestras independientes				
		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Desempeño Laboral	Se asumen varianzas iguales	30,829	,000	10,969	72	,000
	No se asumen varianzas iguales			10,569	45,594	,000

Fuente: Elaboración propia.

Se comprobó que la diferencia en desempeño laboral entre ambos grupos es estadísticamente significativa. Es decir, el Grupo de Locus Control Interno presenta un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61).

9. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se obtuvieron los estadísticos descriptivos de las dimensiones de las dos variables consideradas en el estudio (Locus de Control y Desempeño Laboral). Los promedios obtenidos se ubicaron dentro de los rangos normales. Los estadísticos recabados de asimetría y curtosis indicaron la probabilidad que las distribuciones obtenidas no tuvieran una distribución normal.

La prueba de Kolmogorov – Smirnov constató que la distribución de las variables en estudio no correspondía a una distribución normal. Es decir, la distribución de los puntajes no era una distribución normal y, por tanto, debía aplicarse una estadística de tipo no paramétrico (Correlación de Spearman). Se comprobaron la Hipótesis General y la Hipótesis Específica 1 y no se comprobó la Hipótesis Específica 2.

Se encontró que el Grupo de Locus Control Interno presentaba un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61). Se constató que la diferencia en desempeño laboral entre ambos grupos es estadísticamente. Es decir, el Grupo de Locus Control Interno presenta un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61).

Se comprobó la Hipótesis General la cual planteaba que: Existe relación significativa entre el locus de control y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020". El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.85 lo que constató que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que el Locus de Control Total se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que se incrementa el Locus de Control Total se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General.

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual que: “Existe relación significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020”. El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.69 lo que constató que existía una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que el Locus de Control Interno se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que se incrementa el nivel de Locus Interno se incrementa positiva y significativamente el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

No se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual planteaba que: “Existe relación significativa entre el locus de control externo y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020”. El procesamiento estadístico mostró una correlación de 0.224 lo que constató que existía una relación positiva pero no significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que, a medida que se incrementa el Locus de Control Externo se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos de un Hospital Regional de Loreto. 2020, aunque no de manera significativa. Por tanto, no se consideró comprobada la Hipótesis Específica 2.

Se encontró que el Grupo de Locus Control Interno presentaba un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61). Con el fin de comprobar si esta diferencia era estadísticamente significativa se aplicó la Razón “t” de Student. El estadístico comprobó que la diferencia en desempeño laboral entre ambos grupos es estadísticamente significativa.

Los resultados de la presente investigación concuerdan y corroboran los hallazgos de los siguientes estudios:

El locus de control ha sido objeto de una serie de investigaciones entre las que cabe destacar:

Arana Gálvez, Carlos Alberto y Gardini Pisco, Tony (2019) quienes estudiaron la relación entre el Locus de control y la satisfacción laboral en la empresa Fármacos del Norte SAC, Trujillo. 2019. Se encontró que entre las variables locus de control y satisfacción laboral existía una relación positiva alta con un coeficiente de 0,854 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa. Se encontró asimismo que entre la dimensión locus de control externo y la satisfacción laboral de los trabajadores existe una relación negativa alta con un coeficiente. Por su parte, Uranga Roeder, Camila (2018) estudiaron la relación entre afrontamiento y locus de control en pacientes en tratamiento de hemodiálisis en Lima. Señalan que la enfermedad renal crónica terminal es considerada como una fuente generadora de estrés debido al deterioro continuo y constante de la salud, por ello, la forma como el individuo afronta la situación es muy importante. Encontraron que el locus de control interno se correlaciona de manera directa con la búsqueda de razones emocionales e instrumentales para afrontar la enfermedad,

Vílchez Rentería (2018) encontró una relación entre la Motivación de Logro y Locus de Control en los Estudiantes del Tercero, Cuarto y Quinto Grado de Secundaria de la Institución Educativa del Ejército Mariscal Andrés Avelino Cáceres. – Tumbes, 2016. Piura. Se encontró una correlación baja pero significativa entre ambas variables.

Por su parte, Guarín Galvis y García Hernández (2015) encontraron que las habilidades de liderazgo se sustentan en el desarrollo de un adecuado locus de control. Encontraron que el liderazgo de las personas no solamente se define por su carácter, sino por su personalidad basada en el dominio del locus de control interno que influye en su determinación por dirigir. Se halló que las personas con un locus de control interno, tienen una forma más estricta de manejar su desempeño en el campo laboral, social y emocional y que los individuos que desarrollan el locus de control

interno asimilan mejor los cambios que suceden a su alrededor, no dejándose afectar o influenciar de manera directa en su autoestima y desarrollo con la sociedad. Son sujetos que se apropian directamente de las situaciones asimilando, haciendo propias sus fortalezas y debilidades y no culpando a su entorno de los hechos que les ocurren.

10. CONCLUSIONES

Se comprobó la Hipótesis General la cual planteaba que: Existe relación significativa entre el locus de control y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020". El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.85 lo que constató que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que el Locus de Control Total se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que se incrementa el Locus de Control Total se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General.

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual que: "Existe relación significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020". El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0.69 lo que constató que existía una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que el Locus de Control Interno se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral. Es decir, a medida que se incrementa el nivel de Locus Interno se incrementa positiva y significativamente el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

No se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual planteaba que: "Existe relación significativa entre el locus de control externo y el desempeño laboral en personal de administrativos del Hospital Regional de Loreto. 2020". El procesamiento estadístico mostró una correlación de 0.224 lo que constató que existía una relación positiva pero no

significativa entre ambas variables. Por tanto, se concluyó que, a medida que se incrementa el Locus de Control Externo se incrementa el desempeño laboral en el personal de administrativos de un Hospital Regional de Loreto. 2020, aunque no de manera significativa. Por tanto, no se consideró comprobada la Hipótesis Específica 2.

Se encontró que el Grupo de Locus Control Interno presentaba un desempeño laboral (98.4) notablemente superior al del Grupo de Locus Control Externo (58.61). Con el fin de comprobar si esta diferencia era estadísticamente significativa se aplicó la Razón “t” de Student. El estadístico comprobó que la diferencia en desempeño laboral entre ambos grupos es estadísticamente significativa.

11. RECOMENDACIONES

1. Se deben realizar más investigaciones que aborden el tema de la relación del locus de control, tanto interno como externo, con otras variables tales como la resiliencia y los mecanismos de afronte ante las situaciones críticas.
2. Es importante promover el locus de control interno entre el personal de trabajadores de una empresa por su relación con la mejora o incremento del rendimiento laboral.
3. Hay que incentivar las investigaciones longitudinales y seccionales (transversales, descriptivas y explicativas) que aborden ampliamente el tema del locus de control en personal de trabajadores, para de este modo corroborar los resultados encontrados en otros estudios que han empleado otros tipos de muestras y con instrumentos similares.
4. Creemos necesario que la formación de los futuros profesionales dedicados al sector de la salud deben recibir cursillos de capacitación y de fortalecimiento del locus de control interno por sus efectos beneficiosos en lo que se refiere al desarrollo positivo de su autonomía y capacidad de trabajo.
5. Los psicólogos clínicos al igual que los médicos deberían contar con más lugares oficiales donde realizar sus prácticas profesionales y recibir facilidades para desarrollar conversatorios y prácticas orientadas a la formación y consolidación del locus de control interno.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (1999) Content validity and Reliability of Single Items or Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 40, 955-959.
- Casique Guerrero, Alicia & López Chanez, Francisco Javier, 2007. "El Locus de Control". Handle: RePEc:cey:panora:v:2:y:2007:i:2:p:193-201. as.
- Ander Egg, Ez. (2004) *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires. Humanitas.
- Arana Gálvez, Carlos Alberto y Gardini Pisco, Tony (2019) *Locus de control y satisfacción laboral en la empresa Fármacos del Norte SAC, Trujillo*. 2019. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ingeniería y Ciencias Empresariales. Carrera Profesional de Administración de Empresas. Trujillo – Perú.
- Ardila, R. (2011). *El mundo de la psicología*. Bogotá: Editorial Manual Moderno
- Arosemena, Rita (2018) ¿Qué es el locus de control interno y externo?. En <https://www.psyciencia.com/locus-control-interno-externo/>
- Bandura, A. (1999). *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Deslée De Brouwer: España.
- Bárez, M. (2002). *Relación entre percepción de control y adaptación a la enfermedad en pacientes con cáncer de mama*. Tesis para optar el título de Doctora en Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Bittel S. (2000). *Administración de Personal*. México. CECSA.
- Burger, J.M. (2009) *Personality. Theory and Reserch*, Wadsworth, Belmont, California .
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. K. (2017). Assessing Coping Strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. 140.
- Cassaretto, M., & Paredes, R. (2012). Afrontamiento a la enfermedad crónica: estudio en pacientes con insuficiencia renal crónica terminal. *Revista de Psicología*, 24(1).

- Cazau, Pablo (2006) Introducción a la investigación en Ciencias Sociales. Buenos Aires: Amorrortu.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones. Mexico: McGraw - Hill.
- Covey, Stephen (2018) Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Buenos Aires. Paidós.
- Day, S. K. (2009). Psychological impact of attributional style and locus of control on college adjustment and academic success. Dissertation Abstracts International Section A: –Humanities and Social Sciences, 60, (3–A): 0646.
- DiMatteo, M. R. (2002). The psychology of health, illness and medical care. An individual perspective. California: Brooks/Cole.
- Escurrea, Miguel Angel (2004) Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Lima. Revista Psicología de la Pontificia Universidad Católica.
- Fernández-Abascal, G., Palmero, F., Chóliz, M. & Martínez, F. (2017). Cuaderno de prácticas de motivación y emoción. Madrid: Pirámide.
- García Ferrando M. La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- Ghiselli, Edwin.(2008) Administración de Personal. México. Limusa.
- Gilmer V. (2012) Tratado de psicología empresarial. Madrid: Rioduero.
- Glass, G. S. (1994) Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales. Madrid. Prentice Hall.
- Guarin Galvis, Stephany y García Hernández, Jorge Alejandro (2015) Diferencias individuales y desarrollo de habilidades de liderazgo: el rol del locus de control. Bogota. Universidad del Rosario.
- Hernández Sampieri, Roberto y colaboradores (2010) Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.

- Halldorsson, E. A., & Murfin, M. E. (1977). The performance of professionals and nonprofessionals in the reference interview. *College & Research Libraries*, 38(5), 385-395.
- Jain, V. K., Lall, R., McLaughlin, D. G. & Johnson, W. B. (2006). "Effects of locus of control, occupational stress, and psychological distress on job satisfaction among nurses". *Psychological Reports*, 78, 1256–1258.
- Jennings, B. M. (2000). "Stress, locus of control, social support, and psychological symptoms among head nurses". *Research in Nursing and Health*, 13 (6), 393–401.
- Kliewer, W. & Sandler, I. (2002). "Locus of control and self-esteem as moderators of stressor symptom relations in children and adolescents". *Journal of Abnormal Child Psychology*, 20 (4), 393–413.
- Koeske, G. F. & Kirk, S. A. (2005). "Direct and buffering effects of internal locus of control among mental health professionals". *Journal of Social Service Research*, 20 (3–4), 1–28.
- Kovachi, R. (2015) Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson. En <http://kovachi.sel.inf.uc3m.es/@api/deki/files/141/=correlacion.pdf>
- Levenson, H. Activism and powerful others : Distinctions within the concept of internal-external control, *Journal of Personality Assessment*, 1974, 38.
- Mason, A y Lind, M. (2008) *Estadística para Administradores*. México. McGraw Hill.
- Mcnaughton, M., Patterson, T. L., Smith, T. L. & Grant, I. (2005). "The relationship among stress, depression, locus of control, irrational beliefs, social support, and health in Alzheimer's disease caregivers". *Journal of Nervous and Mental Disease*, 183 (2), 78–85.
- Montejo A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. México. UTHEA.
- Oros, L. (2005). Locus de Control: Evolución de su concepto y operacionalización. *Revista de Psicología*, 14(1), 89-97.

- Oros, L. B., Richaud De Minzi, M. C. & Main, M. V. (inédito). Cuestionario de locus de control religioso. *Journal of Genetic Psychology*, 152 (2), 217–224.
- Prueba de Kolmogorov – Smirnov (2018) Prueba de Kolmogórov-Smirnov: características. En <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
- Rotter, J. B., Seenan, M. y Liverant, S. “Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory”. En: N.P. Vashburne (Ed.). “Decisions, values and groups” (vol. 2) (London: Pergamon, 1962).
- Rotter, JB (1954). *Aprendizaje social y psicología clínica*. Nueva York: Prentice-Hall. doi: 10.1037 / 10788-000
- Rotter, JB (1966). Expectativas generalizadas para el control interno versus control externo de refuerzo. *Monografías psicológicas*, 80. (Nº total 609). doi: 10.1037 / h0092976
- Rotter, Julian B. Generalized Expectancies For internal versus external control of reinforcement. *psychological Monographs*, 80. (1966), 50.
- Saini, D. & Khan, S. H. (1997). “Personality dimensions as predictors of alcoholism and treatment outcome”. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 23 (1–2), 85–88.
- Sánchez Carlessi, H. (2005) *Metodologías y diseños en la investigación científica*. Lima. HSC.
- Seijas, E (2015). Locus de control en los estudiantes de nivel secundario de la institución educativa privada Cristina Shaddai. Pucallpa. Perú.
- Serrano, A. y Birkbeck, C. (2013) *La Generalidad de la Teoría del Autocontrol*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Sierra Bravo R. (2004) *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- Sierra, C. & Julio, J. C. (2010). Estrategias de afrontamiento en pacientes con insuficiencia renal en fase dialítica. *Psicogente*, 13(23).

- Szilagy, A. D. "An empirical test of causal inference between rol perception, satisfaction with work, performance and organizational level". *Personnel Psychology*, 2007, 30 (3):375-388.
- Uranga Roeder, Camila (2018) Afrontamiento y locus de control en pacientes en tratamiento de hemodiálisis. Lima. Facultad de Psicología. PUCP. En su resumen ejecutivo la indica autora señala:
- Vera, J. (2009) Locus de control, autoconcepto y orientación al éxito en adultos mayores del norte de México. Extraído el 09 de agosto del 2018 de, <https://bit.ly/2Qblc>
- Vílchez Rentería, René Isabel (2018) Relación entre Motivación de Logro y Locus de Control en los Estudiantes del Tercero, Cuarto y Quinto Grado de Secundaria de la Institución Educativa del Ejército Mariscal Andrés Avelino Cáceres. – Tumbes, 2016. Piura. Universidad Católica Los Ángeles. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología, Chimbote.
- Wallston, K., Wallston, B. & DeVellis, R. (1978). Development of the multidimensional health locus of control (MHLC) scales. *Health Education Monographs*, 6, 160-170.
- Zimbardo, Philip (1985) *Psicología y vida*. México. Prentice Hall.

ANEXOS

Título:
**LOCUS DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
LORETO. 2020**

ANEXO 1. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, identificado con DNI y autor del presente Proyecto de Investigación, declaro solemnemente y bajo responsabilidad que:

1. Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitaron las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
2. La investigación buscó mejorar el conocimiento y la generación de valor en las instituciones estatales y sus grupos de interés.
3. El trabajo de investigación guarda la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
4. Los encuestados fueron informados acerca de la investigación y dieron su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
5. Los participantes en la investigación fueron seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias. Se respetó la autonomía de los participantes.
6. Se respetaron los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaborarán informes intencionados.
7. No se cometió plagio, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.
8. Se contó con el previo consentimiento confirmado de los encuestados.

Firma Huella digital

DNI No.

ANEXO 2.
CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de ciencias de la salud
Programa Académico de
Psicología
Proyecto de tesis

Nombre del entrevistado: _____

PRESENTACIÓN.

Srta, Sra, Sr, tenga Ud. Muy buenos (días, tardes), soy Bach. Psic. Pilar Perea de Chong. de la Universidad Científica del Perú, el motivo de este acercamiento hacia su persona es para solicitarle su valiosa información que me servirá para determinar las variables Locus De Control y su Relación desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2020. Su participación en el estudio es voluntaria, Ud. No recibirá ningún tipo de beneficio económico si acepta colaborar con el estudio.

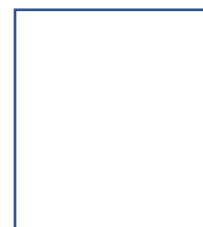
Todos los datos que se obtengan de Ud. Serán en forma anónima y se respetara la confidencialidad. Los datos obtenidos del presente estudio solo serán utilizados por los investigadores con fines de investigación.

Si Ud. Tiene alguna pregunta o duda, gustosamente serán absueltas o si desea algún tipo de información adicional se puede acercar a mi persona en cualquier momento. Por favor coloque su firma y su huella digital al final de este formato, con lo cual Ud. Está dando la autorización para la participación en este estudio.

Firma

DNI N°:.....

¡Muchas Gracias!



Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

MEDICIÓN DE LOCUS DE CONTROL

Utilice la escala siguiente para anotar la medida en que está de acuerdo o no con cada una de estas 10 preguntas.

- 1= fuertemente en desacuerdo
- 2= en desacuerdo
- 3= ligeramente en desacuerdo
- 4= ni en acuerdo ni en desacuerdo
- 5= ligeramente de acuerdo
- 6= de acuerdo
- 7= fuertemente de acuerdo

Cuestionario	Ptje.
1. Por lo general, cuando consigo lo que quiero es porque me he esforzado por lograrlo.	
2. Cuando hago planes estoy casi seguro (a) que conseguiré que lleguen a buen término.	
3. Prefiero los juegos que entrañan algo de suerte que los que sólo requieren habilidad.	
4. Si me lo propongo, puedo aprender casi cualquier cosa.	
5. Mis mayores logros se deben más que nada a mi trabajo arduo y a mi capacidad.	
7. Por lo general no establezco metas porque se me dificulta mucho hacer lo necesario para alcanzarlas.	
8. La competencia desalienta la excelencia.	
9. Las personas a menudo salen adelante por pura suerte.	
10. En cualquier tipo de examen o competencia me gusta comparar mis calificaciones con las de los demás.	
11. Pienso que no tiene sentido empeñarme en trabajar en algo que es demasiado difícil para mí.	

Adaptado de Burger, J.M., Personality. Theory and Reserch, Wadsworth, Belmont, California (1996).

RESULTADO:

Para conocer su calificación, invierta los valores que haya escogido para las preguntas

3, 6, 7, 8, y 10. (1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2 y 7=1).

Ahora sume los valores de los 10 enunciados. La puntuación promedio es de 52, cuanto más alta sea su calificación, tanto mayor será su grado de locus de

control interno, Las calificaciones bajas se asocian con alto locus de control externo.

LOCUS DE CONTROL: es la medida en que las personas piensan que pueden controlar los hechos que las afectan.

Las personas con un alto locus de control interno (MOVIDAS POR LO INTERNO) consideran que su comportamiento y acciones son, sobre todo, pero no necesariamente del todo, lo que determina muchos de los acontecimientos que se presentan en su existencia. Son personas que controlan mejor su comportamiento, son más activas en el terreno político y social y buscan información acerca de sus situaciones de forma más activa, son influyentes, persuasivos, están más orientadas a los logros

Las personas con alto locus de control externo (puntuaciones bajas) (MOVIDAS POR LO EXTERNO), consideran que lo que les ocurre se debe al azar, la suerte o a otras personas, además creen que el mundo es ordenado, pero que otras personas, a quienes considera más poderosas, tienen el control.

b) CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN LABORAL

Este cuestionario es totalmente anónimo. Sólo marque una opción por afirmación. Los valores son: 1 (Malo) 2 (Regular) 3 (Bueno) 4(Bueno) 5 (Excelente). Gracias por su colaboración.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Soy una persona responsable porque cumplo con lo que me ordenan.					
2. El trabajo que me ordenan cumple con lo requerido y es de buena calidad.					
3. Cumpro con las fechas indicadas por mis superiores.					
4. El volumen de trabajo que realizo es superior al promedio de mis compañeros.					
5. Mis informes son claros y ordenados y pueden ser entendidos con facilidad por otras personas.					
6. Tengo buena capacidad para realizar mis tareas superando los obstáculos.					
7. Comprendo rápidamente una situación de riesgo.					
8. Tengo un buen sentido común y elijo las alternativas más convenientes.					
9. Cumpro con los procedimientos existentes.					
10. Conozco las distintas herramientas para desarrollar mis labores.					
11. Defiendo los intereses de mi organización.					
12. Tengo lealtad para con mi organización.					
13. Mi actitud hacia mis superiores es de respeto, lealtad, sinceridad y colaboración.					
14. Mi actitud hacia mis compañeros es de colación y camaradería.					
15. Me expreso claramente y con respeto con las personas.					
16. Colaboré activamente en el desarrollo de trabajos de mi grupo. Trabajo en equipo.					
17. Tengo capacidad de aceptar críticas constructivas.					
18. Tengo capacidad para generar sugerencias constructivas a quien corresponde.					
19. Siempre estoy predispuesto hacia la tarea que me asignan.					
20. Soy puntual en mi horario laboral y para las reuniones de trabajo.					
21. Tengo interés y empuje por avanzar y mejorar en mi trabajo.					
22. Planteo alternativas interesantes para solucionar problemas del trabajo.					
23. Tengo capacidad para adaptarme con facilidad en situaciones adversas.					
24. Tengo capacidad para mantener la calma y transmitirla a mis compañeros situaciones adversas.					
25. Tengo capacidad para realizar varias tareas al mismo tiempo.					
26. Tengo carisma y liderazgo natural que permiten mediar en los conflictos.					
27. Tengo capacidad de aprendizaje que me permite dominar las distintas herramientas necesarias para mi trabajo.					

ANEXO 4

ESTRUCTURA DE LA BASE DE DATOS (SPSS)

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana							
1 : locustotal 53,00							
	locustotal	desemplabtot	locus_extern	desem_loexter	Locus_inte...	desem_lainte	var
1	53,00	77,00	15,00	39,00	53,00	77,00	
2	55,00	78,00	12,00	50,00	55,00	78,00	
3	55,00	78,00	15,00	51,00	55,00	78,00	
4	48,00	78,00	13,00	49,00	48,00	78,00	
5	62,00	78,00	12,00	48,00	62,00	78,00	
6	64,00	75,00	16,00	53,00	64,00	75,00	
7	61,00	77,00	15,00	57,00	61,00	77,00	
8	63,00	78,00	14,00	58,00	63,00	78,00	
9	68,00	86,00	15,00	58,00	68,00	86,00	
10	56,00	78,00	16,00	47,00	56,00	78,00	
11	66,00	78,00	17,00	60,00	66,00	78,00	
12	69,00	75,00	15,00	59,00	69,00	75,00	
13	67,00	98,00	16,00	63,00	67,00	98,00	
14	70,00	96,00	18,00	65,00	70,00	96,00	
15	71,00	89,00	18,00	64,00	71,00	89,00	
16	71,00	86,00	19,00	53,00	71,00	86,00	
17	75,00	94,00	17,00	59,00	75,00	94,00	
18	65,00	95,00	15,00	62,00	65,00	95,00	
19	77,00	96,00	16,00	66,00	77,00	96,00	
20	78,00	99,00	18,00	68,00	78,00	99,00	
21	55,00	100,00	18,00	69,00	55,00	100,00	

DATA DE LA INVESTIGACIÓN EN EXCEL

	LCI	DSLAB		LCE	DSLAB	LCI	DSLAB
1	53,00	77,00	1	15,00	39,00	53,00	77,00
2	55,00	78,00	2	12,00	50,00	55,00	78,00
3	55,00	78,00	3	15,00	51,00	55,00	78,00
4	48,00	78,00	4	13,00	49,00	48,00	78,00
5	62,00	78,00	5	12,00	48,00	62,00	78,00
6	64,00	75,00	6	16,00	53,00	64,00	75,00
7	61,00	77,00	7	15,00	57,00	61,00	77,00
8	63,00	78,00	8	14,00	58,00	63,00	78,00
9	68,00	86,00	9	15,00	58,00	68,00	86,00
10	56,00	78,00	10	16,00	47,00	56,00	78,00
11	66,00	78,00	11	17,00	60,00	66,00	78,00
12	69,00	75,00	12	15,00	59,00	69,00	75,00
13	67,00	98,00	13	16,00	63,00	67,00	98,00
14	70,00	96,00	14	18,00	65,00	70,00	96,00
15	71,00	89,00	15	18,00	64,00	71,00	89,00
16	71,00	86,00	16	19,00	53,00	71,00	86,00
17	75,00	94,00	17	17,00	59,00	75,00	94,00
18	65,00	95,00	18	15,00	62,00	65,00	95,00
19	77,00	96,00	19	16,00	66,00	77,00	96,00
20	78,00	99,00	20	18,00	68,00	78,00	99,00
21	55,00	100,00	21	18,00	69,00	55,00	100,00
22	78,00	120,00	22	19,00	70,00	78,00	120,00
23	78,00	118,00	23	23,00	71,00	78,00	118,00
24	75,00	119,00	24	29,00	70,00	75,00	119,00
25	77,00	124,00	25	30,00	66,00	77,00	124,00
26	78,00	70,00	26	34,00	68,00	78,00	70,00
27	55,00	111,00	27	13,00	69,00	55,00	111,00
28	78,00	112,00	28	28,00	70,00	78,00	112,00
29	78,00	116,00	29	29,00	71,00	78,00	116,00
30	75,00	118,00	30	29,00	70,00	75,00	118,00
31	80,00	119,00	31	30,00	39,00	80,00	119,00
32	84,00	120,00	32	31,00	50,00	84,00	120,00
33	88,00	132,00	33	15,00	51,00	88,00	132,00
34	86,00	136,00	34	29,00	49,00	86,00	136,00
35	95,00	141,00	35	29,00	48,00	95,00	141,00
			36	31,00	53,00	15,00	39,00
			37	32,00	57,00	12,00	50,00
			38	33,00	58,00	15,00	51,00
			39	34,00	58,00	13,00	49,00
						12,00	48,00
						16,00	53,00
						15,00	57,00
						14,00	58,00
						15,00	58,00
						16,00	47,00
						17,00	60,00
						15,00	59,00
						16,00	63,00
						18,00	65,00
						18,00	64,00
						19,00	53,00
						17,00	59,00
						15,00	62,00

						16,00	66,00
						18,00	68,00
						18,00	69,00
						19,00	70,00
						23,00	71,00
						29,00	70,00
						30,00	66,00
						34,00	68,00
						13,00	69,00
						28,00	70,00
						29,00	71,00
						29,00	70,00
						30,00	39,00
						31,00	50,00
						15,00	51,00
						29,00	49,00
						29,00	48,00
						31,00	53,00
						32,00	57,00
						33,00	58,00
						34,00	58,00

ANEXO 6

ALPHA DE CRONBACH

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	10