



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO
2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Liz Kristina Torres Ochoa

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. Cecil Massiel Candela Levano

Código Orcid N° 0000-0003-2616-0670

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. CECIL MASSIEL CANDELA LEVANO

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Elio Huamán Flores

DEDICATORIA:

A dios, por guiarme en todo momento,
a mis padres y hermanos por apoyarme
constantemente y darme su amor
incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Edgardo y Katia, quienes me alentaron en cada momento y fueron de gran ayuda para poder alcanzar una meta más en mi vida.

A mis hermanos, Alexa y Uriel, quienes fueron un apoyo emocional y son mi fuente de inspiración para seguir con mi superación profesional.

A Carlos Guillén Iriarte, por sus constantes palabras de aliento y motivación, que fueron de gran ayuda en éste proceso.

A la asesora, Mg. Cecil Candela Levano por su guía, enseñanza y recomendaciones durante todo el proceso del programa de titulación.

Al psicólogo Crhistiam Castro y al biólogo Dante Barrenechea, por sus valiosos aportes y enseñanza.

Finalmente, a los trabajadores del Centro de Salud Belén, quienes colaboraron con ésta investigación.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho, 2021.

Metodología: Con un enfoque cuantitativo, de nivel relacional y de tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal.

Instrumentos: Se utilizó la Escala de Locus de Control de Levenson, que consta de 24 ítems tipo Likert y el Inventario de Clima Laboral de Sonia Palma, compuesto por 50 ítems.

Población: No se tuvo muestra, teniendo como población al total de participantes, constituida por 100 trabajadores asistenciales y administrativos, de ambos sexos con un rango de edad entre los 25 y 62 años, constituido a través de un muestreo no probabilístico de tipo censal.

Resultados: De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que el 83%, presentan un locus de control medio de los cuales el 52% consideran que clima laboral es medio, el 10% que es un clima laboral favorable y el 9% un clima laboral desfavorable.

Conclusión: No existe relación significativa entre el locus de control y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, siendo el p valor 0,608 > 0,05.

Palabras claves: Locus de control, Clima laboral, personal de salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the locus of control and work environment in the workers of the Belén Health Center, Ayacucho, 2021.

Methodology: With a quantitative approach, relational level and descriptive-correlational type, with a non-experimental cross-sectional design.

Instruments: The Levenson Locus of Control Scale was used, which consists of 24 Likert-type items and the Sonia Palma Work Climate Inventory, composed of 50 items.

Population: There was no sample, having as a population the total number of participants, made up of 100 care and administrative workers, of both sexes with an age range between 25 and 62 years, made up through a non-probabilistic census-type sampling.

Results: According to the results obtained, it was evidenced that 83% have a medium locus of control of which 52% consider that the work environment is medium, 10% that it is a favorable work environment and 9% a work environment unfavorable.

Conclusion: There is no significant relationship between the locus of control and the work environment in the workers of the Belén Health Center, with the p value $0.608 > 0.05$.

Keywords: Locus of control, Work environment, health personnel.

ÍNDICE GENERAL

| | Pag. |
|--|------|
| Dedicatoria | |
| Agradecimiento | |
| Resumen | |
| Palabras claves | |
| Abstract | |
| Índice general | |
| Índice de tablas y figuras | |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| II. PLNTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 12 |
| 2.1. Descripción del problema..... | 12 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 13 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 14 |
| 2.4. Objetivo general | 14 |
| 2.5. Objetivos específicos | 14 |
| 2.6. Justificación e Importancia | 15 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 16 |
| III. MARCO TEÓRICO..... | 17 |
| 3.1. Antecedentes | 17 |
| 3.2. Bases Teóricas | 22 |
| 3.3. Identificación de variables..... | 33 |
| IV. METODOLOGÍA | 35 |
| 4.1. Tipo y Nivel de la Investigación..... | 35 |
| 4.2. Diseño de Investigación | 35 |
| 4.3. Operacionalización de variables | 36 |
| 4.4. Hipótesis general y específicas..... | 38 |
| 4.5. Población - Muestra | 38 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad | 39 |
| 4.7. Recolección de datos..... | 44 |
| 4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos..... | 44 |
| V. RESULTADOS..... | 45 |
| 5.1. Presentación de Resultados - Descriptivos..... | 45 |

| | |
|---|----|
| 5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas | 46 |
| VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS | 53 |
| 6.1. Análisis de los Resultados – Prueba de hipótesis..... | 53 |
| 6.2. Comparación de los resultados con los antecedentes | 58 |
| CONCLUSIONES | 61 |
| RECOMENDACIONES | 62 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 63 |
| ANEXOS | 72 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 73 |
| Anexo 2: Matriz de Operalización de Variables..... | 75 |
| Anexo 3: Instrumentos de medición | 77 |
| Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición..... | 80 |
| Anexo 5: Base de datos | 87 |
| Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluya referencias bibliográficas | 88 |
| Anexo 7: Otros | 89 |

INDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Niveles de escala general | 40 |
| Tabla 2 Niveles por dimensiones | 41 |
| Tabla 3 Dimensiones del clima laboral | 42 |
| Tabla 4 Categorías diagnósticas de las escalas CL-SPC | 42 |
| Tabla 5 Validación de la escala para análisis factorial de la escala CI-SPC | 43 |
| Tabla 6 Análisis de confiabilidad | 43 |
| Tabla 7 Locus de control en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021..... | 45 |
| Tabla 8 Clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021 | 45 |
| Tabla 9 Correlación entre el locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021..... | 46 |
| Tabla 10 Correlación entre internalidad y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud, Ayacucho 2021..... | 47 |
| Tabla 11 Correlación entre otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Belén, Ayacucho 2021..... | 48 |
| Tabla 12 Correlación entre azar y clima laboral en los trabajadores del centro de salud de Belén, Ayacucho 2021..... | 49 |
| Tabla 13 Prueba de normalidad de locus de control y clima laboral | 53 |
| Tabla 14 Coeficiente de correlación entre el locus de control y el clima laboral. | 54 |
| Tabla 15 Correlación entre internalidad y el clima laboral | 55 |
| Coeficiente de correlación entre otros poderosos y clima laboral. | 57 |
| Tabla 17 Correlación entre la escala azar y clima laboral. | 58 |

INDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 <i>Locus de control</i> | 45 |
| Figura 2 <i>Clima laboral</i> | 46 |
| Figura 3 <i>Locus de control y clima laboral</i> | 47 |
| Figura 4 <i>Internalidad y el clima laboral</i> | 48 |
| Figura 5 <i>Otros poderosos y el clima laboral</i> | 49 |
| Figura 6 <i>Azar y clima laboral</i> | 50 |

I. INTRODUCCIÓN

La necesidad de controlar, es algo innato en las personas, quienes ponen todo su esfuerzo para ejercer cierto control (locus de control interno) y alcanzar sus metas, pero cuando no lo logran sienten que no tienen el poder (locus de control externo), es así que tienden a perder la voluntad, dando paso a una actitud poco efectiva a nivel cognitivo y conductual, lo cual repercute en el trabajo que realizan dentro de una institución, en el cual existen distintos tipos de trabajadores, están los que tienen actitudes dependientes, esperando que terceros tomen decisiones por ellos; otros, esperan que su suerte cambie para mejorar su futuro, también están quienes toman decisiones para su propio futuro y el de su institución, contribuyendo a un adecuado clima laboral, lo cual permitirá que los trabajadores tengan mayor satisfacción y por ende mayor productividad, permitiendo así que la institución sea exitosa.

Por lo tanto, la investigación está dividida de la siguiente manera:

Capítulo I, se presenta la introducción donde se narra la síntesis de la investigación.

Capítulo II, está presente el planteamiento del problema, especificando la descripción problemática, seguidamente de las preguntas, la justificación y objetivos, así mismo, los alcances y limitaciones que se tuvieron al realizar la investigación.

Capítulo III, abarca el marco teórico, donde se desarrollan los antecedentes (internacionales, nacionales y locales), las bases teóricas de las variables estudiadas (locus de control y clima laboral) y por último el marco conceptual.

Capítulo IV, comprende la metodología, se explica el tipo, nivel y diseño de la investigación, así mismo, la población y muestra. Se plantean la hipótesis general y específicas, la operacionalización de variables y la recolección de datos.

Capítulo V, en éste capítulo, se especifican y presentan los resultados obtenidos y la interpretación de los mismos.

Capítulo VI, finalmente, en éste capítulo se analizan los resultados de acuerdo a las hipótesis planteadas y se efectúa la comparación con el marco teórico.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Investigar la relación entre locus de control y clima laboral refiere conocer el control personal y también cómo éste influye o se relaciona con el clima laboral dentro de diferentes ambientes como instituciones públicas o privadas, estas investigaciones se han realizado poco en centros de salud, hospitales o clínicas. Rotter (1980), menciona que el locus de control tiene sus bases en la teoría conductual y que abarca las respuestas de un individuo para controlar una situación. Entonces, como ejemplo observamos que es un riesgo trabajar con profesionales que no miden sus reacciones o sus respuestas de inmediato (locus de control) pues algunos pueden rendirse ante situaciones extremas y otros pueden muy bien soportarlo y enfrentar las adversidades o presión de superiores dentro de la institución, esta situación puede en cualquier lugar del mundo generar cambios en el clima laboral, este es un filtro interviniente que media entre los factores para que exista un buen sistema organizacional.

Cassidy (2012), investigó el efecto de una variedad de diferencias individuales en estudiantes incluyendo locus de control externo e interno en una población de 97 estudiantes de tiempo completo en carreras profesionales como psicología, sociología y psicopedagogía obteniendo un resultado positivo para el locus de control interno, y negativo para el locus de control externo.

Según Forehand (1964), “El clima laboral es como un conjunto de características que describen a una organización e influyen en el comportamiento de las personas dentro de la organización”.

En América Latina, en Guatemala, Ríos (2014) lleva a cabo una investigación para determinar la correlación entre locus y clima laboral, obteniendo que el 53.66% de los empleados afirman tener un buen clima laboral, mientras que el 46.33% considera un nivel moderado. Además, el 57.30% de los evaluados presentó un nivel medio de locus de control. Sin embargo, los trabajadores dieron un valor bajo al indicador “valores colectivos”, se

mencionó que, aunque existe una relación interpersonal adecuada, éstas no son armónicas, generando así, conflictos entre compañeros.

En Perú, el estudio realizado por Carranza (2017), muestra que el 61.3% de estudiantes de secundaria presentan un locus de control externo, así mismo, Torres en el 2014 evidencia que estudiantes de enfermería obtuvieron un porcentaje mayor en locus de control externo con un 66% a diferencia de un locus de control interno con 34%, por otro lado, según el género, Condori (2013), describe en su investigación, que existe un locus de control interno predominante en varones (70,8%) y mujeres (80,9%). En cuanto al clima laboral, la mayoría de trabajadores no se sienten a gusto con su empleo, así lo demuestra un estudio realizado por Ronald Career Services Group sobre la satisfacción y el clima laboral, donde el 44% de los encuestados se sienten a gusto dentro de su trabajo y el 74 % de las personas encuestadas cambiarían su trabajo por algo que los haga felices debido al pésimo clima laboral en el cual se encuentran sin promociones o ascensos (Diario el Trome, 2018).

En una investigación en la ciudad de Ayacucho especialmente en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) se encontró que el 70% de encuestados son calificados por mejorar el clima laboral, esto significa que sólo el 30% presentó un buen clima laboral.

En el Centro de Salud Belén, se evidenció que las mujeres tenían una internalidad mayormente baja a comparación de los varones (Quispe 2017). Por ello la presente investigación buscó la reflexión de los directivos del Centro de Salud Belén, acerca de las condiciones en las que labora el personal asistencial y administrativo, teniendo en cuenta que el clima laboral y el locus de control, son factores determinantes para un eficaz trabajo en equipo, lo cual generaría mejoras en la atención al usuario.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

O.E.2:

Determinar la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

O.E.3:

Determinar la relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

2.6. Justificación e Importancia

2.6.1. Justificación

a) Justificación Teórica:

La presente investigación sobre clima laboral y el locus de control, buscó estudiar mediante teorías y conceptos principales la existencia de una relación de éstas dos variables y el efecto en el rendimiento laboral y el cumplimiento de metas de los distintos trabajadores

b) Justificación metodológica:

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, para el estudio de las variables se aplicó dos instrumentos, de Locus de control de Levenson y Clima laboral de Sonia Palma.

c) Justificación práctica:

Desde un punto de vista práctico, la investigación permitió contar con información que sirvió de base para nuevas investigaciones, así mismo, identificar el locus de control que predomina en los trabajadores y poder crear nuevas estrategias para mejorar el clima laboral dentro del Centro de Salud de Belén.

2.6.2. Importancia

La importancia de esta investigación fue significativo y viable, ya que las investigaciones de estas dos variables estudiadas dieron un mejor concepto objetivo de locus en los trabajadores del Centro de Salud de Belén, con el fin de mejorar el clima laboral en la institución.

El locus y el clima laboral no se ha investigado como un conjunto a nivel de la institución descrita ya que existen algunas investigaciones aisladas sin encontrar mucha información bibliográfica por ser un tema relativamente nuevo. En la practicidad, la investigación y sus resultados obtenidos permitieron contar con toda la información para futuras

investigaciones y cómo intervenir en el mejoramiento del clima laboral dentro del sector salud, especialmente en los trabajadores del Centro de Salud Belén.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance Temporal: La investigación se realizó durante de los meses marzo - agosto de 2021.

Alcance Espacial: El presente estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud Belén, ubicado en el distrito de Ayacucho.

Alcance social: Se contó con la participación de 100 trabajadores asistenciales y administrativos, del Centro de Salud Belén, la investigación fue variable ya que se contó con los recursos humanos, económicos y materiales.

2.7.2. Limitaciones

En cuanto a la limitación, se especifica a continuación:

- Debido a las normas sanitarias establecidas por el estado, se hizo complicado poder hallar a todos los trabajadores en sus respectivos turnos, por las restricciones que se tenían en el centro de salud y porque algunos de los personales estuvieron en cuarentena.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Martínez, G. (2020) en Ecuador, para obtener el título en psicología clínica, en la Universidad Nacional de Loja, realizó una Investigación denominada: “Locus de control y satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, periodo 2019”. En esta investigación se buscó determinar la relación entre ambas variables, utilizando un corte transversal, de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 91 participantes, se aplicaron la escala de locus de control de Rotter y escala de satisfacción laboral. Dando como resultado, una alta incidencia de locus de control de tipo interno en la población, así como también un elevado nivel de satisfacción laboral; estableciendo con ello una correlación estadísticamente significativa entre las variables.

Pourhoseinzadeh, M. (2020), realizó un estudio en Irán, titulado “La relación entre el locus de control de la salud y los comportamientos de salud en el personal de medicina de emergencia”, con el objetivo de encontrar la relación entre el locus de control y los comportamientos de salud. Fue un estudio descriptivo transversal, la muestra fue de 215 miembros del personal médico seleccionados al azar. El test de locus de control, un auto cuestionario de comportamiento de salud. En los resultados no encontramos una relación significativa entre las variables. Los comportamientos fueron muy buenos en términos de salud personal (86,5%), nutrición (53%), sueño y descanso (48,4%), pobre en actividad física (52,6%) y manejo del estrés (79,5%). Se concluye que los líderes y funcionarios en el campo de la salud deben necesariamente diseñar programas en relación con el locus de control de la

salud y los factores que lo desarrollan y afectan, y la importancia del papel del locus en la salud. Considerando los resultados se realizó un plan psicoeducativo con el tema motivación laboral.

Contreras, I. (2019) en Colombia, para obtener el título de especialidad, realizó un estudio, denominado: "Identificación del clima laboral en el servicio de urgencias de una institución prestadora de servicios de salud en Santander (IPS)". Teniendo como objetivo identificar los aspectos que más están afectando el clima laboral del servicio de urgencias de una IPS de Santander, el estudio es de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, en el cual participaron 45 funcionarios del área de urgencias, 35 de ellos de servicio asistencial y 10 personas pertenecientes al área administrativa. Se aplicó la encuesta de clima laboral de Sonia Palma, cuyas preguntas tipo Likert de 50 preguntas las cuales constan de 5 dimensiones. Se concluye que el clima laboral en la IPS, no es ni bueno, ni malo, pero se puede mejorar, en la medida que aumente la satisfacción y el cumplimiento de expectativas en las dimensiones evaluadas.

Gallegos, M. (2017), en Ecuador, realizó un estudio denominado: "Intervención personal causal, locus de control y estrés en vendedores de empresas comerciales". El objetivo principal fue explicar los niveles de estrés del personal de una empresa de ventas y su relación con el locus control, la investigación fue cuantitativa aplicada en una muestra 100 y los instrumentos empleados fueron el test de OIT-OMS y el de locus de control. En cuanto a los resultados se disminuyó notablemente el estrés ya que las intervenciones ayudaron al incremento del logro motivacional y de cómo este modifica el locus de control.

Rouhollah, B. (2016). En Irán, para obtener el grado de Administración, realizó un estudio denominado: "Examen de la relación entre el clima organizacional y el emprendimiento con respecto al locus de control del personal en las empresas de la industria en Irán". El objetivo fue investigar cómo el locus de control se relaciona con el clima organizacional y el

emprendimiento organizacional, la metodología empleada será descriptiva correlacional y transversal, la muestra será 184 gerentes, los instrumentos empleados fueron test de locus de control, las dimensiones de emprendimiento, y el test de clima organizacional. Así mismo, los resultados implican una correlación entre emprendimiento y clima laboral, también se concluye que locus no pudo relacionarse con la variable ya mencionada.

Nacionales

Cabreras, A. (2018), en Lima, para obtener el grado de bachiller en Administración, realizó una investigación titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana". El objetivo determinar qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La metodología empleada fue tipo correlacional. Los test empelados fueron la escala del clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. La muestra fue 56 empleados y se resuelve los resultados como muy favorable. También se encontró una relación positiva entre autorrealización del clima organizacional con el indicador logro en satisfacción; entre involucramiento y trabajo; entre comunicación y responsabilidad.

Guillén, E. (2018) en Huacho, para obtener el grado de maestro, realizó la investigación titulada: "Clima laboral y calidad de atención de salud en el Policlínico PNP Chincha, 2016". Tuvo como objetivo general determinar la relación entre del clima laboral y la calidad de atención. La investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel de investigación es descriptivo-correlacional de diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento utilizó cuestionario CL-SPC (2004) para el clima laboral y para la calidad de atención de salud el cuestionario SERVQUAL (service quality), ambos instrumentos validados y confiables. Se consideró una muestra de trabajadores de salud y 25 pacientes atendidos en el policlínico de la PNP. Se encontró que el clima laboral fue desfavorable en el 80% de trabajadores de salud, hallando que fue desfavorables en las dimensiones: autorrealización (76%); supervisión (80%); comunicación

(72%); condiciones laborales (64%); sin embargo, en la dimensión involucramiento laboral fue medianamente favorable (68%). La calidad de atención de salud fue calificada “por mejorar” por el 84% de los pacientes. Existiendo así relación entre el clima laboral y la calidad de atención de salud en el Policlínico PNP Chincha, 2016.

Quintanilla, M. (2017), en Lima, para obtener el grado de maestra en Gestión Pública, realizó un estudio denominado: “Control interno y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017”. El objetivo fue determinar la relación del control interno con el clima organizacional. La metodología empleada para esta investigación fue básica no experimental, correlacional y transversal. La muestra fueron todos los trabajadores administrativos. Se emplearon los test de locus de control y de clima organizacional. En los resultados se pudo observar la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de Spearman donde se concluye que si existe una relación directa, moderada y significativa entre el control interno y el clima organizacional.

Sauna, C. (2017) en Trujillo para obtener el grado de Licenciada en Psicología, efectuó una investigación titulada: “Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Micro Red el Porvenir, 2017.” El objetivo era determinar la relación entre locus de control y satisfacción laboral. Teniendo una metodología con un nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue de 251 personales. Los instrumentos empleados fueron la escala locus de control de Rotter y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Se consiguió una relación positiva alta entre locus y satisfacción laboral.

Locales o regionales

Miranda, J. (2020), para optar el título profesional de licenciada en psicología, realizó una investigación, titulada: “Síndrome de Burnout y locus de control en docentes del nivel inicial y primaria de la I.E.P. Federico Froebel, Ayacucho 2019”. Con el objetivo de determinar la relación entre las

variables síndrome de Burnout y locus de control, utilizó una metodología de nivel descriptivo, correlacional y transversal, la muestra estuvo conformada por 25 docentes del nivel inicial y primaria. para la recolección de datos se utilizó el inventario de Burnout de Maslach y la escala de locus de control de Levenson. En cuanto a sus resultados, se muestra una relación significativa entre las variables.

Quispe, M. (2019), en Ayacucho, para optar el título profesional de psicología, realizó una investigación titulada: "Relación entre locus de control y habilidades sociales en docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora del Carmen, distrito de Carmen Alto, Ayacucho 2019. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables locus de control (internalidad) y habilidades sociales. La metodología empleada fue observacional, prospectivo, analítica y transversal. Se emplearon los instrumentos de la escala de locus de control de Levenson (1973) y la escala de habilidades sociales de Gismero (2002). La muestra estuvo conformada por 16 docentes entre varones (4) y mujeres (12). Se concluyó que existe relación entre locus de control y habilidades sociales en docentes, en cuanto al locus de control, se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel medio, en cuanto al resultado de habilidades sociales corresponde a un nivel alto y medio.

Quispe, G. (2017), en Ayacucho para obtener el grado de licenciada en Psicología, realizó una tesis denominada: "Locus de control en los trabajadores del Centro de Salud Belén, distrito Ayacucho, provincia Huamanga, región Ayacucho.2017". El objetivo determinar el locus en los Trabajadores. La metodología descriptiva no experimental y cuantitativa. Los test empleados; Escala de Internalidad – Externalidad de Levenson. Su muestra estuvo conformada 66 trabajadores asistenciales. Se obtuvo la prevalencia de internalidad muy baja y baja, donde vemos que los evaluados no asumen las responsabilidades y desplazan los hechos a situaciones del medio ambiente que escapan a sus manos. Se encontró una prevalencia en

mujeres con una internalidad baja siendo este grupo mayor que en los varones.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Locus de control

3.2.1.1. Dimensionando el concepto de locus de control

En cuanto a la evolución del concepto existen diversos autores que estudiaron el locus de control queriendo así capturar en un cuestionario las distintas dimensiones que obtuvieron, es así, que las dimensiones pueden variar según la población pertenecientes a distintos grupos sociales, ya sea niños o adultos, personas enfermas o sanas.

En esta oportunidad nos basaremos en dos importantes enfoques en la cual se fundamentó ésta investigación, la primera, es la segmentación dual de Rotter que fue planteada en 1966.

Rotter, definió la variable teniendo en cuenta dos extremos; en uno está la Internalidad, que es aquella que persona percibe una dependencia de causa entre el refuerzo y le comportamiento, habilidades o características personales, y en el otro extremo se encuentra la Externalidad, se refiere que la persona atribuye que el refuerzo es a causa de factores que no puede controlar tales como el azar, la suerte, el destino (otros procesos) (León, 1998).

La segunda segmentación la realizó años más tarde Hanna Levenson, quién tomando en cuenta otros hallazgos, introdujo aportes significativos a la concepción inicial de Rotter. Realizó una división de locus de control en dimensiones, las cuales las dividió en Internalidad (I), definiéndola como la predisposición que las personas tienen a atribuir las consecuencias a sus propias acciones; Otros poderosos (OP) la definió como la tendencia a adjudicar el control de los eventos a terceras personas que tienen la autoridad para hacerlo, y Azar (A),

ésta última, la definió como la tendencia que tiene las personas a atribuir los eventos que le ocurren a eventos fortuitos (Levenson, 1978).

Es así que Levenson diseñó una escala multidimensional tomando en cuenta “la capacidad de poder controlar situaciones sociales y políticas, o, por el contrario, sentir que nada puede hacerse para modificar un entorno dominado por personas poderosas” (Oros, 2005, p.93).

3.2.1.2. Definición de la variable locus de control

Rotter (1966) considera que el locus de control, es la fuerza con la que una persona cree que puede controlar los sucesos que le ocurren en la vida, se considera dos polos, si la persona concibe que el resultado de sus actos es contingente a sus acciones o habilidades, es un locus de control interno; sin embargo, si los resultados son a casusa de factores externos o personas ajenas que tienen poder o manejo en él o ella, será un locus de control externo.

Es así, que Bandura (1999) refiere que el locus de control es una posibilidad que tiene una persona a tener el control sobre un hecho y esto dependerá de la localización del locus (si se encuentra dentro o fuera de una uno mismo).

Siguiendo con esta línea, Manstead y Van de Pligt (1998), relaciona al locus de control interno con la autoeficacia, ya que éste tipo de locus es controlado por uno mismo, sin embargo, en cuanto al locus de control externo lo consideran como un elemento inestable que podría favorecer o perjudicar el proceder de las personas ya que es conducido por terceros.

3.2.1.3. Teoría de locus de control

El locus de control está enfocado principalmente en aprendizaje social, Rotter (1966) refiere que ha sido originada por otros aprendizajes, así como por condicionantes conductistas como los reforzadores y los

castigos de un aprendizaje observacional del entorno social. En ese mismo año, Rotter, resaltó la importancia de las expectativas que tenían las personas respecto a los resultados futuros y al valor que atribuían a los refuerzos.

Según la teoría de Rotter (1966) la posibilidad que se manifieste una determinada conducta, dependerá de las expectativas que la persona tenga del resultado que logre por dicha conducta y el valor que se le da.

Según Skinner (1957) una persona es reforzada con eventos favorables ya que su actuar será reincidente. Rotter (1966), menciona que la conducta del hombre es intervenida por todos los aspectos sociales en el que se encuentra el medio ambiente, así como la forma de cómo se relaciona con otras personas, y es la forma como termina diciendo que este aprendizaje es resultado de una interacción.

Con el paso del tiempo, Rotter (1999) lo explica como una consecuencia del comportamiento humano y sus relaciones.

3.2.1.4. Componentes de locus de control

Según Rotter (1966) encontramos componentes importantes y los enumeró en 4 tipos que explican su modelo social de aprendizaje: y son el potencial de comportamiento, expectativa, valor de refuerzo y el momento psicológico.

a) Potencial de comportamiento: Son las probabilidades que tiene una persona de relacionarse e involucrarse con una conducta en general y en determinada situación. Visto de otra manera es importante saber cuándo una persona pueda manifestarse mediante sus comportamientos en determinadas situaciones. Durante toda la vida existen muchos eventos donde una persona puede participar y para cada conducta posible va a existir otra como potencia del

comportamiento. Así una persona exhibirá siempre una conducta resaltante como la mayor en potencia frente a otras personas.

b) Expectativa: Es un pensamiento subjetivo que algo que haga conducirá a un resultado exacto. Cuando alguien tiene sus expectativas elevadas significa también que la persona se siente más segura de que ciertos comportamientos van a suceder. Por el contrario, al bajar esas expectativas se tendrá como resultado subjetivo que algo no pasará, cuando las cosas no son un muy altas ni bajas las expectativas van a tener una mayor probabilidad de agregar más expectativas. Las capacidades de creer deben ser altas y las expectativas serán altas, así este comportamiento resultara ser un condicionante con premio.

c) Valor de refuerzo: El refuerzo es otro nombre para los resultados de nuestro comportamiento. Queremos que las cosas sucedan, porque nos llama la atención y nos gustan demasiado. También existen aquellas que no queremos y evitamos, es porque no nos importa. Por otro lado, cuando los resultados son los mismos entonces mostraremos conductas que tengan consigo mejores expectativas dirigidas a encontrar un resultado el cual preferimos. Lo menciona ya el aprendizaje social, que tanto el medio ambiente es importante para aprender y que esta configuración afecta la conducta. Las respuestas como amor, aprobación o rechazo van a ser poderosas respuestas de nuestra conducta. Estos refuerzos sociales son muy importantes para algunas personas.

d) Momento psicológico: Rotter (1966) explica que es importante que cada ser humano vive algo único, esta situación predecirá sus conductas; interpretarlas todas en común no servirá ya que cada quien emite conductas iguales para sí, pero diferentes para otros, así cada quien valorara situaciones de forma distinta siendo subjetiva por parte de las personas, en lugar de una serie objetiva de

estímulos, lo que es significativo para ellos y lo que determina cómo se comportan.

3.2.1.5. Características de locus de control interno

García (2015) las caracteriza desde el ámbito laboral:

- Cuando los trabajadores dan importancia a sus actos y se encargan de responder por ellos.
- Son gente nada influenciable, cualquiera no los convence.
- Son muy productivos y saben trabajar en equipo.
- Saben que son productivos y lo demuestran fácilmente creando clima de confianza.
- Se presentan seguros cuando existen nuevos objetivos.
- Los éxitos laborales son más comunes entre sí.

3.2.1.6. Características de locus de control externo

García (2015) las describe desde el ámbito del laboral:

- El éxito está relacionado por la suerte, por intervención de terceras personas.
- Muchos creen que los eventos negativos no pueden eliminarse.
- Son personas que se muestran tristes casi todo el tiempo.
- No se desempeñan eficientemente en su trabajo.
- Se sienten débiles y creen muy profundamente que deben evitar traumas.

3.2.1.7. Dimensiones de locus de control

Levenson (1974), en la escala que diseñó presenta un total de 3 dimensiones:

a) Locus interno. - Las personas se esfuerzan por mantener objetivos y lograr obtenerlos. Aquí los resultados están más relacionados con la propia intervención o en otras palabras, la intervención directa donde todo depende de ellos y no de otros. Aquí se valora más la autoconfianza, esto le servirá para querer cambiar su futuro.

b) Locus externo (otros poderosos). - Las personas con éste tipo de locus suelen atribuir los hechos a otros seres humanos que ostentan mucho poder sobre ellos, generalmente se justifican, y casi siempre creen que los resultados que consiguen con esfuerzo no los pueden determinar ellos mismos. Es así que perciben que los eventos de su vida no son dominados por sí mismo, pero sí por otro poderoso, es decir, por personas con mayor poder que ellos.

c) Locus de control externo (por azar). - Este nombre o definición se atribuye a las personas que consideran que sus objetivos se vienen realizando por una cuestión de suerte y que los resultados que se obtenga serán producto del destino, mas no directamente de sí mismos. Muchos de ellos creen que su vida integral esta equilibrada por una cuestión de azar y que escapa de sus manos.

3.2.2. Clima laboral

3.2.2.1. Algunos aspectos históricos del clima laboral

Olaz (2013), refiere que hace más de cien años es cuando empiezan las interrogantes sobre los elementos que podrían contribuir en la producción de las distintas organizaciones. Durante los años 1924 - 1933, se investigó a los empleados de la empresa Wester Electric Co., en situaciones únicas. Así mismo, los estudios de Hawthorne, manifestaron que el clima en las organizaciones está sujeto a distintas variables que de acuerdo a su diversidad modificarán el estado emocional de los empleados y los resultados financieros de las empresas.

Hasta el momento no existe consenso en cuanto a la denominación del clima organizacional, se podría tomar en cuenta otros términos como, clima laboral, clima organizativo. (Parker et al., 2013).

A continuación, se precisa cronológicamente las principales aportaciones teóricas acerca de las definiciones del clima laboral. Comenzaremos con el modelo clásico de Halpin y Croft (1963), quienes se refiere al clima laboral desde una perspectiva educativa, destacando el término “spirit” que hace referencia al modo en que los trabajadores perciben el grado de satisfacción de sus necesidades y del trabajo que realizan, sumado a esto, también la percepción que tienen del proceder de los directivos.

Por otro lado, Forehand y Gilmer (1964) destacan el modelo arquitectónico de la organización, tomando en cuenta el tamaño, la estructura y la complejidad es ésta, así mismo, el modo de liderazgo, años más tarde , Goleman(2000), también reflexiona sobre la función y características del líder y el impacto que representa en el clima organizacional, basándose en ello, sugiere 19 componentes, agrupados en 4 ejes, los cuales son: conciencia de sí mismos (del líder), autogestión, conciencia social y habilidades sociales.

Posteriormente, Parker et al. (2003), realiza una investigación mundial sobre el clima laboral, lo cual le permite categorizar las variables que los distintos autores toman como importante, por ejemplo, el líder y el rol que desempeña, el trabajo en uno mismo, la motivación y bienestar en el trabajo, entre otras.

Tres años más tarde, Muñoz et al. (2006), realizó una investigación donde se examinan dos cuestionarios referentes al ambiente sanitario, y donde se concluye que el clima organizacional influye directamente en la calidad de vida del trabajador.

Así mismo, Araujo et al. (2011), incluye la propuesta de una evaluación psicométrica para valorar una escala de clima laboral y así analizar elementos claves de una organización.

3.2.2.2. Definición de clima laboral

Brunet (2001) refiere que el clima laboral es la constante percepción del trabajador en torno a la empresa y cómo esta se relaciona con el empleado, las diferencias entre empresas dependerán de dicha percepción, con ello, se refiere al medio ambiente psicológico, de acuerdo a esa percepción los trabajadores generan una descripción de los estímulos que actúan sobre ellos mismos dentro de su trabajo definiendo así su propia situación laboral, a esta atmósfera psicológica de una empresa se denomina clima laboral.

Así mismo, Chiavenato (2000) el clima laboral son las propiedades de un espacio laboral, entre ellos factores como la tecnología, las reglas, las políticas, entre otros, experimentan los empleados dentro de una organización influyendo directamente en todo el comportamiento y desempeño laboral.

Por otro lado, Goncalves (1997) menciona que el clima laboral tiene una expresión distinta cuando se refiere a la conducta personal y su percepción entre los mismos trabajadores que forman la organización y que tiene relación directa la productividad, la satisfacción, etc.

3.2.2.3. Variables del clima laboral

Para Likert (1965) hay tres variables que son de suma importancia y que van a tener influencia en el aspecto laboral y son:

a) Explicativas. - Estas congregan todos los elementos entre ellos las estructuras organizativas, las decisiones, la competencia, las actitudes y las reglas. Pueden ser llamadas explicativas, y como su mismo nombre lo refiere ellas indican el sentido de la empresa y cómo esta tiene que evolucionar, se obtienen resultados y si una variable causal se modifica hace que cambien también las demás.

b) Intermedias. - Son aquellas que conforman procesos organizacionales dentro de una empresa y que por su naturaleza reflejan el estado interno de cada organización, estas variables intermedias van a evaluar la comunicación, también las tomas de una decisión, el tipo de rendimiento y el grado de motivación.

c) Finales. - Orientadas generalmente a ver los resultados obtenidos entre ellas se menciona las ganancias, la productividad o los egresos, todas estas relacionadas por causas medias

3.2.2.4. Características de clima laboral

En toda empresa que anda mal es muy evidente un cambio rotundo en las actitudes de los empleados, esta situación puede darse por diferentes razones: fechas mal programadas para el pago, no fijar bien la clausura del mes, un informe incompleto de sueldos, el crecimiento es insuficiente del sueldo, el despido masivo, los movimientos bruscos en sus gerencias” (Brunet, 2001).

Silva (1996), caracteriza el clima laboral en:

- Suele ser externo al individuo.
- Siempre está rodeándolo, pero siempre suele ser diferente a la percepción del empleado.
- Habrá siempre en una empresa.
- El clima es diferente a la cultura laboral.

Rodríguez, (2001) caracteriza el clima laboral como:

- Las conductas que tienen muchos empleados suelen casi siempre ser modificadas por un buen clima o mal clima empresarial.
- El clima laboral se ejerce directamente sobre las conductas de apego hacia la empresa.
- En cuanto al empleado, suelen modificar el clima dentro de la empresa con sus conductas equivocadas.
- Existen diversos factores que empeoran el clima laboral y estos están relacionados con las faltas, los cambios bruscos de posición,

entre otros, cambiando y dejando una tensión empresarial, así como incertidumbre en sus colaboradores.

3.2.2.5. Dimensiones del clima laboral.

Palma (2004) en la escala de clima laboral entiende que la percepción es importante al revisar aspectos relacionados al ambiente de trabajo, se deja entrever los diagnósticos orientados generalmente a las acciones preventivas para optimizar el funcionamiento y los resultados dentro de la empresa. Palma refiere cinco:

- a) Autorrealización:** Se refiere en todo momento en cómo un trabajador ve las posibilidades del entorno laboral, si éste puede promoverlo, se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo personal y sobre todo profesional.

- b) El Involucramiento:** Menciona el compromiso y la identificación institucional que es vinculado directamente con el crecimiento empresarial.

- c) Supervisión:** Referido a la forma cómo funciona la empresa y como los jefes vigilan constantemente el trabajo del colaborador. Por otro lado, en las supervisiones se consideran las orientaciones que vienen de sus superiores y qué relación tienen entre ambas y si éstas cumplen objetivos como llegar a metas planteadas.

- d) Comunicación:** Todo tipo de comunicación verbal no verbal, los mensajes y el entendimiento del mismo con exactitud ayudará a optimar el manejo interno de la empresa.

- e) Condiciones:** Aquí se dirige al aprecio que tienen los empleados sobre sus condiciones laborales y cómo estas son aceptadas o rechazadas por la empresa, dar las facilidades como materiales, instrumentos, reconocimiento o soporte económico y apoyo

emocional, todo esto es necesario para llegar a las metas planteadas.

3.2.2.6. Niveles del clima laboral:

Palma (2004), en su estudio identificó 5 niveles de valoración del clima laboral que a continuación se especifican:

- a) Muy favorable:** Este nivel de clima laboral, indica que es una organización próspera, existiendo una excelente comunicación entre el empleador y los trabajadores, donde se sienten pertenecientes e involucrados en desarrollar su máximo potencial, precisa también la responsabilidad y proactividad del trabajador.

- b) Favorable:** En este nivel, existe una comunicación adecuada y está establecida en aspectos netamente profesionales, se promueve el trabajo colaborativo y sentido de pertenencia del trabajador, estando conformes con las inspecciones administrativas.

- c) Media:** El clima laboral en éste nivel, indica que existe una ambivalencia entre adecuado e inadecuado, en cuanto a la comunicación es adecuada y va a depender de si se cumple o no con los objetivos, el trabajo en equipo no es constante y es no es frecuente la toma de decisiones en conjunto.

- d) Desfavorable:** En este nivel, el clima laboral es inadecuado, siendo el tipo de comunicación unidireccional, los trabajadores no sienten el reconocimiento por su labor, no se respetan las reglas esenciales de convivencia, las decisiones son tomadas por los líderes, y las condiciones laborales son condicionadas.

- e) Muy desfavorable:** El clima laboral no es adecuado para el éxito de la institución u organización, los trabajadores no se sienten valorados ni pertenecientes, existe conspiración entre colegas, el

jefe es un líder ausente, los trabajadores rechazan las inspecciones de sus superiores quienes toman decisiones autoritarias.

3.2.2.7. Importancia del clima laboral

La importancia del clima laboral es determinante tanto que llega a influir de forma muy positiva o quizás negativa en la total productividad de los trabajadores por otro lado, evaluar las condiciones laborales ayudará a identificar, qué parte dentro de la empresa está fallando y cómo ésta se corregirá para mejorar, dejando un clima favorable dentro de la empresa y cuyas ideas estén relacionadas a las siguientes variables; liderazgo, responsabilidad, resistencia al cambio, motivación y capacitación (Galicia, et. al. 2004).

Por otro lado, la percepción que tiene el trabajador también recae en su relación con el clima laboral y “puede advertirse como un fenómeno exterior al individuo, no obstante, su grado de percepción puede variar en función de los umbrales de cada persona, siendo, en ocasiones, divergentes las interpretaciones que pueden hacerse del mismo, pues no todo el mundo necesariamente lo percibe de igual modo y manera.” (Olaz, A. 2013).

Brunet (1987), considera que un buen clima laboral genera mayor bienestar laboral, crecimiento personal, y un sólido sentido de pertenencia, lo cual es evidenciado en un mejor posicionamiento de la institución.

3.3. Identificación de variables

Se estudiará las siguientes variables:

- a) Locus de control:** Rotter (1962), refiere que el locus de control es el grado con que el individuo cree controlar su vida y los acontecimientos que influyen en ella.
- b) Clima laboral:** Peiró (1995), alude que el clima laboral, está relacionado con las percepciones o impresiones de la realidad

organizacional, y que por ese motivo los miembros de las empresas no siempre van a tener las mismas valoraciones de su entorno.

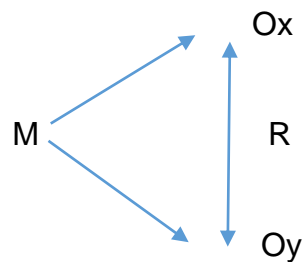
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación fue de tipo aplicada ya que se busca la solución práctica de los problemas planteados (Vargas,2009, p 17), fue observacional porque no existe participación del investigador y analítica por ser bivariado.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional.



Donde:

- M : Trabajadores del Centro de Salud Belén.
- Ox : Locus de control
- Oy : Clima laboral
- R : Relación

4.3. Operacionalización de variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 | | | | | | | | |
|--|------------------|---|--|--|--|------------------------------|---|---|
| TÍTULO: "LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021." | | | | | | | | |
| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Locus de control | Cuantitativo | Levenson (1974), define que el locus de control es la percepción que tiene una persona sobre los eventos o situaciones que le suceden, si éstos son resultados internos o externos. | Para la investigación se utilizó el instrumento de Locus de control (Internalidad total) de Levenson. El cual cuenta con tres dimensiones (Internalidad, otros poderoso y azar) estructurado en base a 24 ítems, para finalmente obtener según cada dimensión una sub escala de valores. | Locus de Control Interno | Las personas creen que el resultado obtenido es contingente a su propia acción. | 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23 | <ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo | <ul style="list-style-type: none"> • Alto: 48-43 • Medio: 22-47 • Bajo: 8-21 |
| | | | | Locus de Control Externo (otros poderosos) | Las personas creen que sus resultados están determinados por terceros o aquellos que tienen poder sobre ellos. | 3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22 | | |
| | | | | Locus de Control Externo (azar) | Se cree que los resultados obtenidos son por cuestión de suerte o azar. | 2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24 | | |

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 | | | | | | | | |
|--|------------------|---|---|------------------------------|---|-------------------------------|---|--|
| TÍTULO: "LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021." | | | | | | | | |
| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Clima Laboral | Cuantitativo | Es la forma cómo se ve la empresa desde dentro o fuera de la misma (Chiavenato, 1990) | Se utilizar el Inventario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC), en la cual se midieron los niveles del clima laboral. Cuenta con cinco dimensiones estructurados en base a 50 ítems. Para la calificación se realizó la sumatoria para obtener la puntuación a escala general. | D.1: Realización personal | Los trabajadores sienten que tienen oportunidades para el progreso, reconocimiento de logros. | 1,7,10,15,25,26,27,32,36,41 | <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable • Media • Desfavorable • Muy desfavorable | <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable: 42-50 • Favorable: 34-41 • Media: 26-33 • Desfavorable: 18-25 • Muy desfavorable: 10-17 |
| | | | | D.2: Involucramiento laboral | Existe desarrollo personal, compromiso de jefes y trabajadores. | 2,12,16,17,22,29,37,40,42,47 | | |
| | | | | D.3: Supervisión | Seguimiento y supervisiones que son considerados como orientaciones que derivan de sus superiores. | 3,6,11,13,20,21,28,31,39,46 | | |
| | | | | D.4: Comunicación | Existe una relación adecuada entre trabajadores y supervisores, acceso a la información. | 4,9,14,19,23,24,34,38,43,49 | | |
| | | | | D.5: Condiciones Laborales | Percepción del trabajador respecto a las condiciones dadas por sus superiores, existe un equipo integrado, y oportunidades para tomar decisiones. | 5,8,18,30,33,35,44,45, 48, 50 | | |

Fuente: Elaboración propia

4. 4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

H.E.2:

Existe relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

H.E.3

Existe relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

4.5. Población - Muestra

4.5.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 100 trabajadores cuyas áreas de trabajo fueron: administración, servicio de psicología, enfermería, laboratorio, medicina general, asistente social, odontología, obstetricia y farmacia del Centro de Salud de Belén- Ayacucho.

Criterios de selección:

Criterios de Inclusión

- Se considera a todos los trabajadores del centro de salud.
- Todos los aquellos que aceptaron realizar las pruebas de recolección de datos.

Criterios de Exclusión

- Todos aquellos que están con licencia.

- Todos aquellos que estén fuera de planilla.

4.5.2. Muestra

No aplica.

4.5.3. Muestreo

La muestra fue obtenida a través de un muestreo no probabilístico de tipo censal.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, mayormente utilizada en diversos procedimientos estandarizados, por el cual se recogen y analizan datos obtenidos de una muestra o universo del que se quiere investigar y describir distintas características. (García, 1993).

4.6.1. Instrumentos

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA LOCUS DE CONTROL DE LEVENSON

Datos generales:

- Autor : Levenson, H.
- Adaptación : Romero y Pérez
- Categoría : Inventario Personalidad
- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo : 15 min. aproximadamente
- Aplicación : Adultos
- Material : Manual, cuestionario, lápiz, borrador.
- Items : Consta de 24 ítems tipo Likert.
- Ámbitos : Clínicos y Organizacionales.
- Finalidad : Esta escala permite evaluar el grado de internalidad o externalidad de los pacientes en tres factores: locus de control interno, locus de control externo (otros poderosos) y locus de control externo (azar).

- Validez y confiabilidad: El instrumento fue validado por Sánchez en Lima el año 1992; obtuvo el coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson de ($r = .73$), a significativo moderado.

Tabla 1

Niveles de escala general

| Sub Dimensiones | Ítems | Niveles |
|--|--|---|
| Locus de Control Interno | 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23 Sumar lo marcado en los ítems y dividir entre 8. | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 8-21 • Medio: 22-47 • Alto: 48-53 |
| Locus de Control Externo (otros poderosos) | 3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22 Sumar lo marcado en los ítems y dividir entre 8. | |
| Locus de Control Externo (azar) | 2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24 Sumar lo marcado en los ítems y dividir entre 8. | |

Fuente: Levenson, 1974.

Dimensiones, puntuaciones y otras valoraciones:

La puntuación máxima es de 48 puntos y el puntaje mínimo es de 8 puntos dentro de cada una de las sub-escalas, a mayor puntaje se obtiene un locus de control interno y a menor puntuación se obtiene un locus de control externo.

- **Calificación:** La calificación del instrumento se digitó en una base de datos según los puntajes obtenidos en cada ítem, se realizó la sumatoria, para acceder a la puntuación por sub dimensiones o escala general (internalidad total).

El índice de Internalidad total se obtuvo a través de la siguiente fórmula

$$It = \frac{I - (A + O.P)}{2}$$

Donde:

- It: Internalidad total
- I: Puntaje obtenido en la sub- escala Internalidad
- A: Puntaje obtenido en la sub- escala Azar
- O.P: Puntaje Obtenido en la sub- escala Otros Poderosos

En relación a la Internalidad total, un puntaje máximo de 7 a 40 puntos:

Tabla 2

Niveles por dimensiones

| Nivel | Valoración |
|--------------|-------------------|
| Nivel bajo | 7 a 19 |
| Nivel medio | 20 a 31 |
| Nivel alto | 32 a 40. |

Fuente: Levenson, 1974.

FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO DE CLIMA LABORAL

Datos generales:

- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Nombre del instrumento: Escala Clima Laboral CL-SPC
- Año : 2004
- País de origen: Perú
- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo : 25 a 30 minutos aproximadamente.
- Dirigido : Trabajadores con dependencia laboral
- Materiales : Cuadernillo, cuestionario, lápiz, borrador.
- Objetivo : Mide el nivel de percepción del ambiente laboral.
- Ítems : Consta de 50 ítems

Metodología para validar los ítems de la prueba

Dimensiones, puntuaciones y otras valoraciones: La escala comprende de 5 factores o dimensiones:

Tabla 3

Dimensiones del clima laboral

| Dimensiones / Factores | Ítems |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Autorrealización | 1,7,10,15, 25,26,27,32,36,41 |
| Involucramiento laboral | 2,12,16,17,22,29,37,40,42,47 |
| Supervisión | 3,6,11,13,20,21,28,31,39,46 |
| Comunicación | 4,9,14,19, 23,24,34,38,43,49 |
| Condiciones laborales | 5,8,18,30,33,35,44,45, 48, 50 |

Fuente: Palma, 2004

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores o escala general de Clima Laboral.

Los valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, considerándose como criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del ambiente de trabajo, mientras que puntuaciones bajas indicarían un clima adverso, tal y como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4

Categorías diagnósticas de las escalas CL-SPC

| Categorías diagnósticas | Factores I al V | Puntuación total |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Muy favorable | 42-50 | 210-250 |
| Favorable | 34-41 | 170-209 |
| Media | 26-33 | 130-169 |
| Desfavorable | 18-25 | 90-129 |
| Muy desfavorable | 10-17 | 50-89 |

Fuente: Palma 2004

Validez y confiabilidad. - Se estudió el instrumento con la muestra de 1323 trabajadores que tienen consigo dependencia laboral en la empresa de servicios estatales/ particulares; esto permite identificar factores que ven la percepción individual y grupal del Clima Laboral. Aquí se dejan los resultados obtenidos.

Validez. - La versión preliminar conformada por 66 ítems se sometió al Test de Kaiser- Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0,980 lo que evidenció la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.

Tabla 5

Validación de la escala para análisis factorial de la escala CI-SPC

| INDICADORES | COEFICIENTES |
|------------------------------------|--------------|
| Medida de adecuación Kaiser- Meyer | 0,980 |
| Test de esfericidad Barlett | 444751,69 |
| Nivel de significación | ,000 |

Fuente: Palma 2004

Confiabilidad: Para obtener la confiabilidad de esta prueba se emplearon Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, encontrando las correlaciones entre 97 y ,90 cada una; esto sugiere que inferir que existe una correlación interna alta dejándonos un instrumento totalmente confiable.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad

| MÉTODO DE ANÁLISIS | ESCALA DO-SPC |
|-----------------------|---------------|
| Alfa de Cronbach | ,97 |
| Split half de Guttman | ,90 |

Fuente: Palma 2004

4.7. Recolección de datos

Para desarrollar la investigación se presentó por mesa de partes la carta de presentación otorgada por la Universidad y dirigido al gerente de la institución del centro de salud Belén, con el objetivo de obtener la autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores administrativos y asistenciales.

Una vez logrado el permiso para la recolección de los datos, se procedió a realizar las coordinaciones con los responsables de cada servicio. Con el área de psicología, enfermería y farmacia, se administró los instrumentos de forma presencial, asistiendo dos veces por semana. Por otro lado, con respecto al resto de servicios se realizó las coordinaciones para dejar los instrumentos y recogerlos una vez llenados, éste trato se cumplió debido a la medida sanitaria establecida por la institución.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Se realizó el vaciado de datos de cada variable en el programa Microsoft Excel 2016, luego se ingresaron los datos al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, obteniendo las tablas de normalidad, de frecuencia y de correlación, así mismo, la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados - Descriptivos

Tabla 7

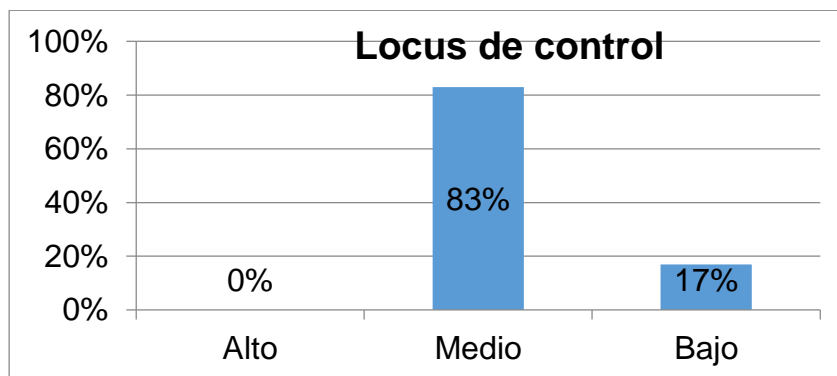
Locus de control en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 0 | 00,0% |
| Medio | 83 | 83,0% |
| Bajo | 17 | 17,0% |
| Total | 100 | 100,0% |

Fuente: SPSS

Figura 1

Locus de control



Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

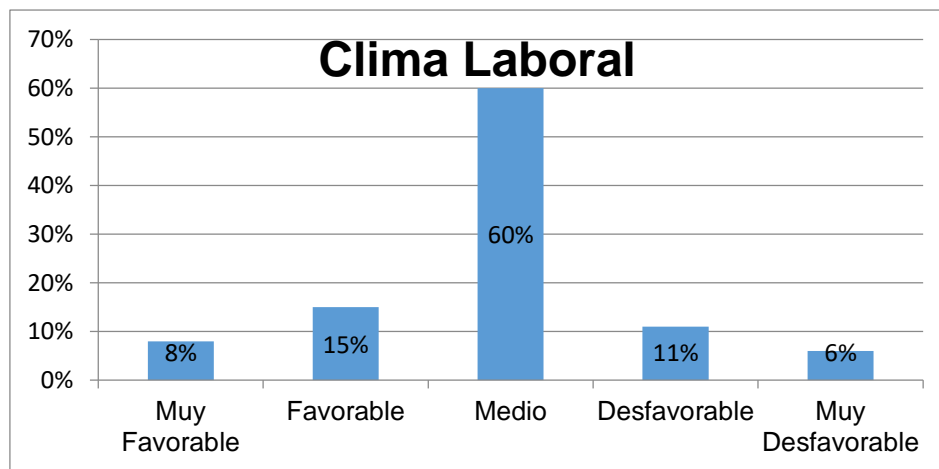
Clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Muy Favorable | 8 | 8.0% |
| Favorable | 15 | 15.0% |
| Medio | 60 | 60.0% |
| Desfavorable | 11 | 11.0% |
| Muy desfavorable | 6 | 6.0% |
| Total | 100 | 100.0% |

Fuente: SPSS

Figura 2

Clima laboral



Fuente: Elaboración propia

5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

Tabla 9

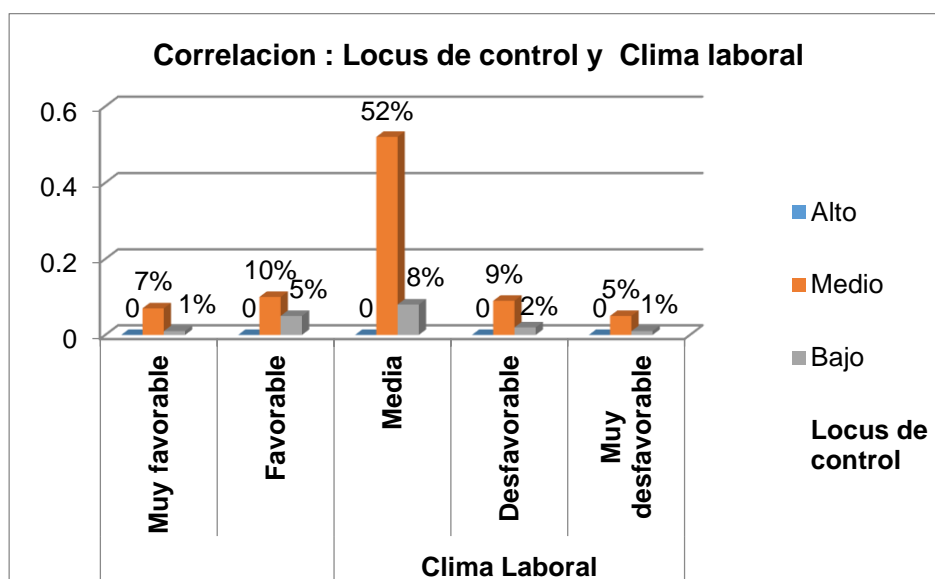
Correlación entre el locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

| Clima Laboral | Locus de Control | | | | | | | |
|------------------|------------------|------|-------|------|------|------|-------|------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % |
| Muy Favorable | 0 | 0,0 | 7 | 7,0 | 1 | 1,0 | 8 | 8,0 |
| Favorable | 0 | 0,0 | 10 | 10,0 | 5 | 5,0 | 15 | 15,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 52 | 52,0 | 8 | 8,0 | 60 | 60,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 | 9 | 9,0 | 2 | 2,0 | 11 | 11,0 |
| Muy Desfavorable | 0 | 0,0 | 5 | 5,0 | 1 | 1,0 | 6 | 6,0 |
| Total | 0 | 00,0 | 83 | 83,0 | 17 | 17,0 | 100 | 100 |

Fuente: SPSS

Figura 3

Locus de control y clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

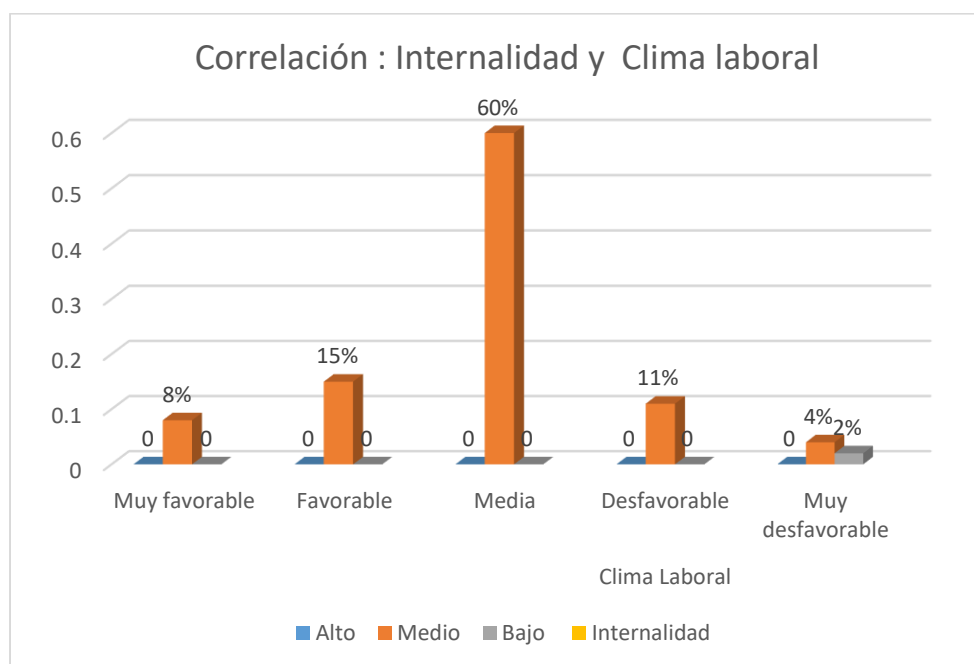
Correlación entre internalidad y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud, Ayacucho 2021.

| Clima Laboral | Internalidad | | | | | | TOTAL | |
|------------------|--------------|------|-------|------|------|-----|-------|-------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | Fr | % |
| | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % | | |
| Muy Favorable | 0 | 0,0 | 8 | 8,0 | 0 | 0,0 | 8 | 8,0 |
| Favorable | 0 | 0,0 | 15 | 15,0 | 0 | 0,0 | 15 | 15,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 60 | 60,0 | 0 | 0,0 | 60 | 60,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 | 11 | 11,0 | 0 | 0,0 | 11 | 11,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0,0 | 4 | 4,0 | 2 | 2,0 | 6 | 6,0 |
| Total | 0 | 00,0 | 98 | 98,0 | 2 | 2,0 | 100 | 100,0 |

Fuente: SPSS

Figura 4

Internalidad y el clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

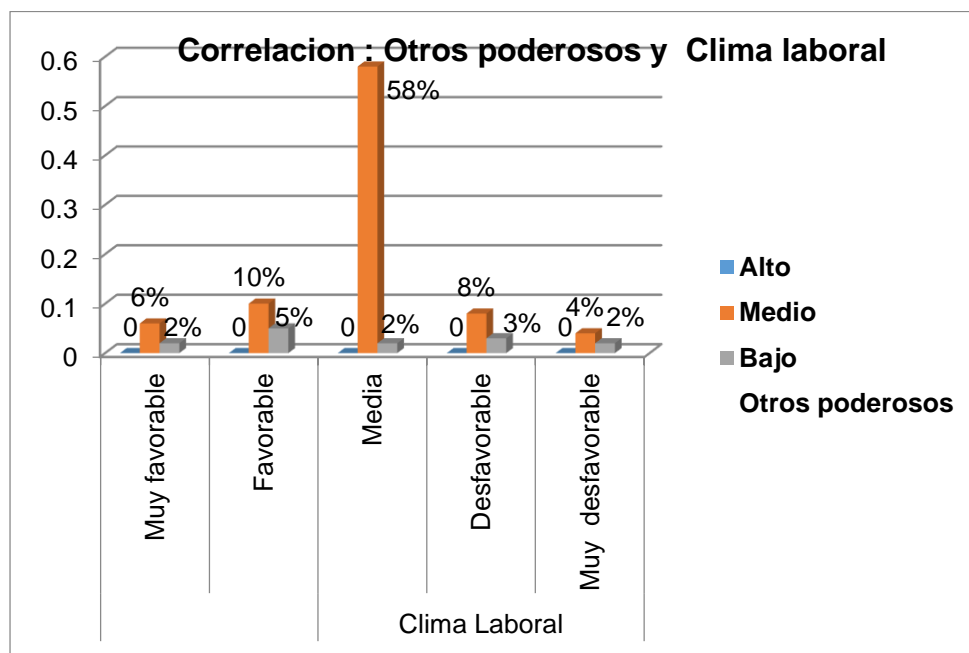
Correlación entre otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Belén, Ayacucho 2021.

| Clima Laboral | Otros poderosos | | | | | | | |
|------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % |
| Muy Favorable | 0 | 0,0 | 6 | 6,0 | 2 | 2,0 | 8 | 8,0 |
| Favorable | 0 | 0,0 | 10 | 10,0 | 5 | 5,0 | 15 | 15,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 58 | 58,0 | 2 | 2,0 | 60 | 60,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 | 8 | 8,0 | 3 | 3,0 | 11 | 11,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0,0 | 4 | 4,0 | 2 | 2,0 | 6 | 6,0 |
| Total | 0 | 00,0 | 86 | 86,0 | 14 | 14,0 | 100 | 100,0 |

Fuente: SPSS

Figura 5

Otros poderosos y el clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

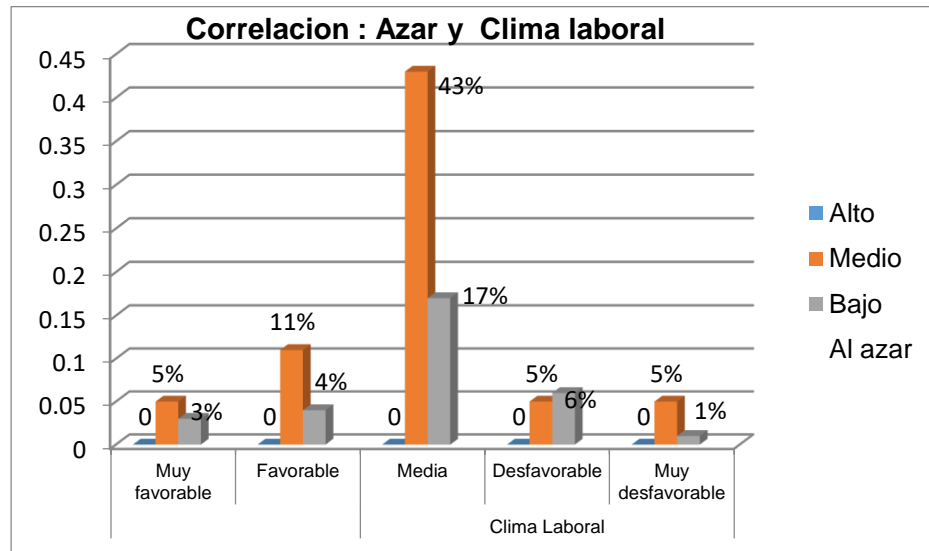
Correlación entre azar y clima laboral en los trabajadores del centro de salud de Belén, Ayacucho 2021.

| Clima Laboral | Azar | | | | | | | |
|------------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % |
| Muy Favorable | 0 | 0,0 | 5 | 5,0 | 3 | 3,0 | 8 | 8,0 |
| Favorable | 0 | 0,0 | 11 | 11,0 | 4 | 4,0 | 15 | 15,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 43 | 43,0 | 17 | 17,0 | 60 | 60,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 | 5 | 5,0 | 6 | 6,0 | 11 | 11,0 |
| Muy desfavorable | 0 | 0,0 | 5 | 5,0 | 1 | 1,0 | 6 | 6,0 |
| Total | 0 | 00,0 | 69 | 69,0 | 31 | 31,0 | 100 | 100,0 |

Fuente: SPSS

Figura 6

Azar y clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de los Resultados

1. De acuerdo a la tabla 7 y en la figura 1, se observa que del 100% de los trabajadores del Centro de Salud Belén, el 83,0% (83) presenta locus de control medio y el 17,0% (17) muestra un locus de control bajo. Por lo tanto, la gran mayoría de trabajadores mantienen un equilibrio del locus de control, por otro lado, el menor porcentaje indica que los trabajadores tienen a un locus de control externo.

2. En la tabla 8 y la figura 2, se observa que del 100% de los trabajadores, el 60,0% (60) de los trabajadores indican que existe un clima laboral medio. El 15,0% (15) indican un clima laboral favorable. El 11,0% (11) presentan un clima laboral desfavorable. El 8,0% (8) muy favorable y el 6,0 % (6) presentan un clima laboral muy desfavorable, lo cual indica que la mayoría de trabajadores perciben que su espacio laboral, es adecuado, en cuanto a la comunicación y el trabajo en equipo, por otro lado, el menor porcentaje no se sienten valorados, la comunicación es inadecuada, existiendo altercados entre colegas.

3. De acuerdo a la tabla 9 y la figura 3 de los 100 trabajadores, se observa que el 83% (83), presentan un locus de control medio de los cuales el 52% (52) consideran que clima laboral es medio, el 10% (10) que es un clima laboral favorable, el 9% (9) un clima laboral desfavorable, seguido del 7% (7) con un clima muy favorable y el 5%(5) con un clima muy desfavorable. El 17%(17), tienen un locus de control bajo, el 8% (8) opinan que existe un clima laboral medio, el 5%(5) un clima laboral favorable, el 2%(2), un clima desfavorable, 1% (1) un clima laboral muy favorable y 1%(1) muy desfavorable.

4. En la tabla 10 y figura 4, se evidencia que del 100% de los trabajadores, el 98% (98) presentan una internalidad media, de los cuales, el 60% (60) manifiesta un clima laboral medio, el 15,0% (15) presentan clima laboral favorable y el 11,0% (11) indica un clima laboral desfavorable. Por último, el 4.0%(4) muestra un clima laboral muy desfavorable. Por otro lado, el 2.0 % (2) tienen un locus de control bajo y clima laboral bajo. En tal sentido, se aprecia que de los trabajadores que tienen control de sus acciones perciben también que su espacio laboral es adecuado.

5. En la tabla 11 y la figura 5, se representa que, del total de los trabajadores, el 86,0% (86) presentan un nivel medio en otros poderosos, de los cuales, el 58% (58) indican un clima laboral medio. El 10,0% (10) manifiesta un clima laboral favorable, el 8,0% (8) percibe un clima laboral desfavorable, el 6,0% (6) un clima muy favorable y el 4.0% (4) un clima muy desfavorable. El 14 .0% (14), presenta un nivel bajo en otros poderosos, de ellos, el 5.0%(5) indica un clima laboral favorable, el 3.0%(3) un clima desfavorable y el 2.0% (2) un clima laboral muy favorable, medio y muy desfavorable. Por lo tanto, se aprecia que de los trabajadores que creen que sus resultados están determinados por terceros, consideran también que existe un clima laboral apropiado.

6. En la tabla 12 y figura 6 se evidencia que, del total de trabajadores, el 69.0% (69) presentan un nivel medio en azar, de los cuales el 43.0% (43) manifiesta un clima laboral medio, el 11,0% (11) un clima laboral favorable

y el 5.0% (5) un clima laboral muy favorable, desfavorable y muy desfavorable. El 31.0% (31), obtuvo un nivel bajo de azar, de ellos, el 17.0% (17) indica un clima laboral medio, el 6.0% (6) presenta un clima laboral desfavorable, el 4.0%(4) un clima favorable, el 3.0% un clima muy favorable y el 1.0% (1) muy desfavorable. En tal sentido se aprecia que de los trabajadores que creen que sus logros son producto de la suerte o azar, tiene una percepción adecuada en cuanto al clima laboral de su institución.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los Resultados – Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Criterios de decisión:

Ha: $p < 0,05$ los datos de la variable se distribuyen de manera no normal

Ho: $p > 0,05$ los datos se distribuyen de manera normal

Tabla 13

Prueba de normalidad de locus de control y clima laboral

| | Kolmogorov - Smirnov | | |
|-------------------------|----------------------|-----|---------------------|
| | Estadístico | gl | Sig. (p –valor) |
| Locus de Control | 0 ,244 | 100 | 0,000 |
| Clima Laboral | 0,063 | 100 | 0,006 |

Fuente: SPSS

En la tabla 16, se observa que tanto el locus de control como clima laboral logran una significancia de 0,000 y 0,006 respectivamente, siendo estas menores a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, el dato no tiene una distribución normal.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

1. Formulación de las hipótesis.

HO: No existe correlación significativa entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r = 0$$

HA: Existe correlación significativa entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

La elección del nivel de significancia es $\alpha=0,05$, este valor servirá para definir el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula, con un intervalo de confiabilidad de 95%. (Díaz, 2018).

3. Selección de la prueba estadística.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no presentan una distribución normal.

4. Cálculo de valores.

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre el locus de control y el clima laboral.

| | | Locus de Control | Clima laboral |
|-------------------------|-------------------------|------------------|---------------|
| Locus de Control | Correlación de Spearman | 1 | 0,421 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,608 |
| | N | 100 | 100 |
| Clima laboral | Correlación de Spearman | 0,421 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,608 | |
| | N | 100 | 100 |

Fuente: SPSS

5. Decisión estadística y conclusión.

Como se observa en la tabla 14, se obtuvo una correlación de Rho de Spearman del 0,421, lo cual indica una correlación moderada. En cuanto a la significancia presenta un valor de $0,608 > 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que no existe relación significativa entre locus de control y clima laboral.

Hipótesis específica 03:

1. Formulación de las hipótesis.

HO: No existe relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r = 0$$

HA: Existe relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

La elección del nivel de significancia es $\alpha=0,05$, este valor servirá para definir el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula, con un intervalo de confiabilidad de 95%. (Díaz, 2018).

3. Selección de la prueba estadística.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no presentan una distribución normal.

4. Cálculo de valores.

Tabla 15

Correlación entre internalidad y el clima laboral

| | | Internalidad | Clima Laboral |
|----------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Internalidad | Correlación de Spearman | 1 | 0,411 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,004 |
| | N | 100 | 100 |
| Clima Laboral | Correlación de Spearman | 0,411 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,004 | |
| | N | 100 | 100 |

Fuente: SPSS

5. Decisión estadística y conclusión.

En la tabla 15, se observa que el coeficiente de correlación muestra un valor del 0,411, indicando una correlación moderada, Así mismo, se evidencia que la significancia presenta un valor de $p=0,004 < 0,05$; por lo

tanto, se rechaza la hipótesis nula, en conclusión: existe relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores.

Hipótesis específica 04:

1. Formulación de las hipótesis.

HO: No existe la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r = 0$$

HA: Existe la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

La elección del nivel de significancia es $\alpha=0,05$, este valor servirá para definir el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula, con un intervalo de confiabilidad de 95%. (Díaz, 2018).

3. Selección de la prueba estadística.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no presentan una distribución normal.

4. Cálculo de valores.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre otros poderosos y clima laboral.

| | | Otros poderosos | Clima Laboral |
|------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|
| Otros poderosos | Correlación de Spearman | 1 | 0,403 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,376 |
| | N | 100 | 100 |
| Clima Laboral | Correlación de Spearman | 0,403 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,376 | |
| | N | 100 | 100 |

Fuente: SPSS

5. Decisión estadística y conclusión.

Se observa que en la tabla 13, se aprecia que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.403 indicando una correlación baja, según Rho de Spearman. A sí mismo, la significancia presenta un valor de $p = 0,376 > 0,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral.

Hipótesis específica 05:

1. Formulación de las hipótesis.

HO: Existe relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r = 0$$

HA: Existe relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

$$r \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

La elección del nivel de significancia es $\alpha=0,05$, este valor servirá para definir el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula, con un intervalo de confiabilidad de 95%. (Díaz, 2018).

3. Selección de la prueba estadística.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no presentan una distribución normal.

4. Cálculo de valores.

Tabla 17

Correlación entre la escala azar y clima laboral.

| | | Azar | Clima laboral |
|----------------------|-------------------------|-------------|----------------------|
| Azar | Correlación de Spearman | 1 | 0,428 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,064 |
| | N | 100 | 100 |
| Clima Laboral | Correlación de Spearman | 0,428 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,064 | |
| | N | 100 | 100 |

Fuente: SPSS

5. Decisión estadística y conclusión.

En la tabla 16, se aprecia que el valor de correlación de Spearman es 0,428 indicando una correlación moderada. Así mismo, se observa que la significancia presenta un valor de 0,064 > a 0,05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, en conclusión: No existe relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.

6.2. Comparación de los resultados con los antecedentes

Resulta muy interesante poder comparar los antecedentes internacionales y nacionales con los resultados aquí encontrados. De acuerdo a los resultados obtenidos a través de los instrumentos de medición, se infiere que no existe correlación entre las variables estudiadas, éstas son, locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho, 2021;

habiendo una coincidencia con el estudio realizado por Rouhollah, B. (2016), en el cual, no se encontró una relación entre el clima organizacional y el locus de control, y donde se sugiere a los gerentes apoyar a sus empleados y ofrecer recompensas organizativas adecuadas y justas; es así que se muestra la flexibilidad de las variables investigadas y cómo se adapta a distintas circunstancias y con diferentes pruebas.

Así mismo, los resultados ya mencionados, no coinciden con los presentados por Quintanilla, M. (2017), donde se encontró que existe una correlación directa, moderada y significativa entre el control interno y el clima organizacional. La diferencia entre éstas investigaciones podría ser por la variación en la población estudiada, pues Quintanilla, M. (2017), trabajó con personal administrativo quienes presentaron un nivel de locus de control bajo; y en el presente estudio, la población perteneció en su gran mayoría a trabajadores asistenciales, quienes están en constante presión y estrés, presentando un locus de control medio.

Por otro lado, la relación entre la escala internalidad y clima laboral es significativo. El mayor porcentaje de clima laboral fue de nivel medio y el menor porcentaje fue de nivel muy desfavorable, lo cual indica que el 6.0% de los trabajadores tienen una percepción inadecuada de su institución, donde no se sienten valorados. Estos resultados se contrastan con los obtenidos en la investigación de Guillén (2018), en el cual se encontró un nivel desfavorable del clima laboral con un 80.0%, donde expresó que la calidad de salud fue calificada “por mejorar” por el 84.0% de los pacientes. En cuanto al escala internalidad, se obtuvo un porcentaje del 98.0% lo cual indica un nivel medio, estos resultados son similares a los obtenidos por Quispe (2019) donde se evidencia que prevalece la escala internalidad con un 63.0.%.

En cuanto la relación de la escala otros poderosos y clima laboral, no existe una relación significativa, así mismo, se observa la prevalencia de un nivel medio de otros poderosos, cuyo resultado es distinto al presentado por Quispe (2019), donde obtuvo la prevalencia de un nivel bajo en ésta escala,

con un 63.0%, por otro lado, la investigación de Miranda (2020) describe mayor prevalencia en otros poderosos, con un 44.0% donde los docentes atribuyen los hechos a terceras personas o seres con mayor poder que ellos (Levenson 1974). La diferencia de estas investigaciones es que los evaluados fueron docentes de una institución y el nivel académico o de preparación puede variar, quizá sea un motivo por el cual los resultados no se asemejan. No se encontraron investigaciones que estudien la relación de otros poderosos con clima laboral

La relación entre la escala azar y clima laboral arrojó un resultado no significativo, en el cual se observa la prevalencia de un nivel medio de azar, así mismo, Quispe (2017) encontró en su investigación niveles bajos de locus de control, indicando que los trabajadores no asumirían sus responsabilidades y atribuían los resultados a condiciones ambientales ajenas a sí mismos. De manera que la teoría de Levenson (1974), explica que, las personas con prevalencia en este tipo de locus de control por azar, depositan sus logros o metas a la suerte, considerando que no es posible intervenir. En cuanto a la relación con el clima laboral, no se encontraron antecedentes que indiquen tal relación, sin embargo, se puede inferir que existen otras investigaciones que han relacionado la escala azar, con otras dimensiones, tal es el caso de Miranda (2020), quien en su investigación relacionó locus externo al azar con realización personal (Burnout) donde obtuvo el mayor porcentaje en "azar". Las diferencias en éstos resultados se podrían analizar partiendo de los contrastes en el tipo de población, pues el presente estudio se realizó con trabajadores del sector salud, a diferencia de Miranda (2020) que ejecutó su investigación con docentes de inicial y primaria. Así mismo, se evidenciaron distinciones en las variables, ya que dicho estudio relacionó locus de control con síndrome de Burnout.

CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que no existe una relación significativa entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del centro de salud Belén.

Segundo: Se estableció una correlación significativa entre la escala internalidad y clima laboral.

Tercero: Se evidenció que no existe una correlación significativa entre la escala otros poderoso y clima laboral.

Cuarto: No existe una relación significativa entre la escala azar y otros poderos.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda implementar programas de promoción de la salud laboral, entendiéndose ésta como el bienestar físico, mental y social del trabajador, que incluya políticas que promuevan conductas saludables, un ambiente de trabajo adecuado con prácticas de comunicación bilateral; y así, no sólo se asegura la productividad en la institución sino también el desarrollo del talento humano.

Segundo: Se recomienda a los directivos, dar facilidades para las capacitaciones de su personal ya sea con permisos y en ocasiones presupuesto. Así mismo, programar actividades fuera del trabajo, para mejorar y fomentar la comunicación y las interacciones saludables entre los trabajadores asistenciales y administrativos, y que todo ello repercuta en mejorar la capacidad de atención a los pacientes que se atienden diariamente en el centro de salud.

Tercero: Se recomienda a la gerencia, reconocer la productividad y logros de los trabajadores implementando refuerzos positivos, como un plan de carrera a largo plazo, que consta de asignar responsabilidades mayores según su progreso, lo cual motivará al fortalecimiento de habilidades y actitudes.

Cuarto: El locus de control por azar se refiere a la percepción que tiene una persona sobre sus resultados, si éstos están determinados por la suerte o el destino, por ello, se recomienda fomentar nuevas investigaciones donde se estudie este tipo de locus, ya que es escasa o nula su investigación en el personal de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina (2020, octubre 28). El 81% de peruanos considera importante el clima laboral. Revista andina. <https://cutt.ly/4gTgHJo>
- Araujo, R.; Torre, J.; López, A. y Bastos, S. (2011). 'El Clima Organizacional en el Diseño del Balanced Scorecard: Evaluación Psicométrica de un Instrumento de Medida'. Revista Contabilidades Vista & Revista, Universidad Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 22 (1), 107-141.
- Bandura, A. (1999). Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Deslée de Brouwer: España.
- Bibace, R. y Walsh, M. (1980). Desarrollo de los conceptos de enfermedad de los niños. *Pediatría*, 65, 1912-97. <https://cutt.ly/3gThd7h>
- Brunet, L. (2001). *El clima de trabajo en las organizaciones*. ED. Trillas. México. <https://cutt.ly/NcdeWZd>
- Cabreras, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana* [Tesis de grado, carrera de Administración, Universidad ESAN]. <https://cutt.ly/1gdldy8>
- Cassidy, S. (2012). Exploring Individual Differences as Determining Factors in Student Academic Achievement in Higher Education [Exploración de las diferencias individuales como factores determinantes del logro académico de los estudiantes de educación superior]. *Studies in Higher Education*, 37(7), 793-810. doi: <https://cutt.ly/Ccs6CAj>
- Carranza, E. (2017). *Relación entre los tipos de locus de control y el nivel de logro de los aprendizajes del área de historia, geografía y economía, en los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. San Pedro, de Chimbote-2014* [Tesis de maestría, Universidad Del Santa Chimbote]. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2846>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª Ed). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *La dinámica del éxito de las organizaciones. Comportamiento organizacional*: Ed. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª Ed.) McGraw-Hill.
- Condori, D., y Carpio, S. (2013). *Locus de control y satisfacción familiar en estudiantes Preuniversitarios* [Tesis de grado, carrera de Psicología, Universidad Católica de Santa María].
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3781>
- Conferencia Internacional del Trabajo [CIT]. (2011). Resolución y Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del trabajo - Ginebra. <https://cutt.ly/Acdryic>
- Contreras, I., Henao, L. y Vergara, R. (2019). *Identificación del Clima Laboral en el Servicio de Urgencias de una Institución Prestadora de Servicios de Salud en Santander* [Tesis de Grado, Universidad de Santander].
<https://cutt.ly/tmZfKmT>
- Diario el Trome, (2018, mayo 5) Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo. Por Isabel medina.
<https://cutt.ly/gcdwxYB>
- Díaz, L. y Ríos, F. (2018) El valor p, y su interpretación, orígenes y su interpretación actual. Revista Argentina de Terapia Intensiva 2018-35 N°3. <https://cutt.ly/Fn9hmd4>
- Dongil, E. y Cano, A. (2014). Desarrollo personal y bienestar. Sociedad española de estudio de ansiedad y estrés. <https://cutt.ly/Ocqr3RW>

- Forehand, A. y Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. Boletín psicológico.
- Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (2004). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas* [Trabajo grado, Universidad Autónoma del estado de Hidalgo]. Archivo digital. <https://cutt.ly/agTjPUu>
- García, F. (1993). El análisis d la realidad social. Métodos y técnica de investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, p.141-70.
- Gallegos, M. (2017) *Intervención Personal Causal, locus de control y estrés en vendedores de empresas comerciales* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco De Quito] 134344.pdf (usfq.edu.ec)
- Guarín, S. Y García, J. (2015). *Diferencias individuales y desarrollo de habilidades de liderazgo: el rol del locus de control* [Tesis de grado, carrera de administración, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional- Universidad del Rosario. <https://cutt.ly/IgdPcEA>
- Goleman, D. (2000). 'Leadership that gets results'. Harvard Business Review, 78 (2),78-90.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Rev. Instituto Politécnico Nacional – Vol 5 Num 11. Colombia. Pp 62 – 91.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana Gestión para la Calidad.*
- Guillén, E. (2018), *Clima Laboral y Calidad de Atención de Salud en el Policlínico PNP Chincha 2016* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. <https://cutt.ly/GcqNgSY>

- Halpin, A. y Crofts, D. (1963). 'The organizational climate of schools'.
International Review of Education, 22 (4), 441-463.
- Hernández, R., Fernández y C. Baptista, P. (2014). *Selecciones de la muestra: En Metodología de la Investigación*. México: Interamericana.
- INEI (2020) Encuesta demográfica y de salud familiar – ENDES 2020, informe de empleo N°10. <https://www.inei.gov.pe/biblioteca-virtual/boletines/empleo-a-nivel-nacional-9721/1/>
- Laborín, J., Vera, J., Durazo, F. y Parra, E. (2008). Composición del Locus de control en dos ciudades latinoamericanas. Rev. Psicología desde el caribe, N°22: pp. 63-83) <https://cutt.ly/UcqNTDq>
- Levenson, H., Logsdon, S. y Bourgeois, A. (1978). Locus of Control, Learned Helplessness and Control of Heart Rate Using Biofeedback. Journal of Personality Assessment. 5, 42, 538-545.
- Levenson, H. (1974). Activismo y otros poderosos: distinciones entre el control interno y externo. Journal of Personality Assessment, 38, 377-383. <https://core.ac.uk/download/pdf/76583896.pdf>
- León, J. (1998). Psicología social. España: McGraw Hill
- Likert, R. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección. Bilbao: Deusto.
- López, M. (2017). *Clima organizacional en la dirección regional de salud de Ayacucho* [Trabajo de grado de Bachiller, Universidad Federico Froebel]. <https://cutt.ly/CcqyKbS>
- Manstead, A., y Van der Pligt, J. (1998). Should we expect more from expectancy-value models of attitude and behavior? Journal of Applied Social Psychology, 28, 1313-1316.

- Martínez, J. (2007). La autodeterminación. Facultad complutense de Madrid. Anuario de derechos humanos. Ed. Nueva época, vol II.
- Martínez, M. (2007). El concepto de productividad en el análisis Económico. Red de Estudios de la Economía Mundial. México.
- Mingote, C. (2011). El trabajador con problemas de salud mental, pautas generales detección, intervención y prevención. *Rev. Medicina y seguridad del trabajador*. 57. 1: 1-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>
- Miranda, J. (2020). *Síndrome de Burnout y Locus de control en docentes del nivel inicial y primaria de la I.E.P. Federico Froebel, Ayacucho 2019*. [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Federico Froebel, Ayacucho]. <http://repositorio.udaff.edu.pe/handle/20.500.11936/164?show=full>
- Montero, M. (1984). La psicología comunitaria: Orígenes, principios y fundamentos teóricos, 16 (3), 387–400. <https://cutt.ly/igrdPFnx>
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M. y Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios', *Atención Primaria*, 37(4), 209-214.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión, revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de ciencias sociales*, núm. 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=495950252002>
- Organización de los Estados Americano (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. I edición. <https://cutt.ly/PgdPV7J>

- Ortiz, P. y G, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos México]. <https://cutt.ly/uvbP3ng>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolán
- Parker, C., Baltes, B., Young, S., Huff, J., Altamann, R., Lacost, H. y Roberts, J. (2003). 'Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review', *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (4), 389-416
- Parra, N., Contreras, K. y Castro, A. (2007) *Proceso de envejecimiento, ejercicio y fisioterapia*. [Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400008
- Peiró, J. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán, S.A.
- Pourhoseinzadeh, M. (2020). *La relación entre el locus de control de la salud y los comportamientos de salud en el personal de medicina de emergencia*. *Revista estadounidense de investigación en enfermería*. Versión online ISSN 0254-9747 <https://cutt.ly/ecdegt4>
- Quevedo, A. (2003). *Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono* [Tesis de grado, Universidad de Piura] Archivo digital. <https://cutt.ly/MgTkRP3>
- Quintanilla, M. (2017). *Control interno y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú]. <https://cutt.ly/CcCE0Rz>
- Quispe, M. (2019). *Relación entre locus de control y habilidades sociales en docentes de la institución educativa pública “Nuestra Señora del*

Carmen”, distrito de Carmen Alto, Ayacucho 2019 [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11452>

Quispe, G. (2017). *Locus de control en los trabajadores del centro de salud belén, distrito Ayacucho, provincia Huamanga, región Ayacucho* [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6189>

Rengifo, T. (2017). *Clima Institucional* [Trabajo de grado, psicología, Universidad Científica del Perú]. <https://cutt.ly/JvbPXOY>

Ríos F. (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango* [Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar] Archivo digital.
<https://cutt.ly/4gTkbrz>

Robins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (J. Enríquez, trad., 13a ed.). Perarson Educación, México.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfa omega. México. D.F.

Rotter, J. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489.
<https://cutt.ly/cgTkzGG>

Rotter, J. (1980) Confianza interpersonal, confiabilidad y credulidad. *Asociación Estadounidense de Psicología (APA)* vol 35, pag. 1 al 7
<https://cutt.ly/Vcs6hz9>

Rotter, J. (1966). Expectativas generalizadas de control interno versus externo de reforzante. *Monografías psicológicas*, 80 (número completo 609).

- Rouhollah, B. (2016) Examen de la relación entre el clima organizacional y el emprendimiento con respecto al locus de control del personal en las empresas de la industria en Irán. [Tesis de doctorado, Universidad Ferdowski de Mashaldn]. <https://cutt.ly/CvbPONV>
- Sánchez, M. y Martínez, D. (2020) “*Locus de control y satisfacción laboral en el personal de tropa de la brigada de infantería nº 7 Loja, periodo 2019*” [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja] <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/23162>
- Sauna, C. (2017). *Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la micro red el porvenir* [Trabajo de grado, Universidad los Ángeles de Chimbote], Trujillo. <https://cutt.ly/fvbPFVQ>
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <https://cutt.ly/WgTksc5>
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB. <https://cutt.ly/1cdtxPu>
- Skinner, B. F. (1957). *Verbal behavior*. New York: Appleton Century Crofts.
- Tomas, J. (1999). Escala de autoestima de Rosenberg: dos factores o efectos del método. *Modelos de ecuaciones estructurales*, 6, 84-98. <https://cutt.ly/PgTkemd>
- Torres, H. (2014). *Locus de control y bienestar psicológico en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal] Archivo digital. <https://cutt.ly/egTj49m>

Ubillas, H. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo] Archivo digital. <https://cutt.ly/qgTjXnh>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, vol 33, núm. 1.

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* [Trabajo de Maestría, Universidad de Nuevo León Monterrey]. Archivo digital. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3751>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Locus de Control y Clima Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021”

Responsables: Liz Kristina Torres Ochoa

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021? P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021? P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021 O.E.2 Determinar la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021. O.E.3 Determinar la relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.</p> | <p>Hipótesis general H.i: Existe relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021 H.0: No existe relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación entre la escala internalidad y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021. H.E.2 Existe la relación entre la escala otros poderosos y el clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.</p> | <p>Variable 1: Locus de control</p> <p>Dimensiones (sub escalas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Internalidad - D.2: Otros poderosos - D3.: Azar <p>Niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto (48-53) • Medio (22-47) • Bajo (8-21) | <p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Descriptivo-Correlacional Nivel: Relacional Diseño: No experimental de corte transversal. Población: Estuvo conformada por 100 trabajadores del Centro de Salud Belén Muestra: No aplica. Muestreo: Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>H.E.3 Existe relación entre la escala azar y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021.</p> | <p>Variable 2: Clima Laboral <u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales <p><u>Niveles:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy Favorable (210-250) • Favorable (170-209) • Media (130-169) • Desfavorable (90-129) • Muy desfavorable (50-89) | <p>Instrumento: Cuestionario e inventario</p> <p>Instrumento 1: Escala de Locus de control de Levenson Establecido por el autor Levenson H. en 1973</p> <p>Instrumento 2: Inventario de Clima Laboral CL-SPC Validado por Sonia Palma Carrillo,2004.</p> <p>Técnica de análisis de datos: Una vez recolectada la información se procesarán las encuestas y se realizará la base de datos en el Programa Microsoft Excel 2016, esta misma base de datos se utilizará en el programa SPSS versión 25.</p> |
|--|--|--|---|--|

Anexo 2: Matriz de Operalización de Variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 | | | | | | | | |
|--|------------------|---|--|--|---|------------------------------|---|---|
| TÍTULO: "LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021." | | | | | | | | |
| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Locus de control | Cuantitativo | Levenson (1974), define que el locus de control es la percepción que tiene una persona sobre los eventos o situaciones que le suceden, si éstos son resultados internos o externos. | Para la investigación se utilizó el instrumento de Locus de control (Internalidad total) de Levenson. El cual cuenta con tres dimensiones (Internalidad, otros poderoso y azar) estructurado en base a 24 ítems, para finalmente obtener según cada dimensión una sub escala de valores, siendo: | Locus de Control Interno | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Medio • Alto | 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23 | <ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo | <ul style="list-style-type: none"> • Alto: 48-43 • Medio: 22-47 • Bajo: 8-21 |
| | | | | Locus de Control Externo (otros poderosos) | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Medio • Alto | 3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22 | | |
| | | | | Locus de Control Externo (azar) | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Medio • Alto | 2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24 | | |

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: “LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021.”

| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
|---------------|------------------|---|---|--------------------------------|--|------------------------------|---|--|
| Clima Laboral | Cuantitativo | Es la forma cómo se ve la empresa desde dentro o fuera de la misma (Chiavenato, 1990) | Se utilizar el Inventario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC), en la cual se midieron los niveles del clima laboral. Cuenta con cinco dimensiones estructurados en base a 50 ítems. Para la calificación se realizó la sumatoria para obtener la puntuación a escala general. | D.1: Realización personal | <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable | 1,7,10,15, 25,26,27,32,36,41 | <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable • Media favorable • Favorable • Media • Desfavorable • Muy desfavorable | <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable: 42-50 • Favorable: 34-41 • Media: 26-33 • Desfavorable: 18-25 • Muy desfavorable: 10-17 |
| | | | | D.2: Involucramiento o laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Media • Desfavorable | 2,12,16,17,22,29,37,40,42,47 | | |
| | | | | D.3: Supervisión | <ul style="list-style-type: none"> • Muy desfavorable | 3,6,11,13,20,21,28,31,39,46 | | |
| | | | | D.4: Comunicación | | 4,9,14,19,23,24,34,38,43,49 | | |
| | | | | D.5: Condiciones Laborales | | 5,8,18,30,33,35,44,45,48,50 | | |

Anexo 3: Instrumentos de medición

Locus de control

‘Locus de control’ se refiere a las creencias subjetivas sobre nuestras propias habilidades para **controlar, dirigir o transformar** sucesos importantes de nuestra experiencia vital.

Datos personales:

Edad: _____ Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIONES: Lea cada pregunta e indique el grado en que es Ud. Está de acuerdo o en desacuerdo usando las siguientes respuestas:

TA: Totalmente de acuerdo **DA:** de acuerdo **LA:** Ligeramente de acuerdo **LD:** Ligeramente en desacuerdo **D:** En Desacuerdo **TD:** Totalmente en desacuerdo.

Ejemplo:

| Nº | Ítems | TA | DA | LA | LD | D | TD |
|----|---|----|----|----|----|---|----|
| 1 | El que yo llegue a ser un líder depende principalmente de mis habilidades | | x | | | | |
| 2 | Mi vida ha sido influenciada en gran medida por sucesos inesperados | | | | | x | |

| Nº | Ítems | TA | DA | LA | LD | D | TD |
|----|---|----|----|----|----|---|----|
| 1 | El que yo llegue a ser un líder depende principalmente de mis habilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | Mi vida ha sido influenciada en gran medida por sucesos inesperados | | | | | | |
| 3 | Yo siento que lo que pasa en mi vida está muy determinado por la gente que tiene poder (padres, jefes, políticos) | | | | | | |
| 4 | El hecho de tener un accidente cuando voy manejando depende principalmente de mí mismo | | | | | | |
| 5 | Cuando hago planes, estoy casi seguro de que los llevaré a cabo | | | | | | |
| 6 | Ciertamente, a veces no puedo evitar tener mala suerte en mis asuntos personales | | | | | | |
| 7 | Como yo tengo buena suerte siempre las cosas me salen bien | | | | | | |
| 8 | A pesar de estar bien capacitado, no conseguiré un buen empleo a menos que alguien me ayude. | | | | | | |
| 9 | La cantidad de amigos que tengo está determinada por mi propia simpatía. | | | | | | |
| 10 | He descubierto que si algo va a suceder, ello sucede independientemente de lo que yo haga. | | | | | | |
| 11 | Yo creo que los ricos y políticos controlan mi vida de muchas maneras diferentes. | | | | | | |
| 12 | Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte | | | | | | |
| 13 | La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando esos intereses están en conflicto con los grupos poderosos(ricos, políticos). | | | | | | |
| 14 | No siempre es apropiado para mí planear muy adelantado porque de todas maneras muchas cosas resultan ser asunto de buena o mala suerte. | | | | | | |
| 15 | En este país para uno lograr lo que quiere necesariamente tiene que adularle a alguien. | | | | | | |
| 16 | El que yo llegue a ser un líder dependerá de la suerte que yo tenga. | | | | | | |
| 17 | Yo siento que la gente que tiene algún poder sobre mí (padres, familiares, jefes) trata de decidir lo que sucederá en mi vida. | | | | | | |
| 18 | En la mayoría de los casos yo puedo decidir lo que sucederá en mi vida. | | | | | | |
| 19 | Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales. | | | | | | |
| 20 | Si tengo un accidente cuando voy manejando toda la culpa es del otro conductor. | | | | | | |
| 21 | Cuando logro lo que quiero es porque he trabajado mucho en ello. | | | | | | |
| 22 | Cuando quiero que mis planes me salgan bien los elaboro de manera que complazcan a la gente que tiene influencia sobre mi (padres , jefes.) | | | | | | |
| 23 | Mi vida está determinada por mis propias acciones. | | | | | | |
| 24 | Tener pocos o muchos amigos dependerá del destino de cada uno. | | | | | | |

ESCALA DE CLIMA LABORAL - SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto como en este ejemplo.

Datos personales:

Edad:

Sexo: (F) (M)

Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas. Ejemplo:

| No. | Ítems | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Much o | Todo o Siempre |
|-----|---|-----------------|------|----------------|--------|----------------|
| 1. | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2. | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |

| No. | Ítems | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |
|-----|---|-----------------|------|----------------|-------|----------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10 | Los objetivos del trabajo son retadores. | | | | | |
| 11 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | | | | | |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 29 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 30 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | | |
| 36 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | | | | | |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | | | | | |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. | | | | | |
| 46 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48 | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición

Las pruebas utilizadas en la presente investigación fueron validados y adaptados en Perú, por lo tanto, se adjunta lo siguiente:

Confiabilidad de la Investigación

Confiabilidad de locus de control

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,701 | 24 |

Fuente: SPSS

Según el coeficiente de Alfa de Cronbach la confiabilidad es alta con un 70%.

Confiabilidad de clima laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,847 | 50 |

Fuente: SPSS

Según el coeficiente de Alfa de Cronbach la confiabilidad es alta con un 84%.

INFORME 01

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021."

Nombre del Experto: Walter Tueros Arroyo

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO "Locus de Control de Levenson"

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

Walter Tueros Arroyo
Nombre:
No. DNI: 23 943 17 09.

RED DE SALUD HUASANKA
C.B. LOS LICENCIADOS

WALTER TUEROS ARROYO
PSICÓLOGO N° 10775
Firma

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021."

Nombre del Experto: Walter Tueros Arroyo

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO "CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA"

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

Walter Tueros Arroyo

Nombre:
No. DNI: 23943179.

RED DE SALUD HUMANA
C.B. LOS LENCINOS

Walter Tueros Arroyo
Firma

REGISTRO DE TITULOS Y GRADOS ACADEMICOS DE SUNEDU (REPORTE)

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|---|
| TUEROS ARROLLO, WALTER DNI 23943179 | BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 18/08/1997 Modalidad de estudios: --- | UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERÚ |
| TUEROS ARROLLO, WALTER DNI 23943179 | BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 18/08/1997 Modalidad de estudios: --- | UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERÚ |
| TUEROS ARROLLO, WALTER DNI 23943179 | LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 07/08/2002 Modalidad de estudios: --- | UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERÚ |
| TUEROS ARROLLO, WALTER DNI 23943179 | MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/03/2019 Modalidad de estudios: Presencial | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERÚ |

INFORME 02

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021."

Nombre del Experto: CARMEN ROSALBA MIRANDA BUSTIOS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO "Locus de Control de Levenson"

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | SI | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | SI | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | SI | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | SI | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | SI | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | SI | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | SI | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | SI | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | SI | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | SI | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

- PREGUNTAS DENOTAN CLARIDAD

CARMEN ROSALBA MIRANDA BUSTIOS

Nombre:

No. DNI: 06183272

 Carmen R. Miranda Bustios
Mg. Carmen R. Miranda Bustios
C.Ps.P. 14580

Firma

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021."

Nombre del Experto: CARMEN ROSARIO MIRANDA BUSTOS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO "CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA"

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Sí | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Sí | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Sí | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Sí | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Sí | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Sí | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Sí | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Sí | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Sí | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Sí | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

-PREGUNTAS DEBEN CLARIDAD

CARMEN ROSARIO MIRANDA BUSTOS

Nombre:

No. DNI: 06188272



Carmen R. Miranda Bustos

 Mg. Carmen R. Miranda Bustos

 C.Ps.P. 14580

Firma

REGISTRO DE TITULOS Y GRADOS ACADEMICOS DE SUNEDU (REPORTE)

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|--|---|
| CARMEN ROSARIO MIRANDA BUSTIOS DNI 06188272 | LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 30/10/2002 Modalidad de estudios: --- | UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERÚ |
| CARMEN ROSARIO MIRANDA BUSTIOS DNI 06188272 | BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: --- | UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERÚ |
| CARMEN ROSARIO MIRANDA BUSTIOS DNI 06188272 | MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 14/05/2021 Modalidad de estudios: Presencial | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERÚ |

Anexo 5: Base de datos

BASE DE DATOS - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

O12

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y |
|--------------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | LOCUS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| asis, Social | VARON | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | ITEM 17 | ITEM 18 | ITEM 19 | ITEM 20 | ITEM 21 | ITEM 22 | ITEM 23 | ITEM 24 |
| asis, Social | VARON | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| biologo | MUJER | 5 | 4 | 1 | 6 | 6 | 4 | 1 | 6 | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 6 |
| biologo | VARON | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| biologo | MUJER | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 |
| dentista | MUJER | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 6 | 6 |
| dentista | MUJER | 2 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 6 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 4 |
| dentista | MUJER | 6 | 4 | 6 | 6 | 4 | 5 | 5 | 1 | 6 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 6 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 0 psicologo | MUJER | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 1 psicologo | MUJER | 6 | 1 | 2 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 |
| 2 psicologo | MUJER | 5 | 2 | 1 | 5 | 6 | 6 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 psicologo | MUJER | 6 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 |
| 4 psicologo | MUJER | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 psicologo | MUJER | 6 | 6 | 6 | 1 | 3 | 3 | 6 | 1 | 6 | 6 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 6 | 6 | 4 | 6 | 1 | 6 | 6 |
| 6 enfermeria | MUJER | 2 | 2 | 6 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 6 | 2 | 6 | 2 | 1 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| 7 enfermeria | MUJER | 5 | 6 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 8 enfermeria | MUJER | 6 | 1 | 6 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 9 enfermeria | MUJER | 6 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 6 | 1 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 0 enfermeria | MUJER | 5 | 6 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 1 enfermeria | MUJER | 6 | 1 | 2 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 2 enfermeria | MUJER | 5 | 6 | 2 | 6 | 3 | 5 | 2 | 6 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 6 | 2 | 4 | 1 | 5 | 6 | 1 | 6 | 5 | 4 | 4 |
| 3 enfermeria | VARON | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 5 | 3 | 6 | 2 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 4 enfermeria | VARON | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 6 | 1 | 6 | 6 |
| 5 enfermeria | VARON | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 6 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 6 | 2 | 5 | 2 | 6 | 6 |
| 6 enfermeria | VARON | 6 | 5 | 2 | 5 | 6 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 6 | 5 | 3 | 6 | 6 | 3 | 3 |
| 7 enfermeria | VARON | 6 | 1 | 1 | 3 | 6 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 6 | 2 | 6 | 6 |

Hoja1

| | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR |
|----|-------|----|-------|-----|----------|----|----|----|----|----|
| 18 | MEDIO | 42 | MEDIO | 6 | BAJO | | 24 | 30 | 26 | 31 |
| 19 | MEDIO | 30 | MEDIO | 11 | BAJO | | 30 | 32 | 27 | 33 |
| 20 | MEDIO | 35 | MEDIO | 15 | BAJO | | 27 | 29 | 24 | 28 |
| 21 | MEDIO | 33 | MEDIO | 10 | BAJO | | 39 | 32 | 24 | 28 |
| 22 | BAJO | 27 | MEDIO | 11 | BAJO | | 32 | 32 | 23 | 26 |
| 23 | BAJO | 43 | MEDIO | 11 | BAJO | | 44 | 41 | 36 | 44 |
| 24 | MEDIO | 48 | ALTO | 3 | BAJO | | 35 | 38 | 23 | 38 |
| 25 | BAJO | 27 | MEDIO | 19 | BAJO | | 36 | 41 | 34 | 41 |
| 26 | BAJO | 38 | MEDIO | 20 | MEDIO | | 22 | 34 | 24 | 24 |
| 27 | MEDIO | 46 | MEDIO | 11 | BAJO | | 29 | 32 | 25 | 27 |
| 28 | BAJO | 32 | MEDIO | 15 | BAJO | | 32 | 29 | 21 | 29 |
| 29 | MEDIO | 45 | MEDIO | 9 | BAJO | | 33 | 29 | 26 | 27 |
| 30 | MEDIO | 41 | MEDIO | 13 | BAJO | | 28 | 29 | 20 | 28 |
| 31 | BAJO | 30 | MEDIO | 19 | BAJO | | 27 | 30 | 22 | 28 |
| 32 | MEDIO | 49 | ALTO | 12 | BAJO | | 23 | 29 | 24 | 21 |
| 33 | BAJO | 36 | MEDIO | 21 | MEDIO | | 31 | 31 | 24 | 26 |
| 34 | BAJO | 37 | MEDIO | 8 | BAJO | | 26 | 27 | 22 | 31 |
| 35 | MEDIO | 43 | MEDIO | -15 | MUY BAJO | | 40 | 40 | 28 | 34 |
| 36 | BAJO | 23 | MEDIO | 23 | MEDIO | | 25 | 27 | 26 | 27 |
| 37 | MEDIO | 47 | MEDIO | 4 | BAJO | | 47 | 46 | 36 | 45 |
| 38 | MEDIO | 41 | MEDIO | 7 | BAJO | | 34 | 30 | 25 | 36 |
| 39 | MEDIO | 47 | MEDIO | 10 | BAJO | | 30 | 36 | 34 | 39 |

LOCUS Y CLIMA LAB Hoja1

Listo

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluya referencias bibliográficas

Locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.udes.edu.co Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |

| | | |
|----|---|----|
| 9 | dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 10 | documents.mx Fuente de Internet | 1% |

Anexo 7: Otros

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

"LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL
CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021."

Autor(a): Liz Kristina Torres Ochoa

Investigadora Principal

Universidad Autónoma de Ica

Kristinatorresochoa211@gmail.com

Mg. Cecil Candela L.

Asesor

Universidad Autónoma de Ica

949369092

La participación en el estudio será voluntaria y no será penalizado ni perderá beneficios ante la negativa o en caso en que decida dejar de hacerlo. Al firmar este documento significa que el estudio de investigación, incluyendo la información, han sido descritas a usted oralmente, y que usted está de acuerdo. Antes que acepte, el investigador le tiene que hablar acerca de a) los propósitos (duración, método, muestra, procesamiento de datos), b) beneficios, c) Autonomía y d) confidencialidad del estudio.

Propósito del estudio

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre locus de control y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén. El estudio contará con una serie de documentos, como la Escala de locus de Control y el Inventario de Clima Laboral que serán aplicados a los participantes. Se espera que esta etapa no dure más de un mes y medio. Posteriormente todos los documentos serán identificados a través de códigos preestablecidos y archivados. Al llegar a la cantidad requerida se procederá a analizar los datos a través de programas de

procesamiento de datos, en este caso se utilizará el programa SPSS v 20 para Windows.

Riesgos

Como el estudio trata con instrumentos plenamente identificados y no se utilizará otro tipo de evaluación, solamente se aplicarán cuestionarios, consideramos que el presente estudio no presenta riesgos para los sujetos de investigación. Cualquier consulta realizarlo a la investigadora principal, Liz Kristina Torres Ochoa.

Beneficios

El presente estudio tiene como beneficio principal identificar las condiciones laborales del personal administrativo y asistencial para que los directivos de dicha institución y tomen en cuenta para mejorar las estrategias del trabajo en equipo lo cual es beneficioso también para la atención al usuario.

Confidencialidad

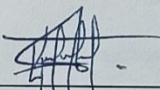
Para efectos de investigación solamente la investigadora tendrá el acceso a la información del participante, para efectos posteriores se procederá a identificar a cada participante a través del código ID, que será un número correlativo, el cual se ingresará a la base de datos para análisis posteriores.

Si usted está de acuerdo en participar se le tiene que dar una copia firmada de este documento. Puede contactarse con Liz Kristina Torres Ochoa al (+511) 966004760, profesional que realiza estudios de Psicología Humana en la Universidad Autónoma de Ica para cualquier interrogante que usted tenga acerca de la investigación.

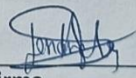
Una vez leído este documento, paso a autorizar mediante mi firma y nombre completo mi participación

Liz Kristina Torres Ochoa

Nombre del Investigador


Firma


Cecilia W. Delgado Crisóstomo
Lic. en Enfermería
Nombre del Participante


Firma

Carta de presentación:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe


Hace Constar:

Que, TORRES OCHOA LIZ KRISTINA, identificada con DNI: 70055938 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"LOCUS DE CONTROL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2021."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 05 de abril del 2021




Mg. Giorgia A. Aguije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Autorización:

 **PERÚ** Ministerio de Salud  

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
MICRORED – CLAS BELÉN

CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL CENTRO DE SALUD BELÉN

A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente, hace constar que la señorita Torres Ochoa, Liz Kristina con DNI: 70055938 de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, quien ha solicitado autorización para realizar la investigación titulada: **"Locus de control y Clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021."** queda **Autorizada** para realizar dicha investigación.

La evaluación se realizará en coordinación con los responsables de cada servicio del Centro de Salud Belén.

Atentamente.

 
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUMANA
MICRORED CLAS BELÉN
TATYANA KENZA LOPEZ RAMIREZ
REAPRECIADOS HUMANOS

Ayacucho, 08 de abril de 2021.

Constancia:



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
MICRORED - CLAS BELÉN

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

EL QUE SUSCRIBE, RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO SALUD BELÉN

HACE CONSTAR:

Por medio de la presente dejamos constancia que la Bachiller **TORRES OCHOA, LIZ KRISTINA**, identificada con **DNI N° 70055938**, ha realizado la aplicación de los cuestionarios de Clima Laboral y Locus de Control al personal de salud del CLAS BELÉN, durante los meses de abril y mayo, lo cual darán las bases para su investigación titulada: **Locus de Control y Clima Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2021**. Dicha aplicación se realizó respetándose los protocolos de bioseguridad.

Se expide la siguiente constancia a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.

Ayacucho, 09 de junio de 2021.


DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD PRIMARIA
MICRORED - CLAS BELÉN
RESPONSABLE
RECURSOS HUMANOS
[Firma]
YAPANA RENE ZEPEDA RAMBRES
RESP. RECURSOS HUMANOS

Fotos:

