



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia y locus de control en colaboradores de la Gerencia Regional La Libertad

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

María Alejandra Cabanillas Neira (ORCID: 0000-0003-4782-8633)

Janet Corith Inga San Martin (ORCID: 0000-0002-8614-1837)

ASESORAS:

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por habernos dado sabiduría y fuerza guiándonos en este trayecto de nuestras vidas.

A nuestras familias, por apoyarnos incondicionalmente a alcanzar nuestras metas trazadas, por brindarnos las herramientas necesarias para nuestra formación, y por creer en nosotras en todo este proceso académico.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por habernos guiado durante el logro de cada uno de nuestros objetivos y por darnos aliento en los momentos de debilidad.

A nuestro asesor metodológico y temático, Henry Santa cruz Espinoza, por guiarnos con sus enseñanzas, experiencias y recomendaciones las cuales fueron determinantes en la realización de nuestro proyecto de

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

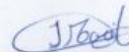
Yo, María Alejandra Cabanillas Neira, identificado con el DNI 71535448 y Janet Corith Inga San Martín, identificado con el DNI 73900918, cumpliendo con los requisitos considerados dentro del reglamento Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaramos que toda la información, documentación y datos de nuestra tesis: "Autoeficacia y locus de control en colaboradores que se encuentran laborando en la Gerencia Regional La Libertad" son auténticos y veraces.

Nos comprometemos a responsabilizarnos frente a cualquier ocultamiento, omisión o falsedad de la información recolectada, por lo cual nos sometemos a lo estipulado en las normas académicas de nuestra Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 07 de febrero del 2020



María Alejandra Cabanillas Neira
71535448



Janet Corith Inga San Martín
73900918

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Método de análisis de datos.....	17
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la autoeficacia y locus de control en los colaboradores de la Gerencia Regional La Libertad, este estudio pertenece a las de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra se conformó por 169 colaboradores de las sub gerencias (transportes y comunicaciones y trabajo y promoción del empleo), se utilizó dos instrumentos que permitieron recoger la información de ambas variables: la escala general de autoeficacia de Baessler y Schwarzer creada en 1996 y la escala de Locus de control creada por Rotter en 1966 y que cuenta con dos dimensiones: locus de control interno y externo. Por otro lado, haremos uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov-Lillefors la cual nos permitirá realizar el contraste de normalidad lo siguiente fue encontrar las correlaciones mediante Spearman Brow donde los resultados de nuestra investigación arrojaron que existe una relación significativa aceptable entre ambas variables, dejando de manifiesto que, a mayor autoeficacia, mayor locus interno poseen y caso contrario sucede con el locus externo ya que a mayor autoeficacia menor será su locus externo.

Palabras claves: Autoeficacia, locus de control, recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between self-efficacy and the locus of control in the employees of the Regional Management La Libertad, this study belongs to the descriptive correlational type, whose sample was formed by 169 employees of the sub-management (transport and communications and work and employment promotion), selected two instruments that allowed to collect the information of both variables: the general scale of self-efficacy of Baessler and Schwarzer created in 1996 and the scale of Locus of control created by Rotter in 1966 and that has Two dimensions: internal and external control locus. On the other hand, we have the use of the Kolmogorov-Smirnov-Lille test for the quality allows us to perform the normality test the following to find the correlations through Spearman Brow where the results of our research showed that there is a valid relationship between both variables, making it clear that, a mayor self-efficacy, mayor internal locus will have and otherwise happens with the external locus since a minor self-efficacy mayor will be its external locus.

Keywords: Self-efficacy, control locus, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral es muy competitivo, todo se mide y cuantifica en base a objetivos, para ello se necesita que los colaboradores no solo se encuentren sanos referido a su bienestar y salud psicológica, sino también comprometidos y satisfechos con su labor (Salanova y Schaufeli, 2009). Del mismo modo, deben ejercer un control de sus actividades para lo cual día a día deberán desarrollar nuevas capacidades para alcanzar sus metas. En este proceso cuando consideren que las tareas demandan más esfuerzo de lo esperado, puede perder voluntad para generar cambio respecto a las condiciones del ambiente en el que laboran; esta pérdida de voluntad puede repercutir a nivel cognitivo y/o conductual y dar inicio a sentimientos de indefensión, desesperanza y depresión (Oros, 2005).

En este sentido, es importante que los trabajadores ejerzan control frente a diversas situaciones que ameriten tomar una decisión, esto será posible siempre y cuando el sujeto tenga las creencias que es capaz de lograrlo (Asbún y Ferreira, 2004), a partir del desarrollo de percepciones las que permiten alcanzar metas y ejercer la toma de decisiones (Ornelas, Blanco, Gastélum y Chávez, 2012)

Aguilar, Gil, Pinto, Quijada y Zúñiga (2014) afirman que existe una estrecha relación entre la autoeficacia y el estado emocional debido a que desempeña un rol importante en la determinación del éxito, y este es un predictor significativo en la vida social y personal del individuo.

Camposeco (2012) menciona que la expectativa que tengamos sobre algo, va a influir directamente en la dirección de la conducta, el nivel de esfuerzo y persistencia, todo ello va a sumar para alcanzar el éxito en diferentes ámbitos, de su vida.

Así lo reafirma Velázquez (2009) manifiesta que la autoeficacia puede verse influenciada de forma positiva o negativa, en tres ámbitos del individuo, los cuales son: aspecto afectivo (emociones y/o sentimientos), cognitivo (manera de pensar y

cómo resolver algunas cosas) y en el ámbito conductual, los cuales repercutirán directamente en el comportamiento y en su manera de actuar en el futuro, que explican que estas creencias se entrelazan y estas se ven reflejadas en el resultado y desarrollo adecuado de la persona.

Para Olaz (2003) la autoeficacia es un juicio en base a nuestras capacidades de respuesta que nos permite tener un adecuado manejo de habilidades que permitan ejecutar y alcanzar óptimos resultados que genere un mejor funcionamiento en un grupo de trabajo.

Diversos estudios realizados por entidades públicas demostraron que existe un alto índice de insatisfacción por parte de la ciudadana esto se vio reflejado en una investigación ejecutado por la Defensoría del Pueblo (2015) donde se evidenció que la población se encontraba descontenta y eso se corroboró a través del libro de reclamos tanto de manera física como virtual el cual cuenta con datos estadísticos los cuales varían de acuerdo a los departamentos, entre las quejas más altas encontramos al gobierno regional de Lambayeque con 23 quejas al año y la más mínima al Gobierno Regional de Cajamarca con 2 quejas al año, así mismo en referencia a las municipalidades encontramos que en la ciudad de Lima se han registrado 1169 quejas anuales, estas quejas están referidas al trato inapropiado (30%), información insuficiente sobre el servicio (10%) , mala orientación (20%), demora en la atención (30%) y otros (10%). Estas cantidades reflejan que los colaboradores no están siendo autoeficaces en su desempeño laboral.

Además, el locus de control implica el dominio que se tiene sobre una situación específica, pero puede ser comprendido de dos formas de manera interna o externa, al hablar del aspecto interno el individuo tiende a dominar el acontecimiento y al referirnos a lo externo no presenta dominio en la situación y tiende a depender de otra persona. (Oros,2005)

Según el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual. (2018) menciona que se han registrado 2358 quejas,

indicando consigo la insatisfacción por parte de la población atendida, por diversos motivos tales como trato inapropiado, información insuficiente, mala orientación y demora en la atención, esto ocurre debido a que la Gerencia Regional de la Libertad es una entidad pública que al año atiende un promedio de 25049 personas que llegan a la entidad por asesorías, quedando de manifiesto que la atención que reciben está decayendo, debido a esto se infiere que el personal que labora dentro de esta institución presenta un inadecuado desempeño laboral el cual podría estar relacionado con su locus de control, que al sentirse incapaces y poco preparados, las acciones que realizan lo hacen de forma incorrecta o caso contrario tienden a justificar su forma de actuar asignándole la culpa a factores externos como su centro de labores o el factor socioeconómico, teniendo en cuenta que el locus de control interviene en el éxito de las personas debido que esta variable permite predecir si las acciones a realizar permitirán alcanzar el éxito o fracaso (Zimmerman, Kitsantas y Campillo, 2005) esto ha generado gran preocupación por parte de los gerentes al ver que la entidad brinda un servicio inadecuado ocasionando desprestigio a la institución.

Esto demuestra que los colaboradores de las diversas entidades públicas no están realizando adecuadamente sus labores (baja autoeficacia) debido a que hay mayor predominio en su locus de control externo ya que justifican su forma de actuar echándole la culpa a situaciones que no dependen de ellos.

Es por ello que de acuerdo a la información antes mencionado consideramos importante realizar esta investigación en las Sub Gerencias de la región la libertad, ya que nos permitirá conocer si dichas variables influyen en el desenvolvimiento de los colaboradores de las sub gerencias.

Revisando investigaciones acerca de nuestras variables estudiadas encontramos las siguientes:

En la investigación realizada con docentes se evidencio que estadísticamente no existe relación significativa entre autoeficacia y desempeño quedando de manifiesto, que el desempeño de los docentes se ve influenciada por variables externas como el sueldo recibido y la falta de reconocimiento a sus logros (Zapata, 2017).

Por otro lado se investigó los efectos del locus de control en entornos participativos en donde se tomaba en cuenta el rendimiento y la participación presupuestaria, cuyos resultados revelaron que a mayor locus externo las personas presentan un rendimiento inadecuado en entornos participativos, ya que dependen de las decisiones externas, caso contrario sucede con las personas que tiene un predominio en su locus interno ya que manejan aspectos que influyen en sus resultado (Naranjo, Rodríguez y Rabazo 2017).

En la investigación realizada cuya finalidad fue medir la relación entre locus de control y satisfacción laboral, los resultados obtenidos reflejaron un alto nivel de correlación, por lo que se evidencia que existe mayor predominio el locus interno en la satisfacción laboral de los trabajadores, así mismo se observó que hay un nivel de correlación baja en locus de control externo debido a que los beneficios laborales y remunerativos si influyen en la satisfacción de los colaboradores. (Casamayor, 2017).

Así mismo se realizó un estudio en la india en donde se obtuvo que los individuos con un predominio en su locus externo, suelen tener un bajo desempeño que las personas que tiene un locus interno, pero en cierto grado influye el género ya que se observó que en el sexo femenino predomina el locus de control externo. (Gajendran y Nagle, 2016)

Y por último se realizó una investigación en Brasil en donde se obtuvo que los individuos que poseen un predominio de locus externo es debido a su falta de precaución en donde no toman medidas preventivas en referencia a aspectos externos por lo cual su autoeficacia es baja y no se sienten responsables por lo que les puede llegar a suceder, por otro lado los sujetos con un mayor predominio en su locus interno suelen ser más precavidas y responsables en su accionar (Polidoro, Signorelli, Del Huerto Y Gomes, 2018)

Para comprender un poco más esta temática daremos a conocer teorías y conceptos de diversos autores que nos permitan comprender a nuestras variables.

Muñoz y Lanero (2015) manifiestan que la autoeficacia hace referencia a situaciones específicas, como, por ejemplo, portarse de una manera correcta en una reunión, obtener una nota aprobaría en un examen o mejorar el estado físico. No obstante, otros autores refutan esta idea y consideran la autoeficacia como algo global, como una creencia que un individuo tiene sobre su capacidad para afrontar de forma eficaz situaciones que le generen estrés (Sanjuán, Pérez, y Bermúdez, 2000).

Por otro lado, San Juan, Pérez y Bermúdez (2000) lo definen como una creencia inherente y constante de sus capacidades para sobrellevar y manejar situaciones estresoras. Por ello es importante crear condiciones que permitan que el individuo pueda acoger creencias relacionadas a su autoeficacia en base a su contexto, buscando resaltar recursos y potencialidades con las que cuenta y que van a ayudar a alcanzar sus metas planteadas (Vinaccia, Contreras, Londoño, Cadena, & Anaya, 2005).

Para Grimaldo (2005) la autoeficacia simboliza la forma en como percibimos nuestra conducta sobre una acción, todo ello varía en contextos donde se experimentan situaciones de estrés, falta de motivación y factores emocionales los cuales influyen en la persona debido a que dificulta que las personas adopten habilidades que aportarían a un buen manejo de sus emociones y habilidades sociales.

Por otra parte, Rojas (2014) describe el concepto de autoeficacia como “un juicio que el sujeto emite sobre su capacidad para alcanzar un determinado nivel de ejecución en una tarea” (p.11). Y a la vez asume que la autoeficacia son creencias que tienen los individuos para ejecutar una acción y que supere las expectativas.

Zimmerman, Kitsantas y Campillo (2005) explican que el término autoeficacia está referido a los pensamientos e ideologías que tienen los individuos sobre sí mismos acerca de sus habilidades al momento de aprender o realizar una actividad de manera efectiva. Por lo cual estas ideas van a interferir de manera directa en la tomar una decisión, puesto que ahora van a inclinarse por actividades en las cuales se vean hábiles y capaces de realizarla, y por el contrario dejar de lado aquellas

situaciones en las cuales se sientan incapaces e ineficientes (Olaz, 2003). Si bien es cierto, presenta cierto parecido con la satisfacción laboral la cual también está ligada con los pensamientos dirigidos hacia el área en la que se desempeña el colaborador, sean buenas o malas, hay que resaltar que la autoeficacia parte desde una perspectiva personal, en donde se ve influenciado sus motivaciones por adquirir conocimientos nuevos para la efectividad en el área laboral (Ruiz, Alcalde y Landa, 2006).

Bandura (2009) afirma que las expectativas débiles que posean los trabajadores se van forjando desde su infancia y esto lleva a que sean numerosas las causas a lo que ellos le atribuyen sus fracasos, falta de motivación y a que le inculpan sus éxitos y fracasos dentro de la organización. Es por ello que las creencias respecto a la autoeficacia, juegan un papel importante en el comportamiento del individuo, primero porque intervienen cuando seleccionan sus actividades, ya que los individuos tienden a inclinarse a tareas en donde se desenvolverá de mejor manera, segundo porque va a determinar el nivel de esfuerzo a dar para llevar a cabo la actividad, cuando es mayor el nivel de autoeficacia mayor será el nivel de entrega en la actividad, la tercera nos habla de que la autoeficacia se va a ver influenciada por pensamientos y emociones personales, esto quiere decir que si una persona posee por decir baja autoestima o pensamientos negativos sobre sí, es probable que vea más inalcanzable lo que se plantea y la cuarta es permitiendo al individuo ser el responsable de su futuro y no un predictor, lo que quiere decir que las personas que se ven más eficaces se imponen cada vez mayores retos y presentan mayor cantidad de interés por realizar nuevas actividades.

Rojas (2014) propuso factores que afectan de forma significativa la autoeficacia los cuales son:

Con referencia al primero “establecer metas” menciona que las personas que son capaces de proponerse objetivos van a desarrollar su capacidad para lograrlas y por ende su autoeficacia, este proceso cognitivo de alcanzar lo que se espera afecta positivamente y permite el continuo desarrollo de su autoeficacia, el segundo es el “proceso de información” en donde refiere que los individuos dependen de los procesos cognitivos, debido a que cada quien tiene una particularidad al momento de

captar información nueva. Como tercer factor encontramos “los modelos” manifestando que juegan un papel muy importante debido a que influye en el desarrollo de la persona en donde define si esta se convertirá en pesimista o alguien eficaz, el cuarto factor es “la retroalimentación” en donde el autor hace hincapié que este factor permite que el individuo analice las causas y factores que llegan a influir en el desenlace del resultado, y el quinto factor “las recompensas” (los premios y/o reconocimientos) que permiten que la motivación de la persona aumente para alcanzar el éxito en sus tareas planteadas, motivando el esfuerzo realizado durante la actividad.

Así mismo Florencia y Domingo (2018) explican que la teoría social cognitiva está referida a los pensamientos que tienen las personas de sí misma son de suma importancia porque se verá reflejado en la actitud personal ya que cada individuo construye su propio entorno y su contexto de cada individuo.

Para poder comprender un poco más de nuestra siguiente variable mencionaremos la evolución y conceptos del locus de control.

Wang y Meizen (2017) refieren que el locus de control es un término propuesto por Rotter en el año 1966, cuyo concepto es definido como la expectativa o creencias que cada individuo tiene para poder evaluar y controlar los acontecimientos que le puedan suceder en el transcurso de su vida, así mismo subdivide este término en dos tipos de locus, el interno que hace referencia que el carácter influye en las situaciones que le suceden y el externo, en donde el individuo siente que los acontecimientos que le suceden son incontrolables debido a que su medio ambiente influye en esto. Rotter presentaba ideas similares a otros autores, pero él refiere que el locus de control no es una característica psicológica, por lo cual buscan relación entre el locus y diversos factores, que les permitiría evaluar el rendimiento de la persona (Williams, 2011). A partir del locus de control se puede observar el desempeño laboral que no es más que el rendimiento que presenta el colaborador a partir de múltiples factores que interactúan constantemente y que generan una respuesta positiva o negativa (Robbins, 2009).

Debido a esto, es creada la escala de Rotter en el año 1966, con el fin de identificar qué tipo de locus de control influye más en el individuo, en donde esta escala está constituida por declaraciones orientadas a lo interno y a lo externo.

Padilla, Díaz, Reyes, Cruz y Padilla (2018) refieren que el término locus de control originalmente se planteaba como variable unidimensional, sin embargo se realizaron estudios para evaluar el contenido de la escala de Rotter, identificando así que la prueba era bastante cuestionable ya que los ítems contenían información relacionada a aspectos externos y no personales, por lo cual para comprender mejor la terminología dividen al locus en dos dimensiones control individual que hace referencia al control personal y así mismo está el control ideológico, en donde la persona piensa que tiene control sobre las demás personas y su sociedad.

Con el transcurso del tiempo se fue modificando este término, Oros (2005) puntualiza al LC, como el grado que posee la persona que le permite poder controlar los acontecimientos que influyen en su vida, la cual está relacionado con la conducta que presenta y las consecuencias que esta pueda generar, para esto hace mención a Rotter que divide el locus de control en dos subtipos: locus de control de internalidad y externalidad; en el locus interno las personas demuestran capacidades que les permite influir en el desarrollo de su vida, por lo contrario en el locus externo las personas sienten que todo los acontecimientos que les ocurre se acreditan a las acciones de los demás. Además, dentro del locus de control existen tres tipos de individuos: entre ellos, encontramos el interno, una persona sistemática y organizada que tiene control sobre los acontecimientos que le sucedan; en segundo lugar, encontramos a los externos, que tiende a acreditar los acontecimientos a personas con más poder o cargo, y finalmente encontramos otro tipo de externos, que creen que la suerte influye en los acontecimientos que se les presenta. Por esta razón las personas con un locus externo tienden a mostrar un mayor desinterés, ser conformistas y sumisas, que tienen la necesidad de que alguien más les dé su aprobación y su guía; por otro lado, cuando hay predominio en el locus interno son proactivas, independientes y/o emprendedoras.

Sauna (2017) expone que el locus de control influye en las características individuales, por lo que se considera de importancia la teoría de Rotter (aprendizaje social), el cual describe y utiliza cuatro variables: el primero es el potencial; en donde hace alusión al esfuerzo que se emplea para realizar una actividad con la finalidad de lograr un fin o que ocurra un comportamiento en particular, el segundo son las expectativas que son las valoraciones que se plantea la persona para evaluar si dichos comportamientos afectan en sus resultados, el tercero es el reforzamiento que hace hincapié en reforzar una conducta que es de vital importancia para el individuo, y por último se habla sobre la situación psicológica donde refiere cómo la perspectiva que tiene cada individuo sobre sí mismo influye frente a situaciones de estrés.

Esta variable es sustancial dentro del desarrollo de su existencia en los individuos así lo afirma Oros (2005) quien recalca que el locus de control es un medio de afrontamiento valioso, ya que ayuda a la persona a predecir las variables relacionadas a su actitud, afectividad y comportamiento, vinculándolo con la percepción que tiene en referencia a su forma de ser (locus interno), que se da cuando la persona se atribuye las consecuencias de lo que sucede y su entorno social (locus externo) donde atribuye las responsabilidades a los demás o los factores ambientales. Así mismo el ser humano se encuentra en la constante búsqueda por ejercer control sobre los acontecimientos que marcan su día, generando así que la persona busque alcanzar el éxito en las metas y objetivos ya planteados, sin embargo existen situaciones donde siente que esta situación le sobrepasa y no tiene control sobre ella ocasionándole sentimientos de impotencia, rabia, frustración y en el peor de los casos estados de paralización que impiden que esta persona alcance la realización de sus metas..

De lo ya antes mencionado se pudo observar que el locus de control se divide en dos dimensiones, en donde al hacer una comparación entre lo interno y externo se observaron diferentes peculiaridades: el individuo con predominio en su locus de control interno, es más activa, está siempre motivada, busca la forma de realizar las actividades que se plantea, busca actualizarse o aprender nuevas cosas que le puedan servir a futuro y de la misma forma tiene la necesidad de plantearse obligaciones o

tareas complicadas, tanto en su vida académica, profesional y laboral, por ello destacan en el ámbito laboral debido a que son competentes para ocupar puestos en relación a liderar un grupo de personas, en donde las empresas están a la expectativa de contratar personal con estas características como autonomía, independencia y liderazgo.

Por otra parte, las personas con un mayor predominio en su locus de control externo, son personas más serviciales y manejables debido a que buscan complacer al resto y están dispuestos a seguir órdenes para lograr el éxito, pero las organizaciones toman en cuenta este predominio de su locus externo debido a que ubican a estos individuos en labores estructuradas y rutinarias en donde su éxito depende del cumplimiento de las órdenes brindadas por los demás. (Carranza, 2017). Esto se ve influenciado desde un punto de vista sistémico, en donde, los colaboradores funcionan como un conjunto ignorando su individualidad para lograr un objetivo propuesto por el ambiente laboral, a razón de atenuar la problemática. La comunicación dentro del sistema social-laboral funciona por el hecho de que es necesario para los colaboradores, debido a la reducción de carga laboral, indistintamente del estilo de comunicación que se presente. Es así que, el desempeño, se muestra como un indicador del locus de control externo. (Blanch, 2003; Kohler y Artiles, 2007; Costa, 2005).

Pero se debe tener en cuenta que no siempre tener mayor predominio de un locus interno puede ser saludable, debido a que estos individuos pueden volverse nerviosos o deprimirse, generando así en su persona una inestabilidad psicológica, que se da al no satisfacer su necesidad de éxito planteado, por lo contrario, los que poseen mayor locus externo prefieren llevar las cosas con más tranquilidad y disfrutan una vida agradable. (Haider & Naeem, 2011).

Es por ello que en la actualidad las organizaciones plantean muchos retos, ya que cada individuo reacciona de una manera diferente frente a una circunstancia en particular, Naranjo, Rodríguez y Rabazo (2017) hacen hincapié que las organizaciones buscan generar mayor colaboración por parte de los colaboradores de la entidad, con el propósito de cumplir las metas establecidas, sin embargo, cada vez

es más frecuente que se presenten casos de problemas en el rendimiento laboral , debido a la reacción que tiene cada persona, su locus de control de cada colaborador influye en su desenvolvimiento, dejando de manifiesto que puede llegar a predominar un locus externo, generando así un desenvolvimiento inadecuado o bajo, lo que no sucede con los individuos en los que predomina el locus interno, ya que son personas cooperativas y eficientes. Tong y Wang (2006) al ser una variable muy importante, las organizaciones lo utilizan para comprender las conductas y resultados de cada uno de sus colaboradores, pero se debe tener en cuenta las características sociodemográficas (edad, género, nivel de estudio), para determinar el desempeño de cada uno.

Debido al predominio de este factor se puede ver que el comportamiento de la persona varía de acuerdo a la situación, implicando así su locus de control tanto interno como externo, en donde se observa variedades de reacciones, tanto de manera positiva (realiza un esfuerzo superior), como de manera negativa que a pesar de los incentivos brindados no se esfuerzan.

Por lo antes mencionado realizamos la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre autoeficacia y locus de control en colaboradores de la Gerencia Regional La Libertad?

El presente trabajo de investigación se justifica a nivel teórico y práctico, en donde a nivel teórico nuestra investigación aportará conocimientos nuevos ya que contará con información veraz y actualizada que permitirá que los individuos tengan conocimientos en relación a las variables dentro del ámbito laboral, así mismo a nivel práctico las organizaciones pueden utilizar dicha información para prevenir y solucionar problemáticas en referencia a estas variables.

Por lo antes expuesto se planteó como objetivo general determinar la relación entre autoeficacia y locus de control en los colaboradores de las Gerencias Regionales La libertad. Por otro parte, en relación a nuestros objetivos específicos, se estableció la relación entre las dimensiones del Locus de control con la variable autoeficacia.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación es de tipo correlacional ya que buscamos establecer una posible relación entre ambas variables, además es transversal debido a que la aplicación se llevó a cabo en un solo momento. (Ato, López y Benavente, 2013).

Respecto al diseño es no experimental, debido a que no hubo manipulación ni modificación de nuestras variables, así mismo es de corte transversal esto a razón de que se ejecutó en una sola ocasión la recolección de datos (Montero y león, 2005).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Autoeficacia general	La autoeficacia simboliza la forma en como percibimos nuestra conducta sobre una acción, todo ello varía en contextos donde experimentan situaciones de estrés falta de motivación y factores emocionales. (Baessler y Schwarner, 1996).	Los puntajes se adquieren mediante la escala de autoeficacia general ,la cual fue adaptada por Baessler y Schwarner en (1996), dicha escala cuenta con ítems de tipo Likert constituida en cuatro puntos :Incorrecto , apenas cierto, más bien cierto y cierto	La escala es unidimensional compuesta por ítems del 1 al 10.	1 ,2 ,3 ,4 ,5 ,6 ,7 ,8 ,9 ,1 0	Escala de intervalo (Orlandoni, 2010).

		<p>Los puntajes se adquieren mediante la escala de Locus de control de Rotter, adaptada por Brenlla y Vásquez (2010). La escala está compuesta por 29 ítems, los cuales 23 van dirigidos a evaluar perspectivas generalizadas de control y 6 son ítems distractores, cada ítem está compuesta por dos tipos de frases, una referida al control interno y la otra referida al control externo, en donde en cada ítem el participante debe optar por una de estas opciones.</p>		
Locus de control	<p>Locus de control hace referencia al grado al cual el sujeto percibe que lo sucedido se debe a algo interno o externo, el interno explica que la persona atribuye las consecuencias de lo que sucede a comportamientos realizados por él y el externo donde atribuye las responsabilidades a los demás o los factores ambientales (Oros ,2005).</p>		Locus de control externo	<p>2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b,11b, 12b, 13b,15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a.</p>
			Locus de control interno	<p>2b, 3a, 4a, 6b, 7b, 9b, 10 a, 11a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 20b, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a, 29b.</p>

2.3 Población, muestra y muestreo

Para Gonzales y Salazar (2008) la población hace referencia a un grupo conformado por personas y/u objetos de los cuales buscamos indagar ciertas características que nos permitan obtener conclusiones válidas para la investigación. En la presente investigación está constituida por 250 colaboradores de las Gerencias Regionales (trabajo y promoción del empleo y transportes y comunicaciones), abarcando todas las áreas de las gerencias en mención, las cuales realizan actividades de asesorías gratuitas en la ciudad de Trujillo- La Libertad.

Por su parte López (2004) define a la muestra como un subconjunto de la población para llevar a cabo la investigación, donde se utilizará procedimientos mediante fórmulas la cual se conformada por 169 colaboradores de las Gerencias Regionales, cuyas edades varían entre 25 a 60 años, todos ellos presentan estudios superiores y el 5% de esta población cuenta con un doctorado, así mismo el tiempo que llevan laborando dentro de estas entidades es de 5 a 27 años.

Para poder seleccionar a las personas que incluiremos en nuestra investigación, utilizamos el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que este nos permitirá elegir aquellas personas que consideraremos durante la investigación para cual se trabajó en función a la disponibilidad de los mismos colaboradores, que cuenten con contrato tipo (Cas, Locadores, Sunafil y Personal 726) y que tengan más de un año laborando en él y den su consentimiento para la aplicación de las escalas. (Ozten y Manterola, 2017).

Se excluyó a las personas que no completaron de forma adecuada las pruebas aplicadas, así mismo no se consideró a las personas que no asistieron el día de aplicación de las pruebas, y por último no se considerara a las personas que no desearon colaborar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de validez y confiabilidad

Cuestionario: Herramienta constituida por preguntas, con temáticas diferentes, redactado de forma clara y sencilla, que permite recolectar información para la solución de un problema, que nos permite conocer los resultados de las preguntas en una investigación, así mismo nos facilita la aplicación a un número mayoritario en sujetos no perjudicando al individuo debido a que es anónimo. (Garcia, 2002)

La escala de autoeficacia general se creó originalmente en Alemania por Jerusalén y Schwarzer en 1992, la prueba psicométrica es unidimensional, estaba constituida por 20 ítems, pero quedó reducida a 10 ítems por Baessler y Schwarzer quienes fueron también quienes lo tradujeron al español en el año 1996, sus reactivos son tipo Likert (incorrecto, apenas cierto, más bien cierto, cierto) en donde a cada afirmación se le brinda una puntuación del 1 a 4.

Baessler y Schwarzer (1996) analizaron la validez de criterio, obteniendo correlaciones negativas entre autoeficacia y depresión con ($r = .42$), ansiedad ($r = .43$) y por último autoeficacia y optimismo ($r = .57$), esto demuestra similitudes entre los coeficientes obtenidos tanto de la versión alemana como la versión española. Para el análisis de validez esta escala se sometió a un análisis por ítems, en donde los resultados arrojaron una consistencia interna, estimada por el coeficiente del Alfa de Cronbach es de .81, la cual incluye a sus 10 reactivos.

Para esta investigación utilizaremos la adaptación de Jerusalén y Schwarzer (1992, citado por Grimaldo, 2005), basada en la versión española la cual cuenta con 10 ítems, la cual fue utilizada en Perú, en la ciudad de Lima en la tesis titulada: "Relación de los niveles de autoeficacia y la codependencia en un grupo de familiares de pacientes drogodependientes". (Guevara, 2002)

La escala de Locus de control fue creada originalmente por Rotter en (1966) en Nueva York, en donde en sus primeros años realizaba experimentos diseñados a evaluar si las personas aprendían y ejecutaban de forma diferente sus actividades en relación a los acontecimientos y las conductas propias. Esta herramienta psicométrica está compuesta por 2 factores o dimensiones que están constituido por 49 ítems en su versión original, pero fue adaptada por (Brenlla y

Vásquez, 2010) la cual consta de 29 ítems, de los cuales 23 están referidos a evaluar percepciones generalizadas sobre el control y existen 6 ítems distractores generando confusión en la prueba, para la presente investigación se utilizó la prueba adaptada en la ciudad de Chimbote por la “Universidad nacional de Santa” en donde cada ítem está constituido por dos frases que varían entre (a) y (b), que están referidas a las dimensiones de la escala, en donde la persona deberá seleccionar una de estos enunciado, y esto se puntúa con la sumatoria total de los ítems contestados, identificando así el tipo de locus predominante. La consistencia interna de nuestro instrumento es de .65, por lo cual se considera aceptable, por otra parte, existen investigaciones en el ámbito educativo, en donde para medir el coeficiente se utilizó el alpha de Cronbach, cuya consistencia interna es de .67. (Tong Y Wang 2006)

2.5. Procedimiento

La escala que utilizaremos para evaluar el nivel de autoeficacia es la de Baeesler y Shewarzer adaptada en 1996 la cual se encontró de manera pública a través de internet. Por otro lado, la escala para medir locus de control fue la adaptación de Brenlla y Vázquez (2010 citado en Carranza, 2017) la cual se encontró en el repositorio de la Universidad de Santa, Chimbote. Posteriormente se solicitará permiso a la Gerencia Regional para poder realizar la aplicación de las pruebas en los meses de Julio a octubre en las Gerencias ya antes mencionadas en los horarios matutinos de 8 a 12. Asimismo, se realizó una entrevista a cada colaborador por áreas en donde se les preguntara que tipo de actividades realizan, cuánto tiempo laborando llevan dentro de la organización, y que tipo de contrato tienen, en el caso que se encuentren muy atareados se regresó en otro momento a realizar la aplicación de la encuesta. Ya entrevistados se les brindo información sobre su participación y la utilización de los datos recogidos. Luego se procederá a aplicar los instrumentos mencionados.

2.6. Método de análisis de datos

Para el presente estudio se utilizó diferentes programas informáticos entre

los cuales están Excel 2013 y IBM SPSS V.26.

El Excel nos permitirá procesar y vaciar la información obtenida, también se hará uso de un filtro el cual permitirá identificar y descartar datos sesgados que pudieron haber sido codificados. Así mismo se utilizó el programa SPSS V.26 que nos permitirá determinar los coeficientes de correlación y coeficientes de confiabilidad entre nuestras variables ya mencionadas. González Abad y Lèvy (2006) explican que lo primero es realizar el contraste de normalidad por Kolmogorov-Smirnov-Lillefors. Para determinar las medidas de coeficiente de correlación entre las dos variables, se usó la correlación de Spearman que es un coeficiente no paramétrico el cual mide la asociación lineal que se emplea en los rangos y nos permitió obtener la correlación entre dichas variables, así mismo se aplicó el tamaño de efecto según (Cohen, 1988), que nos permitió evidenciar la magnitud entre ambas variables. (Restrepo, González, 2007) y (Mondragòn,2014).

2.7. Aspectos éticos

Para la recolección de datos se presentó un oficio solicitando la autorización por parte de la Gerencia Regional, para la aplicación de los instrumentos ya antes mencionados, así mismo se les informo los objetivos de la investigación, en qué consistirá su participación y sus derechos de confiabilidad, por otro parte se les informo que las respuestas obtenidas serán utilizadas para fines de investigación y no serán filtradas, de la misma forma se les resalto a los colaboradores que estas pruebas serán anónimas lo que no repercutirá en su centro de labores, y por último si accedían a la ejecución de los instrumentos a evaluar se solicitaría firmar el documento de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

En la tabla 2 se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra aplicada en colaboradores de la gerencia regional la libertad, en donde se muestra una significancia asintótica de ,000, siendo esto una significancia estadística tanto en la escala de autoeficacia general, como en la escala de locus de control. Así mismo, los resultados se presentan como no normales por cumplir el criterio del intervalo de confianza ($< ,05$); es por esto que, se utilizaran pruebas no paramétricas, Rho de Spearman.

Tabla 2

Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov para una muestra en colaboradores de la gerencia regional la libertad

	Autoeficacia	Locus interno	Locus externo
Muestra	169	169	169
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000	,000

En la tabla 3 observamos la correlación entre autoeficacia y locus de control interno, la cual cuenta con una correlación entre ambos instrumentos de ,254, siendo esta una correlación aceptable, con un tamaño de efecto pequeño. Entonces, se puede afirmar que a más autoeficacia en los colaboradores de la gerencia regional la libertad, mayor locus de control interno poseen. (Kline, 2005).

Tabla 3

Correlación entre las variables autoeficacia y locus de control interno en colaboradores de la gerencia regional la libertad

Variables		r	IC al 95%		TE
			LI	LS	
autoeficacia	Locus de control interno	,254**	,188	,679	pequeño

Nota: r= correlación de Spearman; IC= intervalo de confianza; TE= tamaño de efecto

En la tabla 4 observamos la correlación entre autoeficacia y locus de control externo, la cual cuenta con una correlación entre ambos instrumentos de $-.249$, siendo esta una correlación aceptable, con un tamaño de efecto pequeño. Entonces, se puede afirmar que a más autoeficacia en los colaboradores de la gerencia regional la libertad, menor locus de control externo poseen.

Tabla 4

Correlación entre las variables autoeficacia y locus de control externo en colaboradores de la gerencia regional la libertad

Variables		r	IC al 95%		TE
			LI	LS	
autoeficacia	Locus de control externo	$-.249^{**}$	$-.674$	$-.182$	pequeño

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, se planteó determinar la relación entre la autoeficacia y el locus de control en los colaboradores de las Gerencia Regionales La libertad, encontrándose resultados significativos entre la autoeficacia y los tipos de locus de control que los trabajadores presentan. Estos resultados se asemejan a los presentados por Casamayor (2017), el cual hace mención a la correlación significativa entre el locus de control y la satisfacción laboral en colaboradores, evidenciando que, si bien la satisfacción laboral es, según Ruiz, Alcalde y Landa (2006) un conjunto de actitudes basadas en la percepción positiva o negativa del colaborador hacia su trabajo, en donde se compara con las expectativas que este percibe del mismo; presenta relación con el concepto establecido por Sanjuán et al. (2000) sobre la autoeficacia, el cual la definió como una creencia inherente y constante de sus capacidades para sobrellevar y manejar situaciones estresores. Indicando así que los resultados encontrados en la presente investigación son significativos y relevantes en comparación con los encontrados en la investigación relacionadas así con la variable locus de control (Casamayor, 2017).

Por otra parte, se muestran discrepancias en torno a los resultados de la investigación propuesta por Zapata (2017), en donde se aprecia la inexistencia de relación significativa entre las variables autoeficacia y desempeño laboral. Recordemos que el desempeño laboral es el rendimiento que produce el colaborador dentro de su área laboral y que es influenciado por distintos factores tanto internos (motivación intrínseca), como externos (motivación extrínseca) (Robbins, 2009); los cuales presentan similitud con las definiciones de locus de control establecido por Wang y Meizen (2017) quienes mencionan que dentro del locus de control existen 2 tipos: el interno que hace referencia al carácter influyente de las situaciones en torno al colaborador y el externo en donde el colaborador siente que los acontecimientos que le suceden son incontrolables debido a que su medio ambiente influye en esto. Si bien es cierto, la relación entre ambas variables es clara, cabe recalcar que la diferencia abismal entre ambos conceptos recae en el acercamiento de los efectos que provocan en los colaboradores debido a factores que se están mitigando en la investigación antagonista a la presente.

En cuanto a los objetivos específicos, se planteó determinar la relación entre la autoeficacia y el locus de control interno, evidenciando una relación significativa y positiva. Estos resultados se asemejan a los resultados propuestos por Polidoro et al. (2018), en donde se pone en escrutinio la predominancia del locus de control interno en colaboradores, cumpliendo la función de precaución y responsabilidad en el accionar laboral. Esto puede ser explicado por Oros (2005) en donde al hablar del aspecto interno el individuo tiende a dominar el acontecimiento. Siendo más conciso, el individuo con predominio en su locus de control interno, es más activo, está siempre motivado, busca la forma de realizar las actividades que se plantea, busca actualizarse o aprender nuevas cosas que le puedan servir a futuro y de la misma forma tiene la necesidad de plantearse obligaciones o tareas complicadas, tanto en su vida académica, profesional y laboral, por ello destacan en el ámbito laboral debido a que son competentes para ocupar puestos en relación a liderar un grupo de personas, en donde las empresas están a la expectativa de contratar personal con estas características como autonomía, independencia y liderazgo (Carranza, 2017).

En cuanto al segundo objetivo específico, se planteó determinar la relación entre la autoeficacia y el locus de control externo, evidenciando una relación significativa e inversa. Estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos en la investigación por Naranjo et al. (2017) y en la investigación de Gajendran y Nagle (2016), en donde se evidencia que, a mayor locus de control externo, menor es el rendimiento y el desempeño laboral en distintos entornos. Para esto, Oros (2005) mencionaba que, como parte del locus de control externo, las personas sienten que todos los acontecimientos que suceden dentro de su ambiente laboral se acredita a las acciones de los demás colaboradores, sean pues, parte de la cultura organizacional, modo de compensación por parte de los superiores, accionar de otros colaboradores como parte de un sistema social-laboral, entre otros. Es por esto que, el rendimiento laboral, el cual está íntimamente ligado a las capacidades personales del colaborador, se presenta como la contra parte del locus de control externo, debido a que, el rendimiento laboral parte de las capacidades intrínsecas que se desarrollan a partir del aprendizaje y desarrollo del colaborador en su ambiente laboral y, por su parte, el locus de control tiene relevancia dentro de un sistema social-laboral, en donde se presenta diferencias constantes entre el sistema mismo y el ambiente laboral, teniendo de por

medio la comunicación continua como modo de subsistencia del sistema y que produzca conexiones con el fin de reducir la complejidad laboral (Blanch, 2003; Kohler y Artiles, 2007; Costa, 2005).

Por último, los resultados obtenidos en esta investigación permiten visualizar la importancia del tipo de locus de control que manifiestan los colaboradores y como, a partir de ellos, su eficacia en el ámbito laboral podría influir en sus acciones. Esto permite un aporte importante a investigadores futuros a experimentar con la variable locus de control desde distintas perspectivas a favor del desarrollo organizacional.

V. CONCLUSIONES

Existe correlación significativa, entre ambas variables con una significancia asintótica de .000, entre nuestras escalas de autoeficacia general, como en la escala de locus de control.

La investigación muestra que existe relación significativa entre la autoeficacia y el locus de control interno, indicando así que, a mayor autoeficacia, mayor locus interno poseen.

Así mismo se obtuvo que existe relación significativa inversa entre autoeficacia y locus de control externo, demostrando que a mayor autoeficacia menor locus externo poseen.

VI. RECOMENDACIONES

- Ejecutar un estudio en el que se considere los 6 factores distractores de la escala de control a fin de verificar si es que los resultados varían o se mantienen.
- Realizar un taller que les permita identificar qué aspectos influyen para que su locus de control interno, se incremente y genere un alto grado de autoeficacia en los colaboradores.
- Realizar un taller identificando que aspectos relacionados a su ámbito laboral generan, en los colaboradores que presenten predominio en su locus externo, generando una menor autoeficacia.
- Ejecutar evaluaciones de satisfacción al cliente con la finalidad de conocer el nivel de conformidad de los usuarios que concurren a las entidades públicas.

REFERENCIAS

- Aguilar, M; Gil, O; Pinto, V; Quijada, C y Zúñiga, C. (2014). Emotional intelligence, stress, self-efficacy, locus of control, and academic performance in university students. *Redalyc*, 19(1), 2. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29232614002.pdf>
- Asbún, C. y Ferreira Y. (2004). Professional self-efficacy and gender in senior class adolescents of the south zone of the city of La Paz. *Scielo*, 2(1), 12-20. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100002
- Ato, M., López, J. y Benamente, A. (2013). Un estudio de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Scielo*. 29(3). Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/16728244043.pdf>
- Baessler J. y Schwarzer R. (1996). *Evaluación de la autoeficacia: Adaptación Española de la Escala de Autoeficacia General. Ansiedad y Estrés. Vol 2(1). 1- 7*
- Bandura, A. (2009). *Self-efficacy in changing societies. Stanford*. Cambridge University Press, New York. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Barry_Zimmerman/publication/247480203_Self-efficacy_and_educational_development/links/549b67770cf2b80371371ad5/Self-efficacy-and-educational-development.pdf
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Brenlla, M y Vázquez, N. (2010). Análisis psicométrico de la adaptación argentina de la escala de Locus de Control de Rotter. *ResearchGate*, 2(1), 13-16. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ArtLOCUSDEONTROL.PDF>
- Camposeco, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico*. (Tesis doctoral).

- Universidad complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/16670/1/T34002.pdf>
- 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 de economía, en los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. San Pedro de Chimbote- 2014*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Santa, Chimbote. Recuperado de http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2846/42849.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3I7LrSTpMChNK4WzfolkmLFDuq1g1OxIvw1c2OPF1P29MTIQaKOhuG_Vo.
- Casamayor, S. (2017). *Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la micro red el Porvenir* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Chimbote. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1908/PERSO_NAL_DE_SALUD_LOCUS_DE_CONTROL_SAUNA_CASAMAYOR_BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science (2da Ed.)*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates
- Costa, M. (2005). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universitat de Barcelona
- Defensoría del pueblo (2015). Reporte de supervisión sobre la implementación de libro de reclamaciones en los gobiernos regionales y en las municipalidades provinciales ubicadas en capitales del departamento. *Defensoría del pueblo*. Lima. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/Reporte-Libros-de-Reclamaciones-2015.pdf>
- Florencia, L y Domingo, P. (2018). Autoeficacia y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios. *SCIELO*, 12(1). Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212018000100017
- Gajendran, P & Nagle, Y. (2016). Self- efficacy and locus of control in Indian Youth. *The international Journal of Indian Psychology*, 3 (3), 9-10. Recuperado de

<https://pdfs.semanticscholar.org/150b/838b782500398486771d80c34389d74d675e.pdf>

- García, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario*. Universidad de Sonora: Limusa.SA DE CV. Recuperado de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- González, N., Abad, J. y Lévy, J. (2006). *Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas*. La Coruña. Modelización con estructuras de covarianzas en Ciencias Sociales. Recuperado de <http://gide.unileon.es/admin/UploadFolder/covarianzas.pdf>
- Gonzales, R. y Salazar, F. (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de proyectos de investigación* (Tesis de licenciatura). Universidad del oriente núcleo del Sucre, Cumaná. Recuperado de <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Grimaldo, M. (2005). Propiedades psicométricas de la escala de la autoeficacia general de Baessler y Schwarzer. *ResearchGate*, 3(5),215-226. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/236220396_Propiedades_Psicometricas_de_la_escala_de_Autoeficacia_General_de_Baessler_Schwarzer?fbclid=IwAR2jE4v8Q8SZ-Qk7FBvKi-j0yyAhFqhC_Oier0pMPQZvZdM-uFq7IszVha0.
- Guevara, G. (2002). *Relación de los niveles de autoeficacia y codependencia en un grupo de familiares de pacientes drogodependientes*. Universidad Nacional Mayor San Marcos, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v05_n2/pdf/a01v5n2.pdf?fbclid=IwAR1R52GrNbKxWl22o7IfCihpMOCJcJMzHwCR7CQhyzWjZ4W62a-2-McMf14
- Haider, I. y Naeem, M. (2011). Locus de control in Graduation Students. *International Journal of Psychological research*, 6(1). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v6n1/v6n1a03.pdf>

- Instituto Nacional de Defensa de la competencia y de la protección de la Protección de la Propiedad Intelectual (2018). Anuario de estadísticas institucionales. Indecopi. Recuperado de <https://www.indecopi.gob.pe/documents/20182/1651242/Anuario+2018+GE+E+%281%29.pdf/f94d1524-e7e8-2fee-ff8a-ae4d90b23133>
- Kohler, H. y Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta
- Kline, R. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (2nd Ed.). New York, NY, US: Guilford Press
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Scielo*, 9(8). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Montero, I. & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación de psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 118-119. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Mondragòn, M. (2004). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Redalyc* 8(1), 5-7. Recuperado de <file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Muñoz, A & Lanero, A. (2015). *La autoestima, autoeficacia y locus de control y su influencia en el rendimiento académico en alumnos en escuelas de negocio*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de https://eprints.ucm.es/37604/1/T37196.pdf?fbclid=IwAR07qd16RuUDAiPoLIpf34p5_HgPo1QNfYLZog5toKuo53UrpjQmvM56nw4
- Naranjo, D, Rodríguez, E y Rabazo, A. (2017). Efectos del locus de control en la relación entre participación presupuestaria y rendimiento. *Redalyc* 20(1), 79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3597/359749732008.pdf>
- Olaz, F. (2003). Modelo social cognitivo del desarrollo de carrera. *Evaluar*, 3, 27. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/605-2083-1-PB.pdf>

- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Redalyc*, 12 (2), 243-247.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>.
- Ornelas, M., Blanco, H., Gastélum, G, y Chávez, A. (2012). Autoeficacia percibida en la conducta académica de estudiantes universitarias. *Redalyc*, 5(2).
Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000200003>
- Oros, L. (2005). Locus de control: evolución de su concepto y operacionalización. *Researchgate*, XIV (1), 89-95. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/242587196_Locus_de_control_Evolucion_de_su_concepto_y_operacionalizacion_Locus_of_control_Concept_development_and_operationalization .
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 35(1), 230. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padilla, A., Díaz, L., Reyes, I., Cruz, C y Padilla, N. (2018). Locus de control en la elección de pareja: una validación etnopsicométrica. *Revista de Psicología*, 36 (1), 221-222. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/15685/pdf>
- Polidoro, M., Signorelli, L., Del Huerto, M y Gomes, T. (2018). Locus of control, personality, Self-Efficacy and Emotional Aspect of Pilot Students. *Redalyc*, 11-17. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2030/203059271004/index.html>
- Restrepo, L y González, J. (2007). De Pearson o Spearman. *Redalyc*, 20(2), 6-8.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, M. (2014). *Nivel de autoeficacia de los empleados de la confederación deportiva autónoma de Guatemala* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rojas-Manuel.pdf>
- Ruiz, P., Alcalde, J. y Landa, J. (2006). *Gestión clínica en cirugía*. Madrid: Aran.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial, S.A. (Recuperado de: [SAhttp://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

- Sanjuán, P., Pérez, A., y Bermúdez, J. (2000). Escala de auto eficiencia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12 (2), 510 - 513. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Sauna, B. (2017). *Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de la salud de la micro red el porvenir* (Tesis de licenciatura). Universidad católica de los Angeles Chimbote, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1908/PERSO_NAL_DE_SALUD_LOCUS_DE_CONTROL_SAUNA_CASAMAYOR_BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tong, J., & Wang, L (2006). Validation of locus of control scale in Chinese organizations. *Science direct*, 41(5), 941-950. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/LocusofcontrolscaleinChineseorganizati onsarticlePAID2007final.pdf>
- Velasquez, A. (2009). Self – efficacy: Approaches and Definitions. *Psicogente*, 12 (21), 231-235. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1088868310368802>
- Vinaccia, S., Contreras, F., Londoño, L., Cadena, J., y Anaya, J. (2005). Autoeficacia, desesperanza aprendida e incapacidad funcional en pacientes con diagnóstico de artritis reumatoide. *Redalyc*, 5(1), 129-142. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701008>
- Wang, L y Meizhen, L (2017). Internal-External locus of control Scale. *ResearchGate*, 2(1), 2-4. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/318789109_Internal-External_Locus_of_Control_Scale?fbclid=IwAR3kDVvmDodSMXzcD-uCs5-wQ27Jzw70ivaTskz1SWrLVykj_G5wPTQZe-0
- Williams, S. (2011). *The relationship between locus of control and birth order in college students academic success*. (Tesis de licenciatura). Rowan University. Estados Unidos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/257804107_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_LOCUS_OF_CONTROL_AND_BIRTH_ORDER_IN_COLLEGE_STUDENTS_ACADEMIC_SUCCESS?fbclid=IwAR2vqTGzvXcWtEZOZYjVYYD0SKIBSqxv4OFB_un_bK9h55SwZpN5s2q67w

- Zapata, F. (2017). *Autoeficacia y desempeño en docente de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3415/Zapata_SFH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zimmerman, B., Kitsantas, A., y Campillo, M. (2005). Evaluación de la autoeficacia regulatoria: una perspectiva social cognitiva. *Evaluar* 5(1), 2-12. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/537/477>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 5

Confiabilidad mediante el alfa de Cronbach en la escala de autoeficacia general y la escala de locus de control en colaboradores de la gerencia regional la libertad.

Instrumentos	α
<i>escala de autoeficacia general</i>	,918
<i>escala de locus de control</i>	,533

En la tabla 5 se muestra la confiabilidad de la escala de autoeficacia general y la escala de locus de control, en donde según el alfa de Cronbach se obtiene ,918 para la escala de autoeficacia general y ,533 para la escala de locus de control, teniendo una confiabilidad muy buena y regular bajo respectivamente.

ANEXO 2

ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

- Las siguientes afirmaciones se refieren a tu capacidad para resolver problemas.
- Lee cada una de ellas, y marca la alternativa que consideres conveniente.
- No hay respuestas correctas, ni incorrectas.
- Usa la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

1	2	3	4
INCORRECTO	APENAS CIERTO	MAS BIEN CIERTO	CIERTO

MARCA TODAS LAS AFIRMACIONES

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.					
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.					
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimiento inesperados.					
5. Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.					
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a)					
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.					
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que es lo que debo hacer.					
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.					

ANEXO 3

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER

A continuación, le presentamos pares de frases que indican diferentes actitudes u opiniones ante la vida. Por favor elija de cada UNA opción, la que mejor refleje su parecer, con una cruz. Solo responda con sinceridad.

Recuerde, elija solo UNA de las opciones del par

ÍTEM 1
a. () los niños se meten en problemas porque sus padres lo retan mucho. b. () Hoy en día, el problema con la mayoría de los niños es que sus padres son demasiado permisivos con ellos.
ÍTEM 2
a. () La mayoría de las situaciones tristes que ocurre en la vida de las personas se deben, en parte, a la mala suerte. b. () Las desgracias que sufren las personas son el resultado de los errores que cometen.
ÍTEM 3
a. () Una de las principales razones de que haya guerras es el hecho de que las personas no se interesan lo suficiente en la política. b. () Siempre existirán las guerras, no importa cuán arduamente las personas traten de evitarlas
ÍTEM 4
a. () A la larga, las personas obtienen el respeto que se merecen en este mundo. b. () Desafortunadamente, muchas veces el valor de una persona no es reconocido, a pesar de lo mucho que haga.
ÍTEM 5
a. () La idea de que los maestros son injustos con los estudiantes es una tontería. b. () La mayoría de los estudiantes no se da cuenta hasta qué punto las situaciones inesperados influyen en sus calificaciones
ÍTEM 6
a. () Sin apoyo suficiente, uno no puede ser un líder eficaz. b. () Las personas capaces que no logran ser líderes es porque no han sabido aprovechar sus oportunidades.
ÍTEM 7
a. () No importa lo que hagas, siempre habrá alguien a quien no le caés bien. b. () Las personas que no logran agradar a los demás es porque no saben relacionarse con los otros.
ÍTEM 8
a. () La personalidad está fuertemente determinada por la herencia. b. () Son nuestras experiencias de vida lo que determinan que somos.
ÍTEM 9
a. () A menudo he notado que lo que tiene que suceder, sucederá. b. () Confiar en el destino nunca ha resultado para mí tan bueno como el decidirme por un determinado curso de acción.
ÍTEM 10

<p>a. () Para un estudiante bien preparado raramente existen los exámenes injustos.</p> <p>b. () Muchas veces las preguntas de los exámenes tienden a estar tan poco relacionadas con el trabajo en el curso, que estudiar resulta realmente inútil.</p>
<p>ÍTEM 11</p> <p>a. () Llegar a tener éxito es cuestión de trabajo duro, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.</p> <p>b. () Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar correcto, en el momento oportuno.</p>
<p>ÍTEM 12</p> <p>a. () El ciudadano común puede tener influencia en las decisiones del gobierno.</p> <p>b. () Este mundo esta manejado por unas pocas personas que se encuentran en el poder, y el hombre común no puede hacer mucho respecto de ello.</p>
<p>ÍTEM 13</p> <p>a. () Cuando hago planes, estoy casi seguro de poder realizarlos.</p> <p>b. () Hacer planes con mucha anticipación no siempre es bueno, porque muchas cosas parecen ser cuestión de buena o mala suerte.</p>
<p>ÍTEM 14</p> <p>a. () hay ciertas personas que directamente no son buenas.</p> <p>b. () todas las personas tienen algo bueno.</p>
<p>ÍTEM 15</p> <p>a. () En mi caso, obtener lo que quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.</p> <p>b. () Muchas veces podríamos decidir qué hacer simplemente tirando una moneda</p>
<p>ÍTEM 16</p> <p>a. () Frecuentemente, llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto.</p> <p>b. () Lograr que las personas hagan lo correcto depende de su capacidad, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.</p>
<p>ÍTEM 17</p> <p>a. () En relación a los sucesos mundiales, la mayoría de nosotros somos víctimas de fuerzas que no podemos ni entender ni controlar.</p> <p>b. () Participando activamente en la política y en las cuestiones sociales, las personas pueden controlar lo que sucede en el mundo.</p>
<p>ÍTEM 18</p> <p>a. () La mayoría de las personas no se dan cuenta hasta qué punto sus vidas están controladas por hechos accidentales.</p> <p>b. () En realidad, no existe algo llamado “suerte”.</p>
<p>ÍTEM 19</p> <p>a. () Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.</p> <p>b. () En general es mejor ocultar los propios errores.</p>
<p>ÍTEM 20</p> <p>a. () Es difícil saber si, realmente, le agradas o no a una persona.</p> <p>b. () la cantidad de amigos que tienes depende de cuan agradable eres.</p>
<p>ÍTEM 21</p> <p>a. () A la larga, lo malo que nos sucede se compensa con lo bueno que nos pasa.</p> <p>b. () La mayoría de las desgracias son el resultado de la falta de capacidad, la ignorancia, la haraganería</p>

ÍTEM 22

- a. () Si nos esforzamos lo suficiente, podemos eliminar la corrupción en la política.
- b. () Es difícil para la gente tener demasiado control sobre lo que hacen los políticos en su cargo.

ÍTEM 23

- a. () A veces me cuesta entender como los maestros llegan a las notas que ponen.
- b. () Existe una relación directa entre cuan duro estudio y las notas obtengo.

ÍTEM 24

- a. () Un buen líder espera que las personas decidan por si mismas lo que deben de hacer.
- b. () Un buen líder indica claramente a todos cuáles son sus tareas.

ÍTEM 25

- a. () Muchas veces siento que tengo poca influencia sobre las cosas que me suceden.
- b. () Me resulta imposible creer que el azar o la suerte tienen un papel importante en mi vida.

ÍTEM 26

- a. () Las personas que están solas es porque no intentan ser amigables.
- b. () No tiene mucho sentido tratar de agradar a la gente, si les gustas, le gustas.

ÍTEM 27

- a. () En la escuela secundaria se pone mucho énfasis en el deporte.
- b. () Los deportes en equipo son una excelente manera de moldear el carácter.

ÍTEM 28

- a. () Lo que sucede, es el resultado de mis propias acciones.
- b. () A veces siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que está tomando mi vida

ÍTEM 29

- a. () la mayoría de las veces no logro comprender porque los políticos se comportan en la forma en que lo hacen.
- b. () A la larga, las personas son responsables de los malos gobiernos, tanto a nivel nacional como local.