

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Locus de Control en trabajadores de una Municipalidad Distrital de
Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19, 2021**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autora:

Br. Rosas Parra, Evelyn Karen

Asesor:

Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya (0000-0002-8564-7537)

Piura – Perú

2022

Acta de Sustentación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

ACTA DE DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS N° 007-2022

Siendo las 7:30 am del día sábado 09 de julio del 2022, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, aprobado con Resolución de Consejo Universitario 3539-2019-USP/CU, en su artículo 22º, se reúne mediante videoconferencia el Jurado Evaluador de Tesis designado mediante Resolución de Decanato N.º 0607-2022-USP-FCS/D, integrado por:

Dra. Erica Lucy Millones Alba	Presidenta
Dra. Violeta Hurtado Chancafe	Secretaria
Dr. Manuel Antonio Alva Olivos	Vocal
Mg. Salinas Castillo Abraham	Accesitario

Con el objetivo de evaluar la sustentación de la tesis titulada "**Locus de Control en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19, 2021**", presentada por la bachiller:

Evelyn Karen Rosas Parra

Terminada la sustentación y defensa de la tesis, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda **APROBADO** por **UNANIMIDAD** la tesis, quedando expedita(o) la/el bachiller para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Siendo las 8:10 horas se dio por terminada la sustentación.

Los miembros del Jurado Dictaminador firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:

Dra. Erica Lucy Millones Alba
Presidenta

Dra. Violeta Hurtado Chancafe
Secretaria

Dr. Manuel Antonio Alva Olivos
Vocal

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

Dedicatoria

A Dios porque guía mi camino e ilumina mis pensamientos en el proceso de mi vida, ayudándome a sobresalir de las dificultades con espíritu triunfador.

A mi madre que es la fuente de inspiración de seguir con mi profesión, por estar conmigo en cada logro trazado y por su paciencia y amor.

Agradecimiento

A mi familia por el apoyo a pesar de las adversidades que se me presentaron en el transcurso de mi carrera.

A mi asesor por su optimismo y dedicación necesarios para alcanzar mi objetivo como profesional

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Evelyn Karen Rosas Parra, con Documento de Identidad N° 48066822, autora de la tesis titulada Locus de Control en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19, 2021 y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Piura, 2021.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
Palabras Clave.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	9
3. Problema	10
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	10
5. Objetivos.....	11
METODOLOGÍA.....	12
1. Tipo y Diseño de investigación	12
2. Población – Muestra	12
3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	14
4. Procesamiento y análisis de la información.....	16
RESULTADOS	17
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica	32
Tabla 2	Tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, según sexo	33
Tabla 3	Tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, según edad	34
Tabla 4	Tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, según nivel académico	35

Palabras Clave

Tema	Locus de control, Trabajadores, Municipalidad.
Especialidad	Psicología

Keywords

Theme	Locus of control, Occupational, Cities.
Specialty	Psychology

Línea de Investigación	Talento Peruano
Área	Ciencias de la Salud
Subárea	Psicología
Disciplina	Psicología

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer el tipo de Locus de Control presente en trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapillica, esto a través de un estudio de diseño descriptivo no experimental, de tipo cuantitativa, se explica dicha metodología al establecer que la variable no serán manipuladas de manera intencionada, sino que más bien serán observadas en su ambiente natural y transversal, como lo refiere Hernández, Fernández, & Baptista (2014). La población es de aproximadamente de 100 colaboradores de la Municipalidad; bajo el muestreo No Probabilístico por Conveniencia seleccionándose una muestra final de 80 evaluados. El instrumento de medida utilizado fue la escala de Locus de control, por autor original Rotter (1966) y adaptado en el Perú por Sánchez (1992). Los resultados mostraron que el 77.5% de los trabajadores de la municipalidad de Sapillica Presentan un Locus de Control Interno y el 22.5% un Locus Externo. Tanto en mujeres como en varones prevalece el Locus de Control Interno, con un 74.19% para las primeras y 79.59% para los segundos. El rango de edad predominante entre colaboradores de la Municipalidad es de 18 a 30 años de edad, y entre ellos predomina igualmente el Locus de control Interno en un 73.58%. En su mayoría los trabajadores de la Municipalidad de Sapillica tienen un nivel académico de Superior Universitario, de ellos el 70% presenta un Locus de Control Interno.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the type of Locus of Control present in workers of the District Municipality of Sapillica, this through a quantitative non-experimental descriptive design study, said methodology is explained by establishing that the variable will not be manipulated. intentionally, but rather they will be observed in their natural and transversal environment, as Hernández, Fernández, & Baptista (2014) refer. The population is approximately 100 employees of the Municipality; under the Non-Probabilistic Convenience Sampling, selecting a final sample of 80 evaluated. The measurement instrument used was the Locus of Control scale, by the original author Rotter (1966) and adapted in Peru by Sánchez (1992). The results showed that 77.5% of the workers of the municipality of Sapillica have an Internal Locus of Control and 22.5% an External Locus. In both women and men, the Internal Locus of Control prevails, with 74.19% for the former and 79.59% for the latter. The predominant age range among collaborators of the Municipality is from 18 to 30 years of age, and among them the Internal Locus of control also predominates in 73.58%. Most of the workers of the Municipality of Sapillica have an academic level of University Superior, of which 70% have an Internal Locus of Control.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

En la recolección de datos de estudios que se relacionan al tema, se consideran las investigaciones internacionales siguientes:

Hernández (2019), desarrolló en su investigación realizada con el propósito de reducir los incidentes dentro del trabajo, teniendo en cuenta distintas variables que denoten la ocurrencia de ellos. Dentro de las categorías de estudio se menciona el factor humano o también conocido como variable individual, mencionando al locus de control el cual es considerado como el compromiso que asume cada persona respecto a lo que está ocurriendo, sea bueno o sea malo. El estudio tuvo una metodología no experimental de tipo transversal, además fue descriptivo y de tipo correlacional; así mismo, la población estuvo formada por 30 personas que laboran. Como resultados se obtuvo que el 60% de los participantes evidenciaron tener locus de control externo, indicando que tienen percepción de lo que sucede a su alrededor.

García y Mora (2020), estudiaron la relación entre los rasgos de personalidad, pensamientos desequilibrados y locus de control en personas masculinas en la ciudad de Villavicencio; donde aplicaron una metodología de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, siendo a su vez descriptivo-correlacional. Para ellos fueron 302 participantes del sexo masculino entre 18 a 37 años, aplicándoles tres instrumentos, un inventario que mide pensamientos distorsionados; una escala de Locus de control y un inventario para la personalidad; concluyendo que los varones en su mayoría evidencian tener Locus de control interno.

Como antecedentes nacionales, son los seleccionados y detallados a continuación:

Valle (2019), desarrolló su investigación con su objetivo de establecer el locus de control en microempresarios. Su metodología aplicada fue descriptiva, con un diseño epidemiológico. Así mismo, se trabajó con toda la población, asumiendo y respetando los criterios que incluyen o excluyen a los participantes; la información recolectada fue a través de una encuesta, la técnica psicométrica, y la escala de locus

de control de Rotter. Los efectos mostraron al 100% como predominio del Locus de Control Interno, y el 0% obtuvo de Control Externo. Según sexo el 77.3% predominan las mujeres y el 22.7% obtuvieron los varones. Según grado de instrucción el 4.5%, se encuentra en nivel primario, el 41% se encuentra en el nivel secundario, el 22.7% instituto y 31.8% nivel universitario. Según estado civil el 33.8% se encuentran los solteros, el 41% casados, el 13.6% divorciados y 13.6% otros.

Sauna (2017), desarrolló su investigación en los trabajadores de la salud de una MICRO-RED El Porvenir-Trujillo, para ver si existe o no relación entre locus de control y satisfacción laboral en sus trabajadores; con un método de tipo descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. El estudio estuvo conformado por 251 participantes pertenecientes a la empresa entre nombrados y contratados, llegando a tener una muestra de 106 a través del muestreo no probabilístico, y quienes resolvieron la escala de Locus y la de Satisfacción laboral. Como efecto se obtuvo que el 54% de los obreros presentaban Locus de Control intrínseco, mientras que el 46% Extrínseco.

Por su lado, Caldas (2016), desarrolló una investigación teniendo en cuenta las variables de Locus de control con metas de aprendizaje con el fin de comprobar la relación que pueda existir entre las variables en mención. Para este estudio se tuvo como elementos a 100 estudiantes de diversas especialidades del Instituto Tecnológico CESCA- de Miraflores; con una metodología de tipo descriptivo y diseño correlacional, evaluando con la escala de Locus de control y el cuestionario de Metas Académicas. Como consecuencia de lo aplicado se logró que los escolares presentan Locus de control de tipo interno en un 78%; sin embargo, el 22% lo presentan del tipo externo.

Aguilar (2017), desarrolló una indagación teniendo como variables el Locus de control y la Satisfacción laboral; a su vez mostró como objetivo estudiar la adecuación de las mismas en los trabajadores que pertenecen al sector de servicios en Arequipa. Para la aplicación de la escala de Locus de control y la de satisfacción de Sonia Palma, se utilizó un método de estudio con diseño descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transversal; así mismo, se sacó una muestra de 384 personas con edades que

oscilan entre 18 a 65 años. Los resultados indicaron que el 83.3% evidenciaron tener un locus sobresaliente de tipo interno; por otro lado, el 16.7% mostró el locus de control de tipo externo. Además, se menciona que, según el sexo, el 86.3% correspondiente al masculino, presenta locus interno; mientras que el 13.7% indica tener locus de control extrínseco; por otro lado, en cuanto a las mujeres, el 79.7% tiene locus intrínseco, y el 20.3% de tipo externo. Según el nivel de instrucción, los de educación superior tienen locus interno en un 88.4%, mientras que el 11.6% de tipo externo; por otro lado, los que tienen secundaria completa y nivel técnico indican el 21.2% y 22.4% de Locus externo; sin embargo el 78.8% y 77.6% locus intrínseco. Cabe mencionar que, según la edad, entre 18 y 20 años tienen locus interno en un 77.8%; mientras que el 22.2% de tipo externo; en edades de 21 y 39 años el 83.2% tienen locus de control interno y externo en un 16.8%; mientras tanto que en edades de 40 a 65 años prevalecieron con porcentajes de 84.9% en locus interno y 15.1% en externo.

Seguidamente, se detalla la fundamentación teórica sobre locus de control:

Para Rotter (1975), determina el locus de control como "la creencia de un sujeto de que existe una relación entre sus acciones y el refuerzo recibido, identificado internamente como un evento o comportamiento que se le atribuye únicamente a él". , y extrínseco se define como la percepción de un evento o acción que resulta de la felicidad, oportunidad u otra persona".

Cuando hablamos de locus de control, como lo menciona Penhall (2001), se hace referencia al nivel en el que individuo tiene la creencia de control sobre su vida y los sucesos que inciden en esta. A nivel conductual, cuando una persona es consciente que un cierto evento reforzador está relacionado con su propia conducta, es decir, considera que sus acciones pueden tener una influencia importante sobre el curso de su propia vida, aquí hablamos de la presencia de un control interno del refuerzo; en contraposición, si una persona concibe un evento como algo ajeno a su comportamiento y cognitivamente interpreta estos acontecimientos como si estuvieran mediados por factores externos como la suerte o el destino que escapan a su control, a estas características se le denomina control externo del refuerzo.

La dirección en la que analizamos los puntos de control también es importante, porque los puntos de control son una variable de personalidad que, en términos relativos, muestra si los esfuerzos de una persona hacia ellos dependen o no de su comportamiento, como lo refiere Visdómine & Luciano (2006). En ese contexto Rotter (1966), quien menciona que se ha desarrollado un modelo para evaluar cómo las personas ajustan su conducta en función de los valores y perspectivas que determinan a los posibles efectos de una acción. Agregó que la singularidad de la persona se manifiesta en el hecho de que no es el valor externo y objetivo de la recompensa lo que fija el comportamiento, por el contrario, el valor que un individuo le da a esa recompensa. Asimismo, no son las probabilidades objetivas, extrínsecas y condicionales las que establecen el comportamiento, sino las perspectivas humanas sobre la posibilidad de un resultado.

Asimismo, Rotter, citado por Carranza (2017), también introduce una separación: el concepto de un "lugar controlado internamente" contra un "lugar controlado externamente", esto es que, los humanos tienen una expectativa común de grado de control sobre sus diversas áreas de actividad.

Locus de control interno: Son personas que esperan que los resultados que consiguen sean aleatorios o causados por sus acciones o características de tipo personal, creyendo que tienen el poder de influir en su oportuno destino, cambiar situaciones adversas o aumentar las posibilidades de éxito. Arosemena (2018) encontró que sentirse en control de una situación aumenta la motivación para afrontarla, por lo que se espera que las personas con una puntuación de control interno se involucren más y se comporten de forma más positiva ante una situación. (pág. 120)

Locus de control externo: Según Brenlli (2010), en el caso de las personas con puntos de control externo, distinguen que los efectos de sus actos dependen de factores que escapan a su control, como la suerte, el destino o la implicación de los demás sin que estos se den cuenta. La capacidad de cambiar el curso de los acontecimientos e influir, a través de sus acciones, para controlar cualquier refuerzo que siga a sus acciones.

En este sentido, Montaña, et al. (2019) plantean que la personalidad representa la interacción de un individuo con su entorno y que no se puede hablar de la personalidad de un sujeto independientemente de su entorno. Volvió a describirlo como una entidad respectivamente equilibrada con la capacidad de reaccionar ante determinadas situaciones.

De igual forma, Bados y García (2011) afirman que las experiencias de vida permiten a las personas construir creencias sobre por qué se fortalecen y sobre su capacidad para intervenir positivamente en los acontecimientos y edificar su oportuno futuro. De esta forma, las personas tratan de maximizar los refuerzos a través de sus acciones, evitando penalizaciones y prácticas negativas.

Cabe recalcar que, según Torres y Ruiz (2012), que al mencionar locus de control estamos hablando de percepción intrínseca, el esfuerzo se atribuye a un comportamiento, pero no sabemos que corresponde a la realidad ni conocemos a esa persona. tiene que esperar las expectativas que tiene con respecto a su capacidad para influir en su comportamiento, independientemente de lo que esté sucediendo afuera. Finalmente, se deduce que los puntos de control varían de un área a otra. Los jóvenes pueden tener una sensación moderada de control sobre las tareas académicas, una sensación externa de control sobre las relaciones interpersonales y una sensación interna de control sobre la elección física y los deportes.

Existen muchas teorías sobre el Locus de Control, sin embargo, una de la más estudiada y más aceptada hoy en día es la Teoría del Aprendizaje Social.

Locus control fue establecida por Julián Rotter (1975), se fundamenta en su teoría psicológica del aprendizaje social, anterior a la de Bandura. Rotter, desarrolló la idea de que nuestras creencias sobre las causas de las acciones influyen en nuestros comportamientos y actitudes. Por ese motivo, dicho psicólogo planteó el locus de control como una fisonomía de personalidad en su hipótesis y afirmó que suele ser bastante estable a lo largo de la vida. De este modo, Rotter dividía a las personas en dos grandes grupos en función de si presentaban un locus de control intrínseco o un locus de control extrínseco.

Arias (2014), tras analizar la teoría de Rotter se centralizó en el estudio de la teoría a la psicología clínica, de la que tradujo la idea de aprendizaje a los conceptos de refuerzo interno o externo y la trayectoria asociada a los cambios afectados por uno mismo o el entorno o las circunstancias. Según Rotter, la salud se puede mejorar desarrollando un sentido de control a nivel personal sobre la vida misma.

La imagen subjetiva de las habilidades de uno mismo, para modificar los acontecimientos importantes en la vida, se denominan creencias de control. Según Pereyra et al. (2016), estas creencias, pueden diferenciarse de las que se relacionan con la situación del dominio y con la energía para ejercerlo, este autor afirma que un individuo puede contar con las habilidades suficientes para regular por sí mismo su conducta, pero si considera que no tiene las habilidades para aplicar las destrezas con éxito, la consecuencia será el no llevar a cabo el proceso de autorregulación.

Según Arosemena en su teoría (2018), el objetivo principal es comprender y predecir el comportamiento de individuos y grupos, identificar formas de cambiar el comportamiento y utilizar este enfoque en las intervenciones como objetivos para el desarrollo de la personalidad, patología del comportamiento y promoción de la salud.

Una vez que hemos realizado el análisis del Locus de Control, es también importante que se pueda dedicar un apartado a estudiar la definición de COVID-19, ya que es un tema transversal en nuestra investigación.

Según el anuncio del Ministerio de Salud (MINSA, 2020), la Covid-19 es una enfermedad contagiosa que la causa un coronavirus desenmascarado últimamente. La gran cantidad de infectados con el virus tienen síntomas respiratorios de ligeros a moderados que se resuelven solos sin un tratamiento específico. Los adultos mayores y aquellos con condiciones médicas subyacentes, como padecimientos cardiovasculares, diabetes, malestares respiratorios crónicas o enfermedades terminales, tienen más posibilidades de desarrollar patologías graves.

Según Taylor (2019), el impacto a nivel psicológico del COVID-19 y sus datos en la población es claro, pero cabe recalcar que como resultado la gran mayoría de las personas están libres de trastornos mentales. Sin embargo, Inchausti, García, Prado y

Sánchez (2020) señalan que, debido al aislamiento prolongado, el duelo o la crisis económica, gran parte de la población sentirá una fuerte reacción, principalmente en forma por el impacto de la economía, generando miedo. Por otro lado, según Brooks (2020) a experiencia previa con otros virus sugiere que los trabajadores sanitarios de primera línea son un subgrupo especialmente vulnerable, especialmente al final de la actual fase de contención.

La pandemia COVID-19, como lo afirma Lozano (2020) generó un impacto psicológico, en población general, teniendo consecuencias sobre el estado mental de los seres humanos los grados de ansiedad, el estrés que queda después de un trauma, intranquilidad patológica, y desequilibrio en el sueño. Todo este efecto a nivel emocional se da a partir de la preocupación de poder contagiarse estando cerca de alguien que tenga el virus.

El impacto psicológico del COVID-19 que se ha logrado distinguir al trabajar de casa, como lo afirman Marquina & Jaramillo (2021) estos prejuicios a nivel mental indican que el trabajo de manera distante que se ha brindado como estrategia, no han sido la mejor alternativa para las personas, ya que esta decisión se tomó por la crisis sanitaria que se estaba atravesando a nivel nacional y mundial y que no ha sido de manera exigente, sino fue decretado como medida para evitar el contagio; pero todo este encierro de manera domiciliaria, generó cierta incertidumbre en cada trabajador, trayendo como consecuencia poca tolerancia ante momentos de estrés, desesperación, nerviosismo, irritabilidad, elevación de nivel de conciencia, episodios de tristeza profunda, problemas a nivel de concentración y atención, temores y lamentos, entre otros, perturbando el trabajo dentro de la empresa e indicando que esta pandemia ha dado como efecto dificultad a nivel físico y también en lo psicológico.

En un artículo publicado por el Fondo Monetario Internacional (2020), se concibe un repaso de los distintos contextos de países ante el COVID 19, referente a los principales organismos internacionales afectados por la crisis a nivel mundial se enumeran tales como, España, Italia, Irlanda, EE.UU., y otros países han tomado precauciones ante la pandemia y es importante entender que muchas de estas decisiones significan la pérdida de millones y miles de empleos en todo el mundo. Por

su lado, el apartado que menciona el trabajo remoto sugiere que no se trata solo de estar en casa, sino que también menciona que esto no siempre es posible ya que no todos los trabajos se pueden mantener, porque hay puestos de trabajo como limpieza, mecánica, construcción, y muchos más. Para aquellos trabajos que son salvables, cabe decir que el proceso de adaptación afecta no solo al desempeño del empleado, sino también a su salud psicológica.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), demostró en países latinoamericanos que más de 2.700.000 empresas estarían en absoluta obligación de cerrar por efectos económicos presentados en el COVID-19, llevando a perder 8,5 millones de personal en tan solo 6 meses. En Colombia la cantidad de 140 organizaciones obstruirían sus entradas, según Diario Actualícese, 2020. No cabe duda de que esto simboliza una confusión tomando en cuenta que las presentes cantidades se sugerían tan solo para el mes de julio, la revista el Diario, refiere que, iniciando el mes de junio del 2020, a partir de una información obtenida por la cámara de comercio revelaba que en Colombia un 96 % de organizaciones tuvieron reducción del 75% en las ventas al 50%; el 82% de estas empresas formales conseguirían permanecer más tiempo con sus propios patrimonios.

Loyola (2020), habla sobre la consecuencia psicológica que genera la COVID-19 en la salud de los empleados peruanos, al mirar los datos lo más notorio es la intensidad con la que tiene que pasar día a día un gran grupo de nuestros trabajadores según las situaciones a las que nos enfrentamos. En las últimas semanas, 3 de cada 10 empleados han experimentado un deterioro de la salud. Al analizar los resultados, encontramos varios indicadores, de acuerdo con Lozano (2020), el 86.2%, o casi 9 de cada 10 participantes, reportó trastornos del sueño debido a un claro impacto entre los ciclos de sueño y el desempeño en sus labores, lo que también sugiere que al menos parcialmente en el estudio 51.6% reportó ansiedad. causa de la falta de sueño. El 84% dijo que la ansiedad, la irritabilidad o la angustia eran factores presentes o antecedentes recientes. El 73.1% refirió tener cefaléas. Nos damos cuenta que este indicador es mixto. También sabemos que algunas de las explicaciones más probables podrían incluir demasiado tiempo sentado frente a una computadora portátil o pantalla de

computadora, una gran carga de trabajo, cambios en los hábitos de sueño, cambios en hábitos básicos como la dieta y el ejercicio, etc. El 59.6% indicó que hubo un retraso en el inicio de la tarea. El 53.6% considera la inatención como una condición periódica. El 42.6% de la muestra reportó sentirse infeliz y decepcionado, entre todos estos hallazgos sólo uno merece un tratamiento especial porque son claramente contradictorios: el 42.6% de la muestra dijo sentirse infeliz y decepcionado, pero el 52.3% dijo que puede disfrutar de las actividades diarias.

2. Justificación de la investigación

El estudio tuvo como objetivo precisar el tipo de Locus de Control que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19-2021.

La realización de esta indagación teóricamente se justifica puesto que ambos problemas han generado cambios extremos en la vida del ser humano, apoyándose en teorías fiables las cuales permiten ampliar el conocimiento y aprendizaje, así mismo, permiten comprender la profundidad de dichos trastornos.

Además, presenta un aporte metodológico, ya que se aplicó un instrumento con el cual se alcanzaron los objetivos de estudio, y posteriormente, se procesaron los datos a través del programa SPSS, adecuado para cálculos de tipo estadísticos.

Es importante destacar, que, al referirnos al aporte práctico, esta investigación ofrece el origen hacia la implantación de nuevos programas de participación eficaz en casos donde las actitudes de un locus de control externo han generado algún tipo de interferencia al equilibrio del equipo de trabajo en su conjunto.

Así mismo el estudio de la investigación, al poseer un valor científico, ofrece a la sociedad contribuir con un valioso nivel de nuevos aprendizajes, progreso e innovación para la psicología, pues gracias a la información obtenida se ampliará el horizonte acerca del tipo de locus de control influyente en la población, lo que accederá establecer nuevos programas de abordaje, elaborando la adquisición de nuevos talentos e impulsando en crecimiento humano y laboral.

3. Problema

La presente investigación nace de ver la realidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Ayabaca –Piura, cuya dinámica de interacción y potencial de trabajo se viene deteriorando a causa de que los colaboradores no suelen asumir las consecuencias directas de sus actos, o irresponsabilidad, sino que más bien buscan atribuirlos a factores externos a su conducta individual, lo que genera un contexto tenso, demoras innecesarias en los trámites, e insatisfacción por parte de los usuarios.

Ante esta situación descrita de la Municipalidad Distrital de Sapollica - Ayabaca, nace la interrogante:

¿Cuál es el tipo de Locus de Control en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica en tiempos de COVID-19, 2021?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable: Locus de Control

Definición conceptual de variables	Dimensiones (Factores)	Indicadores	Tipo de escala de medición
Medida en que una persona interpreta los acontecimientos de su vida como resultado de sus propias conductas o fuerzas externas. (Rotter, Chance, & Phares, 1972).	Locus de control interno.	Las personas interpretan los eventos en función de su propio comportamiento.	Percentiles
	Locus de control externo.	Las personas perciben que los eventos que les suceden ocurren como resultado de una fuerza o fuerza externa y que estos eventos ocurren independientemente de sus acciones.	

5. Objetivos

a. Objetivo General

Determinar el tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19-2021.

b. Objetivos Específicos

A) Identificar el tipo de locus de control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19-2021, según sexo. B) Identificar el tipo de locus de control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19-2021, según edad. C) Identificar el tipo de locus de control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica Piura en tiempos de COVID-19-2021, según nivel académico.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de investigación

El estudio es básico, el cual tiene como objetivo principal empezar con una descripción en un marco basado en teoría con el propósito, como lo establece Muntane (2010) de ampliar los aprendizajes científicos, pero sin diferenciarlo con ningún aspecto conocedor.

Según Hernández et al., (2014), tiene un diseño de estudio no experimental puesto que se realizará sin hacer algún tipo de manipulación deliberada con las variables en mención y que además se observaran los fenómenos en su contexto natural para luego analizarlos. A partir de esto se divisan situaciones que ya existen y que no las provocan de manera intencional en el estudio.

A partir de lo dicho por los autores anteriormente mencionados la investigación tiene un tipo descriptiva y a su vez transversal, porque la persona que lo está aplicando tiene ciertas limitaciones para medir la ocurrencia, cualidades y movimiento de un elemento en un momento determinado.

2. Población – Muestra

La población es un grupo de elementos definido o indefinido con cualidades habituales, según lo afirma Arias (2006), en este sentido la población total es de 100 colaboradores de distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Sapillica.

Hernández, et al., (2014), definen el concepto de muestra como un grupo pequeño que se extrae de la población, utilizado para ahorrar tiempo y recursos debe determinar la población, generalizar los resultados y establecer los parámetros. El estudio estuvo constituido por 80 colaboradores, que cumplieron con los criterios necesarios para ser incluidos en la investigación.

La técnica de muestreo empleada fue muestreo no probabilístico, que como menciona Arias (2012), es un proceso de selección en el que la probabilidad de que los elementos de la población deban integrar la muestra que es desconocida y deliberada, por ello estos elementos se seleccionan en base a criterios predefinidos o

al juicio del investigador, para ello se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión

Se toman en cuenta: a) Colaboradores mayores de 18 años, b) Trabajador de la municipalidad; c) Acepte participar de forma voluntaria de la investigación. D) Ambos sexos.

Criterios de Exclusión

Se consideran: a) Personal menor de 18 años. b) Personal que no pertenezca al equipo de trabajadores de la municipalidad; c) Personal que no acepte participar de forma voluntaria de la investigación.

Finalmente, la muestra final estuvo compuesta por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica y estuvo caracterizada de la siguiente manera:

Sexo:

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	49	61.25%
Mujeres	31	38.75%
	80	100%

Edades:

	Frecuencia	Porcentaje
18 – 30	53	66.25%
31 – 45	17	21.25%
46 a +	10	12.5%
	80	100%

Nivel Académico:

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	12	15%
Técnica	18	22.5%
Universitaria	50	62.5%
	80	100%

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizó la técnica de la encuesta la cual, según Arias (2012) tiene como fin de recopilar datos de la población o de la muestra en estudio, ya sea de lo personal o en relación con algún tema en específico.

Para la variable Locus de control se aplicó el Cuestionario de Locus de Control que tiene como autor a Julián Rotter (1966). Este cuestionario valora la categoría de la personalidad, Internalidad – externalidad. Mide la manera de controlar la situación y a sí mismo dependiendo la influencia del entorno. Consta de 29 ítems. Está compuesta por 2 dimensiones, la dimensión de Locus de Control Interno conformado por los ítems (2a, 4b, 6a, 9a, 11b, 13 b, 16a, 18a, 21a, 23a, 26b, 29a) y Locus de control Externo conformado por los ítems (3b, 5b, 7a, 10b, 12b, 15b, 17a, 20a, 22b, 25a, 28b). Se agregan 6 ítems independientes dispuestos a hacer más ambiguo el propósito de la escala.

Sumando el número de ítems relacionados a la dimensión de creencias externas se obtiene el puntaje total, se le da una puntuación al ítem cuando la persona señala la opción externa, no se le asigna puntuación si señala la opción interna. Así, las categorías y puntajes probables a obtener son los siguientes: Locus de control interno de 0 a 11; Locus de control externo de 12 a 23 puntos significa.

Interpretación

Las personas con un puntaje de control interno tienen más probabilidades de tener un comportamiento de logro y experimentar el éxito; por otro lado, las personas con una órbita exterior actúan a la defensiva sobre sus propios fracasos y es más probable que sean reacias a admitir las consecuencias de sus acciones porque creen que la felicidad es la fuente de sus propios problemas o una forma de superarlos.

Validez

En 1992, Sánchez validó el cuestionario de puntuación de la prueba en Lima, que presentó la prueba a 5 examinadores para averiguar el factor de validez interna de la prueba. Luego presentó una muestra de 80 hombres y mujeres universitarios de entre 16 y 30 años.

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario de puntuación de la prueba realizado por Sánchez (1992) dio como resultado final el coeficiente de confianza encontrado por el método de Richardson K ($r = .73$), el cual es moderadamente significativo.

Para confirmar este criterio se aplicará el índice de consistencia interna Alfa de Cronbach, sobre la varianza de los datos recopilados a través de la aplicación del instrumento.

Instrumento de la Variable: Escala Locus de Control

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	: Escala de Locus de Control Interno-Externo de Rotter
Autor	: Julian Rotter
Procedencia	: Estados Unidos
Año	: 1966
Objetivo	: Mide la localización de control, específicamente la expectativa generalizada de control contingente a la conducta (LCI) o no contingente (LCE) evaluado a través de diversas situaciones y áreas del comportamiento.
Dirigido a	: Adolescentes y adultos

Estructura

Está conformado por 23 ítems los cuales evalúan las expectativas de manera general sobre el control de los refuerzos, además hacen una elección entre costumbres o expectativas internas y externas, para ello el evaluado deberá de seleccionar lo que más se acerque a su punto de vista.

Además, 6 ítems están diseñados para hacer que el propósito de la escala sea más confuso en el sentido de que la única función que realizan es hacer que el objetivo sea menos obvio.

Cada ítem consta de dos expresiones opuestas, una relacionada con las expectativas de control externo y la otra con las expectativas de control interno.

4. Procesamiento y análisis de la información

El proceso de los datos se obtuvo a través de una base de recolección de datos anónima para luego ser codificada con el programa MS Excell® utiliza para hacer cálculos y análisis estadísticos

El análisis estadístico se desarrolló con el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS® v. 25. 0).

RESULTADOS

Tabla 1.

Tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19- 2021.

Tipo de Locus	Frecuencia	%
Locus Externo	18	22.5
Locus Interno	62	77.5
Total	80	100

Nota: elaboración propia

En la presente tabla N° 1, se observa que el 77.5% de los trabajadores de la Municipalidad de Sapillica evidencian tener un Locus de Control Interno, mientras que un 22.5% presenta un Locus de Control Externo.

Tabla 2.

Tipo de Locus de Control en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19- 2021, según sexo.

Tipo de Locus	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Locus Externo	8	25.81	10	20.41
Locus Interno	23	74.19	39	79.59
Total	31	100	49	100

Nota: elaboración propia

En la tabla N° 2 se observa que del total de las mujeres un 74% tienen un Locus Interno, mientras que el 26% presentan Locus Externo; en el caso del sexo masculino un 80% evidencia Locus de Control Interno y un 20% de Control Externo.

Tabla 3.

Tipo de Locus de Control en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapolilca, Piura en tiempos de COVID-19- 2021, según edad.

Edad	L. Externo		L. Interno		Total
	f	%	f	%	%
18 – 30 años	14	26.42	39	73.58	100
31 – 45 años	3	17.65	14	82.35	100
46 año a más	1	10	9	90	100

Nota: elaboración propia

En la presente tabla se observa que la población entre 18 a 30 años prevalece el Locus de Control Interno con 74%, seguido por un 26% con un Locus de Control Externo. En personas mayores con edades de 31 a 45 años de igual manera impera el Locus de Control Interno con 82% seguido de un 18% de Locus de Control Externo y finalmente entre los trabajadores mayores de 46 años también predomina el Locus Interno en un 90%, seguido de un 10% del Locus de Control Externo.

Tabla 4.

Tipo de Locus de Control en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de COVID-19- 2021, según nivel académico.

Nivel académico	L. Externo		L. Interno		Total
	f	%	f	%	
Secundaria	1	8.33	11	91.67	100
Sup. Técnica	2	11.11	16	88.89	100
Sup. Universitaria	15	30	35	70	100

Nota: elaboración propia

En esta tabla N°4 se divisa que según el grado académico Superior Universitario el 70% de los trabajadores presenta un Locus de Control Interno y el 30% un Locus de Control Externo; Entre los colaboradores con nivel académico de Superior Técnica, el 89% presenta el Locus de Control Interno y el 11% un Locus de Control Externo; finalmente el 92% de los trabajadores con nivel académico de secundaria presentan un Locus Interno y el 8% un Locus de Control Externo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La primera tabla de resultados estaba orientada a dar respuesta al objetivo principal de “determinar el tipo de Locus de Control predominante en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica, Piura en tiempos de Covid-19 - 2021” y como se puede observar, entre dichos trabajadores prevalece el Locus de Control Interno con un 77.5% contra un 22.5% que obtuvo un Locus de Control Externo.

Esto refiere a groso modo que los trabajadores de la municipalidad son personas que entienden que lo que les sucede en sus vidas, lo bueno y lo malo, es producto de sus propias decisiones y acciones; no culpan al destino o a la mala suerte cuando les va mal, sino que son personas que se motivan para revertir esas situaciones adversas porque se saben conscientes que ellos pueden influir en su propio destino.

Si esto lo relacionamos con la situación actual que estamos viviendo con la pandemia por la Covid-19, podemos inferir que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapillica asumen una actitud de autoprotección, ya que entienden que el contagio en muchas ocasiones se da por conductas temerarias de deliberado incumplimiento a las medidas sanitarias.

Ahora, si bien es cierto que en su mayoría los trabajadores de la Municipalidad de Sapillica tienen un locus de control interno, no podemos pasar por alto que el 22.5% de ellos tienen un locus de control Externo y que por tanto entienden que lo que les sucede no es contingente a su conducta, sino por el contrario, producto de la suerte, del destino u obra de otras personas.

Este tipo de personas culparán a factores externos por lo malo que les pueda suceder; por ejemplo, si los despiden del trabajo, dirán que el jefe les tenía cólera, que algún compañero ha hablado mal de ellos; pero no asumirán que se le despide por su ineficiencia y baja productividad. De igual manera; si se contagian de la Covid-19 dirá que fue por mala suerte, que el virus ya está en todos lados, en el ambiente, pero no asumirán su responsabilidad por no usar mascarillas o asistir a reuniones sociales.

Cómo vemos las personas que presentan un locus extrínseco culpan a factores externos de las cosas que les suceden y no asumen una actitud responsable y consecuente con sus actos; esto también hace que no hagan lo suficiente para superar

las situaciones adversas y no se motiven para tomar una actitud activa en la superación de sus problemas o dificultades.

Si vemos los resultados presentados por Caldas (2016) en su investigación, encontramos que los resultados descriptivos de la variable Locus de Control son similares a los nuestros, ya que el 78% de los evaluados presentan un Locus Interno y el 22% presenta Locus Externo, habiendo una mínima discrepancia de 0.5% con nuestros resultados.

De manera similar Aguilar (2017) en la investigación en Arequipa, halló que el 83.3% de los trabajadores presentaban un Locus de control Interno y el 16.7% un Locus de Control Externo. Como se evidencia, los resultados de Caldas y Aguilar están en sintonía con los hallazgos de nuestra investigación en donde predomina el Locus de Control Interno.

Sauna (2017) en su estudio aplicado en Trujillo, obtuvo resultados un poco más parejos, sí bien es cierto el Locus controlado Interno prevalece, lo hace con un 54% contra un 46% del Locus Externo. Como vemos la diferencia no es mucha, lo cual indica que un número mayor de colaboradores de la salud presenta un locus de control externo, lo cual no deja de ser preocupante por la delicada labor que realizan y que en sus manos están las vidas de cientos de personas. Debemos tomar en cuenta que nuestra población es distinta y que trabajar en el sector salud es mucho más desgastante y que en muchas oportunidades mal retribuido.

En el caso de la investigación de García y Mora, realizada el año 2020, no podemos decir mucho ya que sólo menciona que la mayoría de los participantes de la investigación presentan un Locus de control Interno, pero no presenta los efectos exactos para que se puedan analizar.

Valle (2019) en su indagación en Chimbote, defirió que el 100% de los participantes presentaban un Locus Interno; es decir, ni uno solo de los evaluados presentan un Locus de control Externo; esto difiere con nuestra investigación ya que el 22.5% de nuestros evaluados presentan este tipo de Locus de Control. Estos resultados se podrían entender mejor si miramos quiénes conforman su población, no son trabajadores comunes, sino que son microempresarios, es decir personas emprendedoras que están apostando por tener un mejor futuro, no son personas que

estén esperando que la suerte los ayude, sino que luchan diariamente por construirse un mejor futuro.

Hernández (2019) por su lado al investigar, obtuvo que el 60% de los trabajadores presentan un Locus de Control Externo, lo cual dista diametralmente de nuestros hallazgos. Ante esos resultados podemos observar que la muestra de la investigación fue pequeña, sólo treinta trabajadores, por lo cual la capacidad de generalización es mínima, así mismo notar el rubro de la empresa es distinto.

Mientras que en la Municipalidad Distrital de Sapollica los trabajos son de tipo administrativo, la empresa con la que trabajó Hernández es una empresa de cosecha, es decir que en su mayoría son obreros y por tanto no habría homogeneidad en la muestra de Hernández y la nuestra.

Ahora bien, como primer objetivo específico nos propusimos “Identificar el tipo de Locus en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de Covid-19- 2021, según sexo”; para lo cual sería importante anotar que nuestra muestra estuvo conformada en un 61.25% por varones y un 38.75% por mujeres.

En el caso de las féminas, del total de las encuestas el 74.19% presentan un Locus Interno, mientras que el 25.81% presentan un Locus Externo; por su parte los varones presentan 79.59% Locus de Control Interno y sólo el 20.41% Locus de Control Externo. Como vemos los resultados son similares a nuestros hallazgos generales y no se encuentran diferencias relevantes entre los resultados.

En el caso de Valle (2019), como vimos en líneas arriba, el 100% de sus participantes obtuvieron un Locus de Control Interno. La muestra se formó por un 77.3% de mujeres y un 22.7% de varones, de los cuales, tantos hombres así de igual que mujeres presentaban un Locus intrínseco.

Aguilar (2017) quien realizó su investigación con trabajadores de Servicios Arequipa obtuvo que de los varones evaluados el 86.3% presentaron Locus de Control Interno y el 13.7% Locus de Control Externo; En el caso de las mujeres, el 79.7% obtuvo un Locus de Control Interno y el 20.3% un Locus de Control Externo.

Estos resultados en la investigación de Aguilar (2017) son consistentes con sus resultados generales y no se observan discrepancias entre los resultados de los varones y mujeres, caso que es muy similar a nuestra investigación ya que no presentamos

diferencias importantes en los resultados según sexo y los resultados son consistentes con las estadísticas generales.

Como se puede ver en la tabla 3, la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad de Sapillica son adultos recientes con edades de 18 a 30 años, sumando ellos el 66.25% del total de la población.

De los trabajadores con 18 y 30 años, tenemos que el 26.42% de ellos presentan un Locus de Control Externo, y que, en su mayoría, con un 73.58% tienen un Locus de Control Interno.

Los trabajadores en el rango de 31 a 45 años de edad, tenemos que el 82.35% manifiestan Locus Interno y el 17.65% presentan un Locus Externo.

En el rango de edad de 46 años a más, obtenemos que el 10% de los participantes presenta un Locus de Control Externo y el 90% un Locus de Control Interno. Es evidente que en todos los rangos de edad el Locus de Control que predomina es el Interno, sin embargo, podemos notar que a mayor edad mayor es la predominancia del Locus Interno.

Visto desde otro punto de vista se puede interpretar que cuanto más joven se es, el locus de control Externo encuentra cabida en los trabajadores, esto se puede deber muchas veces a que no todos maduramos de igual forma, ni al mismo ritmo y nos podemos dejar llevar como motivación para el trabajo sólo por factores externos como el salario y no se tome mucho en cuenta factores como la vocación.

Aguilar (2017) también presenta sus resultados en términos de rangos de edades, sin embargo, sus categorías son distintas a las nuestras; el primer rango presentado es de 18 a 20 años de edad, en el que tenemos que el 77.8% de los trabajadores presentan un Locus de Control Interno y el 22.2% un Locus de Control Externo.

El siguiente rango tomado en cuenta es de 21 a 39 años de edad, y en él el 83.2% presentan un Locus de Control Interno y el 16.8% un Locus de Control Externo; por su parte el último rango es de 40 a 65 años de edad, donde el 84.9% tienen un Locus de Control Interno y el 15.1% Locus de Control Externo. Los resultados hallados, en líneas generales, son similares a los nuestros, tanto en la predominancia del Locus de Control Interno como en un muy ligero aumento de dicho Locus de control conforme se aumenta la edad de los trabajadores.

Con respecto al nivel académico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapolilca tenemos que en su mayoría tienen un nivel académico Superior Universitario con un 62.5%; seguido por el Nivel Superior Técnico con un 22.5% y finalmente el 15% de los trabajadores de la Municipalidad de Sapolilca presentan un Nivel Académico de Secundaria.

De los trabajadores que tienen un nivel académico Universitario el 70% obtiene un Locus de Control Interno y el 30% un Locus de Control Externo; de los Técnicos el 88.89% presentan un Locus Interno y el 11.11% un Locus Externo y finalmente, de los trabajadores con secundaria el 91.67% tienen un Locus de Control Interno y el 8.33% un Locus de Control Externo.

Si observamos detenidamente los resultados podremos notar que el locus interno predomina en los tres niveles educativos, sin embargo, es menor en el nivel académico universitario, con un 70% y mayor en los trabajadores con un nivel educativo de secundaria, con un 91.67%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera

El 77.5% de las personas evaluadas en este estudio y que trabajan en la Municipalidad Distrital de Sapillica muestran un Locus de Control Interno.

Segunda

Tanto en mujeres como en varones prevalece el Locus de Control Interno, con un 74.19% para las primeras y 79.59% para los segundos.

Tercera

En la categoría según la edad de 18 a 30 años predomina el Locus de Control Interno con un 73.58%; en edades de 31 a 45 años predomina el Locus de Control Interno con un 82.35%; finalmente para las edades de 46 años a más predomina igualmente el Locus de Control Interno en un 90%.

Cuarta

En los colaboradores de la Municipalidad de Sapillica con un nivel académico de Secundaria predomina el Locus Interno con un 91.67%; en el nivel académico Superior Técnico prepondera el Locus de Control Interno con un 88.89% y finalmente en el nivel académico de Superior Universitario predomina con un 70% presenta un Locus de Control Interno.

Recomendaciones

Primera

El área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Sapolilca tome en cuenta los resultados de la presente, para que siga mejorando el Locus de Control Interno a través de programas de fortalecimientos de capacidades como la responsabilidad, motivación, el autocuidado, etc.

Segunda

Realizar talleres de fortalecimiento para hombres y mujeres, atendiendo que en más de un veinte por ciento de los trabajadores predomina el Locus de Control Externo, lo cual hace que tengan poco compromiso y echen la culpa a factores externos de sus propios errores y negligencias.

Tercera

Estimular nuevas investigaciones con la categoría Locus de Control y su correlación con nuevas variables de interés con el fin de aportar al conocimiento científico.

Cuarta

Impulsar que la Municipalidad de Sapolilca como otras instituciones públicas o privadas implementen políticas tomen en cuenta el Locus de Control como una variable a tomar en cuenta en los conocimientos de selección de su talento compasivo evaluando en las entrevistas de evaluación la capacidad para asumir responsabilidades y luchar para mejorar o revertir los resultados negativos, sin culpar a agentes eternos de sus errores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2017). *Locus de control y Satisfacción laboral en servicios-Arequipa* [tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6622/76.0326.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, W. (2014). In Memoriam Julian Rotter (1916 - 2014). *Revista de Psicología*. 32 (1), 184-185. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337831261009.pdf>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigacion, introduccion a la metodologia cientifica, 5ta edicion*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion, introduccion a la metodologia cientifica, 6ta edicion*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arosemena, R. (2018). ¿Qué es el locus de control interno y externo?. *Psyciencia*.
<https://www.psyciencia.com/locus-control-interno-externo/>.
- Bados, A., y García, E. (2011). *Técnicas Operantes*. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos. Facultad de Psicología, Universidad de Barelona.
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *Lancet*, 395, 912-920.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Caldas, E. (2016). *Locus de control y metas de aprendizaje en estudiantes del Instituto Tecnológico CESCO- Sede San Juan de Miraflores 2016, Lima*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle] Repositorio institucional.
- Carranza C., 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 postgrado, Universidad Nacional de Santa] Repositorio institucional.
<http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2846/42849.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. Panamá: A. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/S2000438_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Fondo Monetario Internacional. (2020). *Políticas, política y pandemia*. Panamá: Finanzas y Desarrollo.
- García, A., & Mora, K. (2020). *Rasgos de Personalidad, Locus de Control y Pensamientos Distorsionados hacia la mujer en una muestra de hombres de la ciudad de Villavicencio, Meta..* [tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás] Repositorio institucional. <https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/31451/6/2020adrianagarcia.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42. 43-61.
- Hernández, C. (2019). *Tipos de locus de control y sus asociaciones con paradigmas, felicidad subjetiva y accidentabilidad en trabajadores de una empresa de cosecha forestal*. [tesis de pregrado, Universidad de Concepción] Repositorio universitario. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3471>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Inchausti, F., García, N., Prado, J., & Sánchez, S. (2020). La psicología clínica ante la pandemia COVID-19 en España. *SCielo*, 31 (2). 14-23. S CCXX. <https://dx.doi.org/10.5093/clysa2020a11>
- Lavaud, D. (2018). *Locus de control en docentes de la Institución Educativa N° 093 Efraín Arcaya Zevallos Zarumilla – Tumbes*. [tesis de pregrado, Universidad Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1183>
- Loyola, F. (2020). *1er estudio global sobre el impacto psicologico del Covid-19 en la salud de los trabajadores*. Recuperado de: <https://affor.es/visibilizando-los-efectos-invisibles-de-la-pandemia/>
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *SCielo*, 83 (1). 51-56. <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>.
- Lynn, S., & López, I. (2015). *locus de control y calidad de vida relacionada a la salud en pacientes con cáncer de una clínica de la ciudad de Chiclayo*. *Revista de la Universidad Señor de Sipán*, 6 (2). 7-22.
- Marquina, R., & Jaramillo, L. (2021). El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la Población. *SCielo*, 45-59. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>
- Ministerio de Salud. (2020). *Boletín Temático Normativo en COVID-19*. Lima: Ministerio de Salud.

- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2019). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia*, 3 (2). 81-107. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Muntane, J. (2010). Introduccion a la investigacion basica. *RAPD ONLINE* . 33. N°3. MAYO - JUNIO 2010, 221-227.
- Penhall, A. (2001). Rotters Locus of Control Scale. *University of Ballarat*, 37-42.
- Pereyra, C., Ronchieri, C., Rivas, A., Trueba, D., Mur, J., & Páez, N. (2016). Self-efficacy: a review applied to diverse areas of psychology. *Ajayu*, 16 (2). 299-325.
- Rotter, j. (1966). *Expectativas generalizadas para el control interno versus externo del refuerzo, monografía psicologica*, 80. Asociación Americana de Psicología.
- Rotter, J. (1975). Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of Internal versus External Control of Reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43 (1), 56-67. <https://doi.org/10.1037/h0076301>
- Rotter, J., Chance, J., & Phares, J. (1972). *Applications of a Social Learning Theory of Personality*. New York: Rinehart and Winston.
- Sauna, B. (2017). *Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de la salud de la MICRO-RED El Porvenir-Trujillo*. [tesis de pregrado Universidad los Angeles de Chimbote]. Repositorio institucional. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/1913/PERSONAL_CONTROL_SAUNA_CASAMAYOR_BERTHA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Taylor, S. (2019). *The psychology of pandemics. Preparing fo the next global outbreak of infectious disease*. Cambridge Scholars Publishing.
- Torres, M., & Ruiz, A. (2012). Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de bachillerato del Estado de México. *Psicología Iberoamericana*, 20. 49-57. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133928816007.pdf>
- Valle, W. (2019). *Locus de control en trabajadores microempresarios chimbotanos*. [tesis de pregrado, Universidad Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8732>
- Villegas, R. (2018). *Estudio del clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sapillica - 2016*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1213/ADM-VIL-ARM-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Visdómine, C., & Luciano, C. (2006). Locus de control y autorregulación conductual: revisiones conceptual y experimental. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6 (3) 729-751. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33760313.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Mecanismo de protección de DDHH

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo, _____,
identificado con DNI N°: _____,
y domicilio en: _____.

Manifiesto que se me ha informado correctamente los detalles de la investigación titulada Locus de Control en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19, 2021; se me manifestaron los objetivos de la investigación, el tratamiento que recibirían mis respuestas al instrumento, así como que no existirían represalias por parte de la Municipalidad Distrital de Sapollica por emitir las respuestas de manera sincera.

En pleno uso de mis facultades, y luego de recibir una adecuada y verás información concedo mi pleno consentimiento y manifiesto mi deseo de participar en la investigación.

Firma

Anexo 02: Protocolo del Instrumento

PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO

Instrucciones

Este es un cuestionario para determinar cómo ciertos acontecimientos en nuestra sociedad afectan a diferentes personas. Cada ítem consiste en dos oraciones denominadas a) y b). Seleccione entre estas alternativas, la que según su opinión describe mejor la situación presentada y márkela con un aspa (x) en la hoja de respuesta. Cerciórese de escoger la alternativa en la que verdaderamente crea, en vez de la que piensa que debe escoger o la que quisiera que fuese verdad.

El presente cuestionario es una medida de creencias personales, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Por favor conteste con cuidado, pero sin detenerse particularmente en ningún ítem. Tal vez descubra que en algunos casos crea en ambas alternativas o que no crea en ninguna de las dos. En estos casos escoja la alternativa que más se acerque a lo que crea. Cada ítem es independiente, al hacer su selección, no se deje afectar por sus selecciones anteriores.

- 1.- a) Los niños se meten en problemas porque sus padres los castigan demasiado.
b) El problema con los niños en la actualidad es que sus padres son muy tolerantes con ellos.
- 2.- a) Muchas de las cosas desagradables en la vida de las personas, son en parte debido a la mala suerte.
b) La mala suerte de las personas se debe a los errores que han cometido.
- 3.- a) Una de las razones más importantes por las que tenemos guerras es porque la gente no se interesa suficientemente en la política.
b) Siempre habrá guerras, no importa cuánto tratemos de prevenirlas.
- 4.- a) Al fin y al cabo la gente obtiene el respeto que se merece en la vida.
b) Desafortunadamente el valor de un individuo frecuentemente no es reconocido por más esfuerzos que haga.
- 5.- a) La idea de que los profesionales no son justos es absurda.
b) La mayoría de los estudiantes no se dan cuenta del grado en que sus calificaciones son influenciadas por hechos accidentales.

- 6.- a) Sin ciertas situaciones favorables uno no puede ser un buen líder.
b) Las personas capaces y que no llegan a ser líderes, es porque no han sabido aprovechar sus oportunidades.
- 7.- a) No importa cuánto uno se esfuerce siempre habrá gente a la que uno le desagrada.
b) Las personas que no pueden conseguir que otras les agraden, no pueden llevarse bien con los demás.
- 8.- a) La herencia desempeña el papel más importante en la determinación de la personalidad de un individuo.
b) Son las propias experiencias de la persona en la vida las que determinan su forma de ser.
- 9.- a) Yo he encontrado frecuentemente que lo que va a suceder siempre sucede.
b) Confiar en el destino nunca me ha dado tan buen resultado como el tomar una decisión sobre como debo actuar.
- 10.- a) Para un estudiante bien preparado es muy raro que los resultados de su examen sean injustos.
b) Muchas veces las preguntas del examen tienen tan poca relación con lo que se ha hecho en clase, que estudiar es inútil.
- 11.- a) Para tener éxito hay que trabajar mucho, la suerte tiene poco o nada que ver.
b) El conseguir un trabajo depende principalmente de la suerte, es decir estar en el lugar adecuado a la hora adecuada.
- 12.- a) El ciudadano común y corriente puede tener influencia en las decisiones del gobierno.
b) El mundo está gobernado por un grupo de poder, y no hay mucho que la gente común y corriente pueda hacer.
- 13.- a) Cuando yo hago planes es seguro o casi seguro que funcionarán.
b) No es aconsejable planificar con demasiada anticipación, ya que muchas cosas dependen de la buena o mala suerte.
- 14.- a) Hay algunas personas que no son buenas.
b) Siempre hay algo de bueno en todas las personas.
- 15.- a) En mi caso conseguir lo que yo quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.
b) Muchas veces podemos decidir qué hacer tirando una moneda al aire.

- 16.- a) Llegar a ser el jefe a menudo depende de quien tuvo la suerte suficiente de estar primero en el lugar correcto.
- b) Las personas hábiles dependen de su capacidad, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.
- 17.- a) En lo que se refiere a los asuntos mundiales nosotros somos víctimas de fuerzas, que no podemos ni comprender ni controlar.
- b) Tomando una parte activa en los asuntos políticos y sociales, las personas pueden controlar los asuntos mundiales.
- 18.- a) La mayoría de las personas no pueden comprender que sus vidas son controladas por hechos accidentales.
- b) En realidad la suerte no existe.
- 19.- a) Uno debería siempre estar dispuesto a admitir sus errores.
- b) Generalmente es mejor ocultar los propios errores.
- 20.- a) Es difícil saber si uno le agrada o no realmente a las personas.
- b) La cantidad de amigos que uno tiene depende de lo agradable que uno es.
- 21.- a) A lo largo de nuestra vida las cosas malas que nos ocurren están compensadas con las cosas buenas.
- b) Muchas de nuestras desgracias son resultado de la falta de habilidad, ignorancia, pereza o de las tres cosas.
- 22.- a) Con esfuerzo suficiente podemos acabar con la corrupción política.
- b) Es difícil para la gente controlar sobre las cosas que los políticos hacen una vez que son elegidos.
- 23.- a) Algunas veces no puedo entender cómo los profesores llegan a poner las calificaciones que dan a sus alumnos.
- b) Hay una relación directa entre lo que uno estudia y la nota que obtiene.
- 24.- a) Un buen líder aspira a que la gente decida por sí misma que es lo que debe hacer.
- b) Un buen líder siempre explica a cada uno que es lo que debe de hacer.
- 25.- a) Muchas veces siento que tengo poca influencia en las cosas que me suceden.
- b) Es imposible para mi el creer que la suerte tiene un papel importante en lo que me sucede.

- 26.- a) Ciertas personas se sienten solas porque no tratan de ser amigables.
b) No vale la pena esforzarse mucho en agradar a la gente. Simplemente si tú les agradas, les agradas.
- 27.- a) Se está poniendo demasiado énfasis en los deportes en los colegios secundarios.
b) Los deportes en equipo son excelentes para formar un buen carácter.
- 28.- a) Lo que me sucede es producto de mis propios actos.
b) Algunas veces siento que no tengo suficiente control sobre el curso que toma mi vida.
- 29.- a) La mayoría de las veces no puedo entender por qué los políticos se comportan de la forma como lo hacen.
b) Al fin y al cabo, es la gente la que es responsable por un mal gobierno nacional y local.

HOJA DE RESPUESTAS

1. A B	11. A B	21. A B
2. A B	12. A B	22. A B
3. A B	13. A B	23. A B
4. A B	14. A B	24. A B
5. A B	15. A B	25. A B
6. A B	16. A B	26. A B
7. A B	17. A B	27. A B
8. A B	18. A B	28. A B
9. A B	19. A B	29. A B
10. A B	20. A B	

Anexo 03: Informe de conformidad del asesor

INFORME DE ASESORÍA DE TESIS N.º 06 - 2021

A : **Dr. Manuel A. Alva Olivos**
Director de la Escuela Profesional de Psicología

De : **Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya**
Asesor de Tesis

Asunto : **Informe de conformidad de Informe Final de Tesis**


Fecha : **Chimbote, 2 de noviembre del 2021**

Ref. **RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N° 010-2021-USP-PPSIC/D**

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que se ha culminado con el proyecto de investigación encomendada según la Resolución de la Referencia, a la egresada **Rosas Parra, Evelyn Karen**, concerniente en la elaboración de su proyecto de Tesis titulado: **“Locus de Control en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Sapollica, Piura en tiempos de COVID-19, 2021”** El proyecto en mención se encuentra en condición de ser evaluado por los miembros del Jurado evaluador del Informe final de Tesis.

Contando con su amable atención al presente, es ocasión propicia para renovarle las muestras de mi especial deferencia personal.

Atentamente,



Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya
Asesor de Tesis

Anexo 04: Documentación de trámites administrativos

Solicitud de permiso para aplicación de Instrumentos psicológicos

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Sapillica, 06 de febrero de 2021

Sumilla: Solicito permiso para aplicación de instrumento psicológico.

C.P.C. José Jonathan Aguirre Pintado
Gerente Municipal MDS
Presente.-

De mi consideración:

Yo, EVELYN KAREN ROSAS PARRA, identificada con Documento de Identidad N° 48066822, domiciliada en Transversal Los Jazmines Mz F2 Lt 19 – Villa Primera, Sullana; con el debido respeto, me presento y expongo:


Que, actualmente soy bachiller en psicología y me encuentro en el proceso de la realización de mi investigación para la realización de mi tesis para optar por mi título profesional como Licenciada en Psicología.


Que mi proyecto de investigación está titulado "Locus de control en trabajadores de una municipalidad de Ayabaca, Piura 2021", por lo cual le agradecería mucho me permita aplicar el instrumento psicológico "Cuestionario de Locus de Control" de Julian Rotter a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapillica.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Atentamente



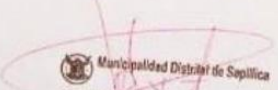
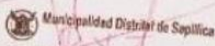

EVELYN KAREN ROSAS PARRA
48066822



Ekcp/
945 202 281

Escaneado con CamScanner

Carta de aceptación de la institución

 1/1	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPILICA PROVINCIA AYABACA – REGIÓN PIURA	
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”		
Sapillica, 02 de Marzo de 2021		
<u>CARTA N° 01-2021/ MDS-RRHH</u>		
Br. Evelyn Karen Rosas Parra Tesisista de Psicología – USP <u>Presente.-</u>		
Asunto: Aceptación de solicitud para aplicación de instrumentos psicológicos		
De mi consideración:		
Me dirijo a su persona para expresarle un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Sapillica y mío propio, a la vez para informarle lo siguiente:		
Que luego de recibida su solicitud para aplicar unas pruebas psicológicas a nuestros trabajadores con la finalidad de realizar su investigación de tesis para la obtención de su título profesional, se ha analizado la solicitud y no hemos encontrado ningún inconveniente en aceptar la misma, razón por la cual se le concede el permiso para la aplicación de los instrumentos psicológicos pertinentes para su investigación , se coordinará con usted de manera telefónica la fecha y hora de aplicación y se le solicitará un empastado con el informe final de tesis para esta municipalidad.		
Sin otro particular, me despido no sin antes desearle éxitos y parabienes para usted y su familia.		
Atentamente		
  Pablo Valle Julcaquanca SUO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS		

Anexo 05: Constancia de similitud

Anexo 06: Formato de publicación en el repositorio de la USP

Anexo 07: Base de datos en crudo

Cod.	Edad	Sexo	G.Inst	Punt	Locus
1	A	F	SU	11	INTERNO
2	A	F	ST	7	INTERNO
3	C	M	SEC	9	INTERNO
4	B	M	SEC	9	INTERNO
5	A	F	SU	6	INTERNO
6	B	M	SU	11	INTERNO
7	B	F	SU	9	INTERNO
8	A	F	SEC	9	INTERNO
9	C	F	ST	8	INTERNO
10	B	M	SU	2	INTERNO
11	A	F	SU	10	INTERNO
12	C	M	SEC	8	INTERNO
13	C	M	SEC	8	INTERNO
14	B	M	SEC	10	INTERNO
15	A	M	SU	8	INTERNO
16	A	F	SU	14	EXTERNO
17	C	M	SU	3	INTERNO
18	A	M	SU	12	EXTERNO
19	A	M	SU	8	INTERNO
20	A	F	SU	15	EXTERNO
21	A	F	ST	11	INTERNO
22	A	M	ST	7	INTERNO
23	A	F	SU	6	INTERNO
24	A	M	ST	8	INTERNO
25	A	M	SU	5	INTERNO
26	A	M	ST	12	EXTERNO
27	A	M	SU	7	INTERNO
28	A	M	ST	8	INTERNO
29	A	F	ST	10	INTERNO
30	A	M	SU	8	INTERNO
31	B	F	SU	6	INTERNO
32	A	F	ST	7	INTERNO

33	A	F	SEC	8	INTERNO
34	A	F	ST	9	INTERNO
35	A	M	SU	6	INTERNO
36	A	F	SU	12	EXTERNO
37	B	F	SU	12	EXTERNO
38	A	M	SU	11	INTERNO
39	B	F	SU	6	INTERNO
40	B	F	SU	11	INTERNO
41	A	M	SU	11	INTERNO
42	A	F	SU	15	EXTERNO
43	C	M	SEC	17	EXTERNO
44	A	F	SU	14	EXTERNO
45	B	M	SU	10	INTERNO
46	A	M	SU	10	INTERNO
47	B	M	SU	13	EXTERNO
48	B	M	SU	9	INTERNO
49	B	M	ST	6	INTERNO
50	A	F	SEC	6	INTERNO
51	A	M	SU	11	INTERNO
52	A	M	SU	11	INTERNO
53	B	M	SU	14	EXTERNO
54	A	M	SU	14	EXTERNO
55	B	M	SU	11	INTERNO
56	A	F	SU	11	INTERNO
57	A	M	SU	15	EXTERNO
58	C	F	ST	8	INTERNO
59	B	M	SU	2	INTERNO
60	A	F	SU	10	INTERNO
61	C	M	SEC	8	INTERNO
62	C	M	SEC	8	INTERNO
63	B	M	SEC	10	INTERNO
64	A	M	SU	8	INTERNO
65	A	F	SU	14	EXTERNO
66	C	M	SU	3	INTERNO
67	A	M	SU	12	EXTERNO
68	A	M	SU	8	INTERNO

69	A	F	SU	15	EXTERNO
70	A	F	ST	11	INTERNO
71	A	M	ST	7	INTERNO
72	A	F	SU	6	INTERNO
73	A	M	ST	8	INTERNO
74	A	M	SU	5	INTERNO
75	A	M	ST	12	EXTERNO
76	A	M	SU	7	INTERNO
77	A	M	ST	8	INTERNO
78	A	F	ST	10	INTERNO
79	A	M	SU	8	INTERNO
80	A	M	SU	15	EXTERNO