

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**  
**Escuela Profesional de Psicología**



**Clima laboral y locus de control en los trabajadores de un hospital militar**

Tesis presentada por los Bachilleres:

**Fernandez Arguedas, Diego Ernesto**

**ORCID: 0009-0007-0644-2968**

**Rodriguez Salinas, Gustavo Adolfo**

**ORCID: 0009-0006-9479-3540**

para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Asesor:

**Dr. Guzman Gamero, Rufino Raúl Lizandro**

**ORCID: 0000-0002-7567-9930**

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**PSICOLOGIA**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 06 de Mayo del 2025

Dictamen: 011153-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 011153, presentado por:

2018205131 - RODRIGUEZ SALINAS GUSTAVO ADOLFO

2016247861 - FERNANDEZ ARGUEDAS DIEGO ERNESTO

Titulado:

**CLIMA LABORAL Y LOCUS DE CONTROL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL MILITAR**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA**

29606304 - PUMA HUACAC ROGER FREDDY  
DICTAMINADOR



29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH  
DICTAMINADOR



42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO  
DICTAMINADOR



# CLIMA LABORAL Y LOCUS DE CONTROL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL MILITAR

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a>	4%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
3	<a href="http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe">www.repositorio.autonomadeica.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

***Dedicatoria***

*Dedico este trabajo a mis padres, mis abuelos, quienes siempre han sido mi mayor fuente de apoyo y motivación. Su sacrificio y amor incondicional han sido la luz que me ha guiado en este largo camino académico.*

***FERNANDEZ ARGUEDAS, DIEGO ERNESTO***

*Dedico esta tesis a mi familia, cuya constante presencia y apoyo han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza.*

*A mis padres, por su amor, sacrificio y enseñanzas, que me han guiado en cada paso de mi vida.*

*A todos aquellos que, de alguna manera, han contribuido a la realización de este trabajo.*

*Este logro es tanto mío como suyo.*

***RODRIGUEZ SALINAS, GUSTAVO ADOLFO***

### *Agradecimientos*

*Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Raúl Guzmán, por su orientación experta, paciencia y constante estímulo durante el desarrollo de este proyecto.*

*Sus consejos y sugerencias fueron fundamentales para dar forma a esta investigación.*

*Agradezco también a la Psicóloga Clínica, Jeanet Meneses por sus discusiones constructivas y por ser un constante recordatorio de la importancia de la colaboración académica.*

*Finalmente, agradezco a todas las personas que participaron en este estudio, cuya generosidad al compartir su tiempo y conocimientos hizo posible la realización de este trabajo.*

**FERNANDEZ ARGUEDAS, DIEGO ERNESTO**

*En primer lugar, quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, cuya guía y fortaleza me han acompañado a lo largo de este proceso.*

*También agradezco a mi director de tesis, el Dr. Raúl Guzmán, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo durante toda la investigación. Su conocimiento y experiencia han sido fundamentales para la realización de este trabajo.*

*Finalmente, a mi familia, en especial a mis padres, hermano y novia, por su amor incondicional, comprensión y constante motivación. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.*

**RODRIGUEZ SALINAS, GUSTAVO ADOLFO**

## Resumen

La presente investigación quiere determinar la relación entre Clima Laboral y Locus de Control en los trabajadores del Hospital Militar III Del Ejército. Se evaluó una muestra de 165 trabajadores. La presente investigación es cuantitativa, como la recolección de datos mediante la aplicación de pruebas y especificar características. Es de diseño descriptivo correlacional ya que se busca especificar propiedades y características, además de recolectar datos, reportar y recabar información sobre las variables planteadas para poder describirlo, caracterizarlo y relacionarlo. Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma (Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales) y la Escala de Locus de Control de Levenson (Internalidad, Otros Poderosos, Azar). Los resultados indican no existe una relación entre las percepciones de clima laboral y los tipos de locus de control.

**Palabras clave:** Clima Laboral, Locus de Control, rango.

### Abstract

This research aims to determine the relationship between Work Environment and Locus of Control among employees at the Army Military Hospital III. A sample of 165 employees was evaluated. This research is quantitative, involving data collection through the application of tests and the specification of characteristics. It uses a descriptive-correlational design, seeking to specify properties and characteristics, in addition to collecting data, reporting, and gathering information on the proposed variables in order to describe, characterize, and relate them. The instruments used were the Sonia Palma Work Environment Scale CL - SPC (Personal Achievement, Work Involvement, Supervision, Communication, Working Conditions) and the Levenson Locus of Control Scale (Internality, Powerful Others, Chance). The results indicate no relationship between perceptions of Work Environment and types of Locus of Control.

**Keywords:** Work Climate, Locus of Control, range.

## Índice

<b>Dedicatoria</b>	
<b>Agradecimientos</b>	
<b>Resumen</b>	
<b>Abstract</b>	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Pregunta de investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>Variables.....</b>	<b>5</b>
<b>Definición operacional de las variables.....</b>	<b>5</b>
<b>Locus de Control.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivo general.....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>6</b>
<b>Antecedentes teórico-investigativos.....</b>	<b>7</b>
<b>Clima laboral.....</b>	<b>7</b>
<b>Desempeño laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>Satisfacción laboral.....</b>	<b>14</b>
<b>Locus de control.....</b>	<b>16</b>
<b>Clima laboral y Locus de control.....</b>	<b>17</b>
<b>Hipótesis.....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>21</b>
<b>Método.....</b>	<b>22</b>
<b>Instrumentos.....</b>	<b>22</b>
<b>Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma.....</b>	<b>22</b>
<b>Escala de Locus de Control de Levenson.....</b>	<b>23</b>
<b>Participantes.....</b>	<b>25</b>
<b>Procedimiento.....</b>	<b>25</b>
<b>Consideraciones éticas.....</b>	<b>26</b>
<b>Análisis de datos.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>29</b>
<b>Resultados.....</b>	<b>30</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>45</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>48</b>
<b>Sugerencias.....</b>	<b>49</b>
<b>Limitaciones.....</b>	<b>50</b>

<b>Referencias</b> .....	<b>51</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>57</b>
<b>Anexo 1</b> .....	<b>57</b>
<b>Anexo 2</b> .....	<b>58</b>
<b>Anexo 3</b> .....	<b>59</b>



### Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Relación entre los niveles del Clima Laboral y la dimensión Internalidad .....	34
<b>Tabla 2:</b> Relación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Externalidad .....	35
<b>Tabla 3:</b> Relación entre los niveles del Clima Laboral y la dimensión Otros Poderosos .....	36
<b>Tabla 4:</b> Relación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Azar.....	38
<b>Tabla 5:</b> Descripción de los niveles del clima laboral y sus dimensiones .....	41
<b>Tabla 6:</b> Descripción de los niveles del Locus de Control y sus dimensiones .....	36
<b>Tabla 7:</b> Relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones según el sexo .....	37
<b>Tabla 8:</b> Relación entre niveles del Clima Laboral y dimensiones según el sexo .....	38
<b>Tabla 9:</b> Relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones según el área de trabajo .....	39
<b>Tabla 10:</b> Relación entre niveles del Locus de Control y dimensiones según área de trabajo	40
<b>Tabla 11:</b> Relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones según el rango .....	41
<b>Tabla 12:</b> Relación entre niveles del Locus de Control y dimensiones según el rango.....	42





## CAPÍTULO I

### PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

## Introducción

La importancia de los trabajadores en las empresas y su papel principal para un buen desempeño en estas organizaciones y la buena guía y liderazgo de los directivos encargados de los mencionados conjuntos laborales, son el resultado de una un buen proyecto organizacional que requiere una empresa, pero para eso tienen que haber un conjunto de características que influyen y repercuten en la productividad, proactividad en los trabajadores al momento de realizar sus funciones. El ambiente de trabajo es un elemento crucial del ambiente organizacional, dado que impacta directamente en la motivación, desempeño, satisfacción y permanencia de los trabajadores. Un entorno favorable promueve la cooperación, disminuye la falta de asistencia y potencia la eficiencia, mientras que un ambiente de trabajo adverso puede provocar disputas, tensión y escasa eficacia (Ureta y Lucas, 2019).

En el trasfondo de la vida cotidiana, donde el deber y la disciplina convergen, existe un entorno único que caracteriza a los hospitales militares. Estas instituciones no solo se dedican a la salud, sino que también reflejan la estructura rígida y la jerarquía inherente al ámbito militar. Mendoza (2020) refiere que una evaluación constante en la gestión del clima organizacional es importante para una entidad militar, conociendo la percepción de cada uno de sus integrantes y de los factores que determinan las relaciones dentro del entorno laboral, se obtiene, una visión mucho más amplia de lo que influye de manera positiva o negativa dentro del desarrollo de sus actividades internas.

Imaginemos un hospital militar como un microcosmos en el que la misión, la camaradería y la rigidez estructural convergen para formar una atmósfera única. La naturaleza de un entorno militar implica una estricta jerarquía de mando y un sentido de propósito

compartido. Sin embargo, esta misma estructura también puede generar un aumento en la presión laboral, la toma de decisiones rígidas y la falta de autonomía en el personal.

A medida que los profesionales de la salud se enfrentan a desafíos médicos y emocionales, también deben equilibrar las demandas militares que influyen en su bienestar mental y emocional (Ñacle y Martínez, 2017).

Para comprender más nuestra investigación en primer lugar, comenzaremos con el clima laboral, el cual es, una dimensión crucial que describe el ambiente psicológico, el apoyo emocional y el respaldo de la organización son factores cruciales para el clima laboral. Eisenbeiss et al. (2008) señalan que el apoyo organizacional puede influir en la satisfacción y el bienestar de los empleados. En cambio, un clima laboral negativo puede surgir de la tensión entre la misión de atención médica y los requisitos militares, generando estrés, insatisfacción laboral y agotamiento emocional. La falta de apoyo emocional y la percepción de desigualdad en las oportunidades de crecimiento pueden minar la moral y la motivación del personal. Por otro lado, la otra variable elegida para nuestra investigación que lleva relación con clima laboral, es el locus de control que entra en juego al examinar cómo los individuos perciben su capacidad para influir en su entorno.

En el contexto laboral, el locus de control se refiere a la percepción de los individuos sobre la influencia que tienen en su entorno de trabajo y su capacidad para afectar los resultados laborales. Un locus de control interno en el trabajo se relaciona con la creencia de que los esfuerzos y las acciones en el trabajo están directamente relacionados con el éxito laboral, mientras que un locus de control externo se relaciona con la percepción de que factores externos, como el jefe o la suerte, determinan los resultados laborales (Stajkovic & Luthans, 2003). Por consecuente en el contexto militar que es donde más entraremos a tallar,

La percepción del locus de control puede variar ampliamente entre individuos en un hospital militar.

Algunos pueden sentir que las decisiones están dictadas por la jerarquía militar, lo que lleva a un locus de control externo, mientras que otros pueden mantener un locus de control interno, sintiendo que tienen cierto grado de autonomía en sus elecciones (Lefcourt, 1981).

En el núcleo de esta investigación yace la intersección entre el clima laboral y el locus de control en el contexto de un hospital militar. Estas dos variables, aparentemente distintas, pero intrínsecamente relacionadas, representan piezas esenciales del rompecabezas que es el entorno laboral de este singular microcosmos. A medida que exploramos cómo el ambiente emocional y social en el lugar de trabajo se entrelaza con la percepción individual de control, descubrimos un terreno rico en matices, con potencial para influir profundamente tanto en el bienestar como en la eficacia de los profesionales de la salud en este entorno singular. A través de esta investigación, nos adentraremos en este complejo tejido de variables para arrojar luz sobre su influencia en la vida de quienes dedican sus esfuerzos a la atención médica en un hospital militar, y cómo estas dinámicas impactan en última instancia en la calidad de atención que brindan a sus pacientes.

El clima laboral, una dimensión crucial que describe el ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, se ve intrínsecamente afectado por esta amalgama de factores. Un clima laboral negativo puede surgir de la tensión entre la misión de atención médica y los requisitos militares, generando estrés, insatisfacción laboral y agotamiento emocional. La falta de apoyo emocional y la percepción de desigualdad en las oportunidades de crecimiento pueden minar la moral y la motivación del personal.

El locus de control, por otro lado, entra en juego al examinar cómo los individuos perciben su capacidad para influir en su entorno. En un contexto militar, la percepción del

locus de control puede variar ampliamente. Algunos pueden sentir que las decisiones están dictadas por la estructura jerárquica, lo que lleva a un locus de control externo, mientras que otros pueden encontrar formas de adaptarse y mantener un locus de control interno, sintiendo que tienen cierto grado de autonomía en sus elecciones.

Esta tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Locus de Control en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército. Al comprender cómo estas variables interactúan, podemos arrojar luz sobre las experiencias y percepciones del personal, identificar áreas problemáticas y potencialmente proponer intervenciones para mejorar tanto el bienestar del personal como la eficacia operativa del hospital. En última instancia, esta investigación busca contribuir al enriquecimiento del entorno laboral en los hospitales militares y, por ende, al bienestar tanto del personal de salud como de los pacientes que atienden.

## **Pregunta de investigación**

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Laboral y el Locus de Control predominante en los trabajadores de un Hospital Militar III del Ejército?

## **Variables**

Variable 1: Clima Laboral

Variable 2: Locus de Control.

## **Definición operacional de las variables**

### ***Clima Laboral***

El clima laboral se refiere a una dimensión psicosocial que engloba el ambiente emocional y social en el lugar de trabajo (Litwin & Stringer, 1968). Se caracteriza por las percepciones compartidas de los empleados sobre su desenvolvimiento dentro de la organización. El instrumento empleado fue La Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma que está diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo evalúa las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y otros aspectos relacionados con el entorno laboral (Schneider et al., 2013).

### ***Locus de Control***

El locus de control se refiere a una construcción psicológica que describe la creencia individual sobre la ubicación de las causas de los eventos o resultados en su vida (Rotter, 1966).

La prueba empleada para medir la muestra fue la escala de Locus de Control de Levenson (1973) permite evaluar el grado de internalidad o externalidad de los pacientes en tres factores: locus de control interno (creencia de que uno tiene control sobre los eventos y resultados de su vida), locus de control externo (creencia de que los eventos en la vida están

fuera del control personal y son influenciados por factores externos, como el destino, la suerte o la voluntad de otras personas) (otros poderosos) y locus de control externo (azar).

## **Objetivos**

### ***Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y las dimensiones del Locus de Control en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército.

### ***Objetivos específicos***

Describir los niveles de la variable Clima Laboral y sus dimensiones de los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército.

Describir los niveles de la variable Locus de Control y sus dimensiones de los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército.

Analizar los factores del Clima Laboral en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército según el sexo.

Analizar los tipos de Locus de Control en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército según el sexo.

Analizar el Clima Laboral según el área de trabajo y rango en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército.

Analizar el Locus de Control según el área de trabajo y rango en los trabajadores de un Hospital Militar III Del Ejército.

## **Antecedentes teórico-investigativos**

### ***Clima laboral***

Cuando se habla de clima laboral, se representa en un conjunto que engloba ciertas características del espacio de trabajo que son captados por individuos que trabajan en dicho espacio. Esto toma un rol de estímulo para poder influenciar en el rendimiento y la conducta en el trabajo (Hodgetts y Altman, 1985). Siguiendo con la premisa, también se mencionan las descripciones de los diferentes puestos que existen, la estructura que representa, normas y valores que aporten el trabajo plasmado.

Sin embargo, Álvarez (1992), mediante diferentes estudios, traza la consigna de poder incorporar el constructo “clima” al ámbito organizacional de manera orgánica. Con esto se llega a explicar las interacciones que van a presentar el trabajador y la empresa, la motivación que pueda tener y los resultados que va a generar a nivel de producción.

Las percepciones compartidas por los miembros de una organización con relación al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales en un alrededor y las diversas regulaciones formales que afectan al trabajo en cuestión (Rodríguez, 2001).

El entorno organizacional tiene un impacto considerable en el rendimiento de los empleados. Un ambiente favorable estimula la motivación de los trabajadores y potencia la productividad, en contraste, un clima laboral negativo provoca estrés y disminuye la eficacia. La teoría organizacional sostiene que un clima organizacional saludable promueve tanto el compromiso como la satisfacción en el trabajo (Molina, 2019).

La evaluación del clima laboral implica analizar factores como la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, el apoyo de la dirección y las dinámicas de grupo dentro de una organización. Un clima laboral positivo se relaciona con una mayor motivación, compromiso laboral y productividad, mientras que un clima laboral negativo

puede dar lugar a tensiones, descontento y problemas de salud mental y física (Parker et al., 2003).

Entender los métodos que contribuyen a un desarrollo sostenido de la organización, pues a través de la investigación se logra identificar un componente crucial que contribuye a la calidad de vida laboral de los empleados. Esto se refleja en la motivación y rendimiento de los trabajadores, lo que resulta en resultados significativos en productividad, satisfacción, compromiso y calidad laboral (Salazar et al 2019).

Hoy en día, numerosas organizaciones experimentan un crecimiento considerable en periodos estrictamente limitados, por lo que cada entidad aspira a alcanzar un elevado grado de competitividad entre sus empleados. En este contexto, las organizaciones aspiran a alcanzar sus metas y objetivos establecidos. Por lo tanto, es crucial considerar que lo que más determina el triunfo o el fracaso en una empresa, es la relación entre los empleados, por lo que se percibe como un componente esencial el ambiente organizacional. De igual forma, se puede reconocer de forma empresarial e institucional, que con el paso del tiempo se han desarrollado opciones que mejoren el ambiente organizacional y permitan al trabajador aplicar sus habilidades, saberes, competencias, relaciones interpersonales y capacidades que tiene. Todo esto colabora y orienta hacia el desarrollo de las metas de la organización. Culqui (2018).

Este no se define en algo material. Se tiene en cuenta la participación de los trabajadores en la empresa, así como su clara perspectiva del ambiente que los rodea dentro de la organización. Si bien es visible en la manera en que la relación entre los trabajadores está presente, al mismo tiempo se observa en la eficacia y cumplimiento de las actividades diarias en el espacio de trabajo. Entonces afecta y se ve afectado frente a los sucesos ocurridos dentro de la organización.

El engagement laboral se ve afectado por el clima dentro de la organización. Según la teoría organizacional, un entorno laboral favorable potencia tanto la motivación como el sentido de pertenencia entre los trabajadores. Un clima organizacional apropiado contribuye a la satisfacción y al bienestar en el trabajo, lo que a su vez fomenta un mayor nivel de compromiso hacia la empresa (Espejo-Eslava, D., et al., 2022).

Cuando se habla de una organización, también se habla de un clima laboral donde el factor importante es la motivación que tienen todos los trabajadores, el cual depende del estado de ánimo de todos los que integran la organización, sumado también con diferentes aspectos en lo emocional, la percepción de las áreas del espacio y los contrapesos de las cualidades y deficiencias que presente la organización en cuestión (Chiavenato, 2009).

Olaz (2009) refiere que dentro del Clima laboral se presentan cinco rasgos:

- Conjunto de variables situacionales de distinto orden y naturaleza, que oscilan en el tiempo, afectando de desigual manera a todos los trabajadores de la comunidad laboral.
- Lógica de continuidad que es una manifestación de las inercias culturales de la organización, aunque éstas puedan variarse, requiere de independencia del nivel de esfuerzo para ello.
- Dimensión interna que es la propia organización, y la externa que comprende el entorno con el que interactúa la organización.
- Las características, conductas, actitudes, aptitudes y expectativas que van de la mano con las realidades sociológicas, económicas y culturales de la empresa.
- Es un fenómeno externo al trabajador, pero lo percibe de primera mano. El grupo en que éste se desenvuelve y la propia organización a la que pertenece hace que se genere ciertos cambios o resultados.

Además, existen factores dentro de lo que se conoce como clima laboral que Giménez (2011) logró identificar:

- Autonomía, que es la base que predomina es el control. Si se presenta una autonomía alta, se relaciona con un bajo control y la baja autonomía cuando el control presenta un espectro alto.
- Participación, que es lo contrario a un escenario presente con la pasividad e indiferencia. Empero, ante situaciones que neutralicen estos momentos, se hará presente esa pasividad e indiferencia ya que una forma adecuada de participación queda en carencia.
- Liderazgo, ya que ante la presencia de este, se podrá observar diferentes perfiles y estilos que caractericen a un manejo en específico dentro de la organización.
- Valor Comunicación, que es un ingrediente importante cuando se habla de clima laboral. Si uno carece de esta, se generan malas relaciones. Esto desencadena lo que se conocen como los rumores que provoca graves fisuras laborales que contaminan la eficacia de la organización.

Gan y Triginé (2012) explican que el clima laboral es elemento esencial para el avance de la organización que equilibre elementos como las normas, las condiciones ergonómicas, la actitud de los trabajadores frente a cierta responsabilidad, el papel de los superiores y la habilidad del personal para diferenciar los elementos positivos y negativos de la empresa.

Gran cantidad de empresas deciden aplicar estrategias en su producto o servicio, ignorando al talento humano que tiene un rol crucial para que la organización logre el éxito. Expresan que esto les genera costos al llevar a cabo las evaluaciones de rendimiento, formación e incluso que el empleado disponga de los recursos requeridos para cumplir con su labor (Bohórquez et al., 2020)

El ambiente de trabajo es un factor crucial en las organizaciones que buscan ser competitivas y se enfocan en el personal que trabaja en ellas; estas compañías buscan un mejoramiento constante del entorno de su organización, con el objetivo de aumentar los niveles de productividad, dando más importancia al recurso humano; donde el bienestar de los individuos y su motivación, son los fundamentos esenciales para ser productivas (Ureta, 2019).

A nivel gubernamental se puede apreciar que Servir (2017) considera que el clima laboral “está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Gestionarlo comprende el compromiso para su desarrollo, medición, análisis, comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso”.

### ***Desempeño laboral***

Dicho constructo está definido por la visualización del comportamiento de un trabajador frente a las tareas y responsabilidades que ejerce dentro de una organización. No se habla solo de poder corroborar resultados de productividad, sino también implica apreciar el proceso para llegar a dichos resultados. Todo queda enmarcado en la evaluación individual para analizar las competencias del trabajador y las habilidades con las que pueda contar.

El desempeño laboral hace referencia al comportamiento o comportamiento del trabajador al emplear las habilidades aprendidas durante su capacitación. Cada empleado demuestra eficiencia en la realización de sus tareas, que depende en gran parte de su actitud, competencias, aptitudes, saberes anteriores y experiencia laboral y personal (Aguilar y Alpaca, 2021).

A lo largo del tiempo, la gestión del talento humano ha generado un debate persistente sobre cómo evaluar efectivamente el rendimiento de los recursos humanos para optimizar los

beneficios de la empresa u organización. En respuesta, diversas estrategias han sido implementadas, entre ellas la medición del desempeño (Chuco, 2024).

Dentro de la misma, existen ciertas características a cumplir para tener una evaluación mucho más precisa:

- Resultados: Consecuencia directa del desempeño del trabajador que está relacionado a su comportamiento y al modo de ejecutar tareas.
- Relevancia de las metas: Todo nivel de producción depende de los objetivos fijados por la organización, por lo que se mide con la contribución que aporte a los resultados.
- Multidimensionalidad: El desempeño abarca diferentes tipos del comportamiento del trabajador, pero hablamos tanto dentro de la organización como fuera.
- Esfuerzo: Para saber la productividad de un trabajador, tenemos que observar su nivel de compromiso frente a la realización de las tareas.
- Trabajo en equipo: El trabajador debe desenvolverse tanto individual como con sus demás compañeros. Si queremos un desempeño efectivo, apuntar al trabajo colaborativo es lo principal.

Morales y Velandia (1999) lo explican refiriéndose al comportamiento de los individuos cuando se emplean habilidades, inclinaciones y requerimientos en relación con los objetivos empresariales que pueda tener alguna organización en concreto con el objetivo de conseguir un resultado real y que esté marcado dentro de la productividad deseada.

Según Escalante y Zapatel (2018), el desempeño laboral implica la concordancia de las expectativas del empleado, sus actitudes, destrezas y saberes para lograr las metas de la organización. A pesar de que estos elementos individuales y acciones grupales son fundamentales en el rendimiento en el trabajo, otro factor clave es la presencia de herramientas laborales, suministros, recursos para el mantenimiento y oportunidades de capacitación.

El rendimiento en el trabajo es una disciplina que ha sido objeto de estudio por muchos años, principalmente en el campo de la psicología organizacional. Por sí mismas, las organizaciones muestran un gran interés en comprender y manifestar los diversos factores que inciden en el crecimiento y eficacia de las empresas. Por lo tanto, es imprescindible que estas puedan comprender y explicar varios elementos que influyen en el crecimiento y eficacia de las empresas, proporcionando la base al necesario entendimiento sobre el rendimiento laboral (Bautista et al., 2020).

Es la forma en que los trabajadores realizan el trabajo establecido y el mismo demuestra resultados eficientes. Esto se basa desde las supervisiones, mediante la cual se identifica indicadores como la calidad de un trabajo realizado, el conocimiento de tu espacio laboral, productividad, la conformidad aceptando órdenes, liderazgo, comunicación, entre otros. Todo elemento es analizado en cada trabajador y de manera personalizada.

Chiavenato (2000) hablaba sobre la volatilidad del desempeño que reflejaba el trabajador de acuerdo con las características personalizadas propias que presentan cada uno, las cuales comprenden sus capacidades, habilidades, cualidades y necesidades.

Matas (2006) argumentaba sobre el desempeño laboral y lo relacionaba a la efectividad y la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer dentro de la organización, así como con el fin de renovarse constantemente para aprender diferentes escenarios de supervivencia, adaptación y crecimiento.

Chiavenato (2007) añade que también hay una variación del desempeño por factores externos alrededor del trabajador.

Según Robbins y Coulter (2010), el Desempeño Laboral permite determinar lo exitosa que ha sido la organización, un trabajador o el proceso de logro de sus actividades y objetivos laborales. Gabini (2018) comprendía que el Desempeño Laboral “es uno de los constructos que mayor atención ha recibido para analizar el comportamiento de una organización.

También se observa que posiblemente este escenario se deba a que la productividad de las organizaciones se encuentra relacionadas al desempeño que cada uno de sus trabajadores tiene dentro de la organización.

Dentro de todo debemos entender que este aspecto es más como un aporte por parte de los trabajadores para que se lleguen a cumplir las diferentes metas que tienen planteadas las metas de la organización. Esto va ligado a las conductas que tomen los trabajadores para destinar sus esfuerzos en alguna actividad en específico.

No solo se trata de cumplir con las tareas que la organización puede asignarnos, sino que hay que realizarlo de manera efectiva, con buen nivel de compromiso y siempre alineado a los pilares de la organización. Toda realización tiene su proceso que debe ser complementado con atención y esfuerzo.

### ***Satisfacción laboral***

La satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar y satisfacción que experimentan los trabajadores con su labor. Es un elemento crucial en la motivación y el desempeño de la organización, dado que influye en la productividad, la rotación de empleados y la calidad del entorno laboral. Hay diversos métodos para evaluar la satisfacción en el trabajo, que incluyen elementos como el sueldo, el reconocimiento, las posibilidades de desarrollo y el ambiente laboral.

Cabe señalar que la satisfacción laboral se compone de diversos elementos que pueden fluctuar en función de las necesidades individuales. Varios estudios señalan que un empleo intelectualmente motivador, adecuadamente remunerado, con condiciones laborales ventajosas y un ambiente de trabajo agradable son esenciales para establecer la satisfacción del talento humano (Guillen, 2021).

La satisfacción laboral de los trabajadores compete tanto al mismo trabajador como a la organización como tal. Partiendo de la presente premisa, hay que identificar si existe lo de

producir beneficios para los trabajadores y así preservar una buena salud mental, el cual puede contribuir a mejorar la productividad y con eso, su rentabilidad. Esto asegura a un trabajador motivado y satisfecho que está en mejores condiciones, con lo que podrá realizar un trabajo adecuado. Se ha demostrado que un ambiente laboral favorable es crucial para aumentar la satisfacción de los empleados en sus puestos de trabajo. Un entorno adecuado fomenta el bienestar y el compromiso dentro de la organización (Cabanilla et al, 2022).

Abarcan emociones y actitudes que tiene el trabajador respecto a la organización y su labor en la misma. Es la actitud general de una persona hacia el aspecto laboral. Una persona con alto nivel de satisfacción en su puesto de trabajo tiene actitudes positivas internas, mientras que una persona que está insatisfecha tiene actitudes contrarias hacia su mismo núcleo (Robbins, 1998).

Chiang et al. (2010) definen la satisfacción laboral como la tarea en la que el empleado puede exhibir sus competencias, que se presenta como un reto que generará interés en obtener resultados favorables. Esto provoca satisfacción personal, pero también experimentarán alegría cuando la organización les brinde ventajas y aprecie su trabajo.

Sánchez (2011) refiere que la satisfacción laboral es la actitud del resultado de toda acción que se realice dentro de la organización para mantenerlo agradable, además para demostrar lo importantes que son los trabajadores para la empresa.

Complementando lo inicialmente dicho, este es el resultado de múltiples factores que engloban lo interno y lo externo, entre lo que se resalta la organización como tal, el supervisor, los compañeros de trabajo, derechos laborales, el tema económico, condiciones laborales, entre otros. En otras palabras, Toda actitud o estímulo en el alrededor del trabajador van a influir en los resultados de su trabajo (Castellanos, 2012).

### *Locus de control*

Dentro de la psicología, el Locus de Control habla de la percepción que tiene cada persona en cuanto a su capacidad para controlar hechos y situaciones originados por el comportamiento de la misma persona. Hablamos de una interacción de los aspectos cognitivos, conductuales y ambientales. Entonces, todos los eventos que transcurran alrededor de la persona son importantes para su desarrollo y su nivel de control.

Considerada como la fuerza que se presenta en el individuo y que da la idea de controlar momentos o situaciones de nuestra vida, por lo que se genera un supuesto en que ellos son los que manejen y lideren sus decisiones (Rotter, 1966).

Hablamos de comprender el porqué de las decisiones y lo que esto conlleva, teniendo presente los eventos alrededor del entorno de la persona que no implica un futuro en declive (Durán, 2001).

Esto refuerza la premisa donde muchos tienen la creencia en que ciertas respuestas tienen dos caminos que influyen o no en las consecuencias de la situación en cuestión, por lo que esto toma un rol de herramienta para solucionar los problemas que puedan llevar a ciertos objetivos.

Ser responsable con el control que uno puede tener en sus decisiones genera diferentes componentes que están relacionadas al grado de confianza al momento de realizar diferentes actividades o tomar decisiones (Oros, 2005).

Torres (2012) lo define como una inclinación general donde una persona otorga el control de su propia conducta a elementos que están más allá de su propio ser (externos) o dentro de su ser (internos). Orellana (2016) refiere que Existen circunstancias y sucesos que son inherentes a la naturaleza interna de las personas, relacionados con el comportamiento y las posturas que las personas muestran en un hecho específico, lo que se percibe como una creencia en el factor interno, por lo que puede ser controlada por uno mismo. Por otro lado,

existen sucesos que no están vinculados a la voluntad de las personas, las cuales son vistas como creencias de factor externo, asignadas frecuentemente al azar o a la voluntad.

Dentro de este concepto existen dos tipos para comprender mejor la dinámica de este:

- **Locus de control interno:** Rotter (1966) refiere a esto a “la capacidad que tienen las personas para percibir y comprende que todo evento o acontecimiento que le sucede es consecuencia de la conducta que asume ante un hecho de la vida real. En otras palabras, uno piensa que lo ocurrido fue gracias a su comportamiento y que todo lo que pueda venir después, puede ser controlado.
- **Locus de control externo:** Rotter (1966) hace alusión a los individuos que detectan y entienden de forma reflexiva que hay sucesos y acontecimientos que no están sujetos a su criterio. Las relaciones más comunes son el azar, la suerte o el destino.

### *Clima laboral y Locus de control*

Torres (2021) buscaba determinar la relación que existe entre Locus de Control y el Clima Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén de la ciudad de Ayacucho. Para este trabajo se utilizó la Escala de Locus de Control de Levenson. Se constituyó a 100 trabajadores asistenciales y administrativos de ambos sexos con un rango de edad entre 25 y 62 años. Los resultados reflejan que un 83% presentaba un Locus de Control medio, un 10% sostenía un Clima Laboral positivo frente a un 9% de Clima Laboral negativo. La relación entre las variables demostraba que, en cuanto a los trabajadores del Centro de Salud Belén, su desenvolvimiento laboral no se veía influenciado por los estímulos tanto dentro o fuera de su establecimiento de salud, lo que cada aspecto de los trabajadores era autónomo.

Calderón y Ramírez (2021) investigaron la influencia del locus de control en la percepción del clima organizacional entre trabajadores del sector financiero. Mediante un análisis cuantitativo realizado con empleados de diversas instituciones bancarias, los investigadores hallaron que aquellos con un locus de control interno tienden a valorar el clima

organizacional de forma más positiva, ya que creen que sus esfuerzos tienen un impacto en su entorno laboral. En contraste, los empleados con un locus de control externo perciben el clima organizacional como más negativo, atribuyendo sus experiencias a factores externos como la gestión de la empresa o la fortuna. El estudio concluye que fomentar un locus de control interno en los trabajadores puede mejorar la percepción del ambiente laboral y, por ende, aumentar la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Esto quiere decir que el comportamiento entre las variables se refleja tomando una actitud más motivadora y resiliente con los trabajadores, primero se logra que de forma personal, cada uno sea alentado para poder aportar en sobremanera a la empresa, lo que genera satisfacción en cada uno de ellos, lo que termina mostrando buenas relaciones entre trabajadores y mejores resultados en cuanto a producción se trata.

González y Pérez (2020) investigaron la conexión entre el clima laboral y el locus de control en empleados del sector salud. Mediante un enfoque correlacional, los autores analizan cómo la percepción del entorno laboral se ve afectada por la tendencia de los trabajadores a atribuir los resultados a factores internos o externos. Los resultados revelan que los empleados con un locus de control interno experimentan mayor satisfacción y compromiso en su trabajo, mientras que aquellos con un locus de control externo tienden a ver el clima organizacional de forma menos positiva, lo que repercute en su motivación y rendimiento. El estudio subraya la necesidad de implementar estrategias organizacionales que promuevan un locus de control interno, lo que podría mejorar la percepción del ambiente laboral y la calidad del servicio en el ámbito de la salud. Dicha conexión entre las variables demuestra que el Clima Laboral determina si tanto en los estímulos internos o externos de los trabajadores van a responder de manera satisfactoria o no, lo que será visto en los niveles de producción, motivación y compromiso para aportar en la organización.

Torres y Villanueva (2022) examinaron de qué manera el locus de control afecta los niveles de estrés en el trabajo y la satisfacción laboral. Los investigadores utilizaron un enfoque cuantitativo y correlacional para analizar a empleados de diversos sectores, encontrando diferencias significativas entre quienes poseen un locus de control interno y aquellos con un locus de control externo. Los resultados indican que los empleados con un locus de control interno experimentan niveles de estrés más bajos y una mayor satisfacción en su trabajo, ya que sienten que tienen el control sobre su entorno y los resultados que obtienen. Por el contrario, los que tienen un locus de control externo suelen experimentar más estrés y menor satisfacción, ya que atribuyen los eventos a factores externos e incontrolables. El estudio resalta la importancia de implementar intervenciones organizacionales que fortalezcan un locus de control interno, lo cual podría mejorar la percepción del trabajo y disminuir el agotamiento laboral. Si bien aquí no se explica de forma concreta sobre el clima laboral, se sobreentiende que al hablar de satisfacción, se toma como referencia dicho constructo. Partiendo desde el locus de control, si se evidencia que el trabajo va encaminado hacia ver los efectos en la satisfacción y el estrés de los trabajadores con variación en los estímulos que se pueden impartir de forma interna, así como de manera externa. Se deja claro que más allá de los niveles que se presenten, es necesario aplicar estrategias para siempre apuntar a resultados favorecedores.

Vargas y Castro (2023) analizaron en cómo el locus de control afecta la percepción del liderazgo en equipos de trabajo híbridos, donde se entrelazan interacciones presenciales y virtuales. Mediante un enfoque correlacional, los autores examinan cómo los empleados con un locus de control interno tienden a considerar a sus líderes como más competentes y accesibles, mientras que aquellos con un locus de control externo presentan una visión más desfavorable, atribuyendo el éxito del equipo a factores ajenos. Los descubrimientos señalan que un liderazgo transformacional puede impulsar un núcleo de control interno en los

trabajadores, lo que a su vez potencia la comunicación y la unidad en los equipos mixtos.

Además, se enfatiza la relevancia de poner en marcha estrategias de organización que fomenten un liderazgo que fortalezca la independencia y la implicación de los empleados.

### **Hipótesis**

Una percepción positiva de clima laboral está relacionada de manera significativa con una predominancia del locus de control interno en los trabajadores de un hospital militar.





## **Método**

La presente investigación es cuantitativa, transversal, con un diseño descriptivo correlacional, ya que se busca establecer la existencia de una relación estadísticamente significativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso en concreto, se manifiesta una relación entre las percepciones del clima laboral y el tipo de locus de control interno y externo de los trabajadores de un hospital militar.

## **Instrumentos**

Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma y la Escala de Locus de Control de Levenson.

### ***Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma***

Fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Dicho instrumento fue creado en base a la técnica Likert que, mediante lo operacional, evalúa la percepción que tiene el trabajador con relación a su ambiente laboral y los diferentes componentes que están vinculados a la realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionado al trabajo y las condiciones laborales que puedan ayudar a hacer de su tarea más práctica.

El puntaje va de 1 a 5 que son puntuaciones directas donde un mayor puntaje significa tener un cuadro más favorable, mientras que un menor puntaje indica tener percepción menos favorable.

Así también tenemos presente los diferentes factores que se toman en cuenta al momento de la evaluación, de acuerdo con cierta cantidad de ítems:

Tenemos el constructo Realización Personal que está comprendido en los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46. Así también tenemos al Involucramiento Laboral con los siguientes ítems a evaluar que son 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47. Supervisión que está comprendido en los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48. La escala Comunicación que es evaluada con los ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 y las Condiciones Laborales que tiene comprendido a los ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

La validez, basada en la estructura interna, fue visto por Palma (2004) al evaluar a 1323 trabajadores que “que tienen consigo dependencia laboral en la empresa de servicios estatales/ particulares”. Esta versión se sometió al Test de Kaiser- Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0.98 lo que evidenció la correcta adecuación de la escala para efectos de análisis factorial.

La confiabilidad fue visto por Palma (2004) donde se emplearon Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, encontrando correlaciones entre 0.97 y 0.90 respectivamente. Esto quiere decir que existe una correlación interna alta la cual nos deja un instrumento totalmente confiable.

### ***Escala de Locus de Control de Levenson***

La escala de Locus de Control de Levenson (1973) Esta escala permite evaluar el grado de internalidad o externalidad de los pacientes en tres factores: locus de control interno, locus de control externo (otros poderosos) y locus de control externo (azar).

Dicha escala consta de 24 ítems de tipo Likert de seis puntos (1-6) donde:

“1 – completamente en desacuerdo”, “2 – bastante en desacuerdo”, “3 – ligeramente en desacuerdo”, “4 – ligeramente de acuerdo”, “5 – bastante de acuerdo” y “6 – completamente de acuerdo”.

Cada ítem es una afirmación que apoya a los distintos factores antes mencionados, en los que el paciente señala su grado de acuerdo. El cual tendrá un tiempo de 10 a 15 min para poder realizar la prueba.

La puntuación máxima es de 48 puntos y el puntaje mínimo es de 8 puntos dentro de cada una de las sub-escalas; si el sujeto arroja mayor puntaje en I, es mayor su Internalidad, si es mayor su puntaje en O.P, más altas serán entonces sus expectativas de que otras personas influyentes controlan la vida, mientras mayor sea el puntaje de A, mayor será la creencia del sujeto en el azar, la suerte o el destino y que estas controlan su vida. Los contenidos de las sub-escalas se presentan en carácter equivalente, las triadas están compartidas en forma aleatoria próxima a la escala.

La dimensión Internalidad está medida por los ítems: (1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23). La dimensión Otros Poderosos es medida por los ítems: (3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22). La dimensión de Azar está medida por los ítems (2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24).

Con relación a la Internalidad total, un puntaje máximo de 7 a 40 puntos, en nivel bajo de 8 a 19, se sitúa en un nivel medio de 20 a 31 y en un nivel alto de 31 a 40. En las Sub-escalas de Internalidad, Azar y otros Poderosos un puntaje entre 8 y 21 se ubica en un nivel bajo, entre 22 y 47 en un nivel medio y de 48 a 53 un nivel alto.

Se evaluó la evidencia de validez en Lima. Sánchez en el año 1992 fue el encargado de esta, donde se obtuvo la confiabilidad mediante el coeficiente Kuder-Richardson con un valor de 0.73. En cuanto a la confiabilidad, tenemos que la Internalidad presenta un Alfa de Cronbach de 0.64, Otros Poderosos presenta un Alfa de Cronbach de 0.77 y el Azar presenta un Alfa de Cronbach de 0.78 (La Rosa, 1986).

## Participantes

La población definida comprende a todos los trabajadores del Hospital Militar, que son un total de 200 trabajadores. En base a este número es que se define una muestra de 165 trabajadores por querer tener resultados más precisos y también para abarcar gran parte de la población para así tener un panorama del casi el total de trabajadores y así se definen de mejor manera los resultados. El tipo de muestreo es no probabilístico intencional ya que los participantes de nuestra muestra fueron seleccionados de acuerdo con nuestro criterio.

De acuerdo con la presente muestra, vamos a con 104 participantes del sexo femenino (63%) y con 61 participantes que corresponden al sexo masculino (37%). Con respecto al área, 32 participantes, equivalente a un 19%, corresponden al área Administrativa, mientras que un 81%, equivalente a 133 participantes, corresponden al área médica. De acuerdo con el rango, 91 participantes comprenden a un 55% que son del rango civil, mientras que 74 participantes, los cuales comprenden a un 45%, corresponden al rango militar.

## Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo nuestra tesis sobre el clima laboral y el locus de control en un hospital militar conlleva una serie de etapas esenciales. Primero, se establecen de manera precisa los objetivos de la tesis, las variables a evaluar (clima laboral y locus de control), y contamos con el permiso para revisar y aplicar, dado que disponemos de acceso directo al Hospital Militar de Mariano Melgar, lo que permitirá que la prueba se realice en ese lugar para los empleados sin ningún problema.

En primer lugar, se presentó el proyecto a Mesa de Partes Virtual de la Universidad Católica de Santa María para su respectiva aprobación.

En segundo lugar, se procedió a solicitar una carta de presentación al Hospital Militar III, quienes nos autorizaron la aplicación a los trabajadores de la entidad en cuestión.

En tercer lugar, después de un análisis de los horarios de las diferentes áreas, nos apersonaremos a los espacios designados para poder identificar a los participantes que formaron parte de la presente investigación.

En cuarto lugar, se inicia con la aplicación de los instrumentos donde se les aplicó a los participantes un consentimiento informado, además de proveerles una clara explicación de la naturaleza de la investigación, así como de su rol en ella como participantes para que su implicancia sea objetiva.

Como quinto punto, se les brindó a los participantes de toda la información necesaria para que el desarrollo de la aplicación sea totalmente transparente, así como aclararles que la aplicación de los instrumentos era de forma anónima y que, ante cualquier interrogante, pueden hacerlo llegar a los responsables correspondientes.

Finalmente, a los participantes se les administró los instrumentos, los cuales son la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma y la Escala de Locus de Control de Levenson, las cuales nos ayudaron a poder recabar información en nuestra base de datos para poder interpretarlo en función de nuestros objetivos y que los participantes tuvieron el permiso para poder revisarlo para poder preguntar las interrogantes que pudieran surgir.

### **Consideraciones éticas**

Para poder realizar esta tesis, se plantean una serie de consideraciones éticas fundamentales, las cuales consideramos cuidadosamente y las respetamos. Aquí están algunas de las consideraciones éticas clave:

Obtener el consentimiento informado de los participantes es esencial. Los participantes deben ser completamente conscientes de los objetivos de la investigación, cómo se utilizaron sus datos y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Asegurar la confidencialidad y el anonimato de los participantes es crucial. En un entorno militar, la confidencialidad puede ser especialmente delicada debido a la estructura de mando. Los investigadores garantizaron que la información no se comparta con personas no autorizadas y que los datos se analicen de manera agregada para proteger la identidad de los participantes.

Garantizar que la investigación se realice de manera justa y equitativa es esencial. No se realizaron discriminaciones basadas en género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otro criterio.

Los investigadores deben esforzarse por maximizar los beneficios de la investigación y minimizar cualquier daño potencial. Esto implica considerar las posibles implicaciones de los resultados y cómo se utilizó para mejorar las condiciones laborales o el bienestar del personal.

Los investigadores deben divulgar cualquier conflicto de intereses que puedan tener, como vínculos con el hospital militar o cualquier otra institución involucrada en la investigación. La transparencia es esencial para mantener la integridad de la investigación.

Los resultados de la investigación deben comunicarse de manera precisa y responsable. Esto implica evitar la exageración de hallazgos o conclusiones que no estuvieron respaldadas por los datos.

Los datos recopilados fueron utilizados exclusivamente para los propósitos de la investigación y no fueron utilizados de manera inapropiada o para fines distintos de los acordados con los participantes.

Dado que se trata de un entorno militar, es importante respetar la cultura y las normas institucionales. Los investigadores fueron conscientes de las restricciones y protocolos específicos del hospital militar y trabajar en colaboración con las autoridades competentes.

La ética de la investigación debe ser una consideración continua a lo largo del proceso de investigación, y cualquier problema ético que surja debe abordarse de manera apropiada.

### **Análisis de datos**

Se implementó un procedimiento de análisis de datos que abarcó diversas etapas para obtener una comprensión profunda del clima laboral y el locus de control en el contexto de un hospital militar. Antes de sumergirse en el análisis, se llevó a cabo una cuidadosa preparación de los datos. Esto implica limpiar los datos, es decir, revisarlos en busca de errores o valores atípicos y corregirlos. Además, se codificaron las respuestas para que sean más manejables y uniformes, facilitando así el análisis posterior.

La descripción de los datos se realizó para obtener una visión general de las variables en estudio. Se calcularon estadísticos como la media, la mediana y la desviación estándar, además de tablas y gráficos que representaron visualmente la distribución de los datos.

Para responder a las preguntas de investigación y evaluar las hipótesis planteadas, se utilizaron pruebas estadísticas adecuadas. Se importaron los datos recopilados al SPSS versión 27. Después de ello, se realizó el análisis cuantitativo de las variables utilizando la prueba estadística adecuada, que será el Chi Cuadrado.

Se interpretaron los resultados de las pruebas estadísticas para determinar la relación entre el clima laboral y el locus de control en función de las variables estudiadas. Se aseguró de relacionar los resultados con los objetivos de investigación y la literatura existente. Junto con ello fue que creamos tablas claras en el SPSS versión 27 para presentar los resultados de manera visual. Esto facilitó la comprensión de nuestros hallazgos al lector.



## Resultados

**Tabla 1**

Relación entre los niveles del Clima Laboral y la dimensión Internalidad

		<i>Internalidad</i>			$X^2$	$p$
		$f$				
		<i>Nivel bajo</i>	<i>Nivel medio</i>	<i>Nivel alto</i>		
Realización Personal	Muy desfavorable	74	15	0	.856	.836
	Desfavorable	63	10	0		
	Media	2	0	0		
Involucramiento Personal	Muy desfavorable	1	0	0	.978	.613
	Desfavorable	18	3	0		
	Media	94	19	0		
Supervisión	Muy desfavorable	28	3	0	1.744	.418
	Desfavorable	2	1	0		
	Media	102	20	0		
Comunicación	Muy desfavorable	36	4	0	.827	.661
	Desfavorable	35	5	0		
	Media	99	18	0		
Condiciones laborales	Muy desfavorable	6	2	0	.986	.611
	Desfavorable	44	6	0		
	Media	94	19	0		
	Media	2	0	0		

En la Tabla 1 muestra relación entre clima laboral y dimensión internalidad. Tanto su Chi Cuadrado como su  $p$  valor denotan en que no se evidencia significancia entre las variables del Clima laboral frente a una de las dimensiones del locus de control.

**Tabla 2**

Relación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Externalidad

		<i>Externalidad</i>			$X^2$	$p$
		$f$				
		<i>Nivel bajo</i>	<i>Nivel medio</i>	<i>Nivel alto</i>		
Realización	Muy desfavorable	2	86	1	.287	1
Personal	Desfavorable	1	71	1		
	Media	0	2	0		
	Muy favorable	0	1	0		
Involucramiento	Muy desfavorable	1	20	0	2.809	.590
Personal	Desfavorable	1	110	2		
	Media	1	30	0		
Supervisión	Muy desfavorable	0	3	0	1.817	.769
	Desfavorable	3	117	2		
	Media	0	40	0		
Comunicación	Muy desfavorable	1	39	0	1.086	.896
	Desfavorable	2	113	2		
	Media	0	8	0		
Condiciones laborales	Muy desfavorable	1	48	1	.435	.979
	Desfavorable	2	110	1		
	Media	0	2	0		

En la Tabla 2 muestra relación entre clima laboral y dimensión externalidad. Tanto su Chi Cuadrado como su  $p$  valor denotan en que no se evidencia significancia entre las variables del Clima laboral frente a una de las dimensiones del locus de control.

**Tabla 3**

Relación entre los niveles del Clima Laboral y la dimensión Otros poderosos

		<i>Otros poderosos</i>			$X^2$	$p$
		$f$				
		<i>Nivel bajo</i>	<i>Nivel medio</i>	<i>Nivel alto</i>		
Realización. Personal	Muy desfavorable	4	83	2	1.538	.957
	Desfavorable	1	70	2		
	Media	0	2	0		
	Muy favorable	0	1	0		
Involucramiento Personal	Muy desfavorable	1	20	0	2.129	.712
	Desfavorable	3	106	4		
	Media	1	30	0		
Supervisión	Muy desfavorable	0	3	0	1.625	.804
	Desfavorable	4	114	4		
	Media	1	39	0		
Comunicación	Muy desfavorable	1	37	2	1.917	.751
	Desfavorable	4	111	2		
	Media	0	8	0		
Condiciones laborales	Muy desfavorable	1	47	2	1.101	.894
	Desfavorable	4	107	2		
	Media	0	2	0		

En la Tabla 3 muestra relación entre clima laboral y dimensión otros poderosos. Tanto su Chi Cuadrado como su p valor denotan en que no se evidencia significancia entre las variables del Clima laboral frente a una de las dimensiones del locus de control.

**Tabla 4**

Relación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Azar

		Azar			$X^2$	$p$
		Nivel bajo	$f$ Nivel medio	Nivel alto		
Realización Personal	Muy desfavorable	3	85	1	.811	.992
	Desfavorable	1	71	1		
	Media	0	2	0		
Involucramiento Personal	Muy favorable	0	1	0	2.865	.581
	Muy desfavorable	0	21	0		
	Desfavorable	4	107	2		
Supervisión	Media	0	31	0	.791	.940
	Muy desfavorable	0	3	0		
	Desfavorable	3	117	2		
Comunicación	Media	1	39	0	1.046	.903
	Muy desfavorable	1	39	0		
	Desfavorable	3	112	2		
Condiciones laborales	Media	0	8	0	2.245	.691
	Muy desfavorable	0	49	1		
	Desfavorable	4	108	1		
	Media	0	2	0		

En la Tabla 4 muestra relación entre clima laboral y dimensión azar. Tanto su Chi Cuadrado como su p valor denotan en que no se evidencia significancia entre las variables del Clima laboral frente a una de las dimensiones del locus de control.

**Tabla 5**

Descripción de los niveles del clima laboral y sus dimensiones

	<i>Realización Personal</i>		<i>Involucramiento Laboral</i>		<i>Supervisión</i>		<i>Comunicación</i>		<i>Condiciones Laborales</i>		<i>Clima Laboral</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy Desfavorable	8	53.9	21	12.7	3	1.8	40	24.2	50	30.3	24	14.5
Desfavorable	7	44.2	113	68.5	12	73.9	117	70.9	113	68.5	140	84.8
Media	3	1.2	31	18.8	2	24.2	8	4.8	2	1.2	1	.6
Muy Favorable	2	.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En la Tabla 5 podemos observar que la predominancia en Realización Personal es de 89 participantes (53.9%) lo que es un clima muy desfavorable, en Involucramiento Personal es de 113 participantes (68.5%) lo que es un clima desfavorable, el de Supervisión es de 122 participantes (73.9%), lo que es un clima desfavorable, el de Comunicación es de 117 participantes (70.9%), lo que es un clima desfavorable y en Condiciones Laborales es de 113 participantes (68.5%), lo que es un clima desfavorable. Dentro de los índices totales dentro del resultado total del Clima Laboral. 140 participantes (84.8%), tienen un clima laboral desfavorable. 24 participantes (14.5%) muestran un nivel muy desfavorable del clima laboral, mientras que 1 participante (.6%), tiene un clima laboral medio.

**Tabla 6**

Descripción de los niveles del Locus de Control y sus dimensiones

	<i>Internalidad</i>		<i>Otros Poderosos</i>		<i>Azar</i>		<i>Externalidad</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel bajo	140	84.8	5	3	4	2.4	3	1.8
Nivel medio	25	15.2	156	94.5	159	96.4	160	98.8
Nivel alto	0	0	4	2.4	2	1.2	2	1.2

En la Tabla 6 podemos observar que la predominancia del factor Internalidad es de 140 participantes, que equivale a un 84.8% y que se ubican en un nivel bajo. En el constructo Otros Poderosos, vemos que un 94.5%, equivalente a 156 participantes, se ubican en un nivel medio. En el factor Azar, 159 participantes (96.4%) se ubican en un nivel medio, mientras que la Externalidad, 160 participantes (98.8%), se ubican en un nivel medio.

**Tabla 7**

Relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones según el sexo

		<i>Sexo</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Masculino</i>		<i>Femenino</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Realización	Muy Desfavorable	46	75.4%	43	41.3%	18.479	.001
Personal	Desfavorable	15	24.6%	58	55.8%		
	Media	0	0.0%	2	1.9%		
	Muy Favorable	0	0.0%	1	1.0%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Involucram.	Muy Desfavorable	18	29.5%	3	2.9%	33.826	.001
Personal	Desfavorable	41	67.2%	72	69.2%		
	Media	2	3.3%	29	27.9%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Supervisión	Muy Desfavorable	1	1.6%	2	1.9%	6.634	.036
	Desfavorable	52	85.2%	70	67.3%		
	Media	8	13.1%	32	30.8%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Comunic.	Muy Desfavorable	23	37.7%	17	16.3%	9.658	.008
	Desfavorable	36	59.0%	81	77.9%		
	Media	2	3.3%	6	5.8%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Cond.	Muy Desfavorable	32	52.5%	18	17.3%	23.049	.001
Laborales	Desfavorable	29	47.5%	84	80.8%		
	Media	0	0%	2	1.9%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Clima Laboral	Muy Desfavorable	22	36.1%	2	1.9%	36.389	.001
(total)	Desfavorable	39	63.9%	101	97.1%		
	Media	0	0.0%	1	1.0%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		

En la Tabla 7 podemos observar que Tanto su Chi Cuadrado como su p valor de las dimensiones Comunicación y Condiciones Laborales del Clima Laboral si presentan diferencia significativa con el sexo. Además de ello, denotan en que la predominancia del componente

Realización Personal es de 58 mujeres (55.8%) que tienen un nivel desfavorable y 46 hombres (75.4%) que presentan un nivel muy desfavorable. En el constructo Involucramiento Personal, 72 mujeres (69.2%) predominan con un nivel desfavorable, mientras que 41 hombres (67.2%) presentan un nivel similar. Para el componente supervisión, 52 hombres (85.2%) presentan un nivel desfavorable y 70 mujeres (67.3%) presentan un nivel igual. Para la comunicación, 36 hombres (59%) y 81 mujeres (77.9%) presentan un nivel desfavorable. Por último, con respecto a las condiciones laborales, 32 hombres (52.5%) están dentro de un nivel muy desfavorable, mientras que 84 mujeres (80.8%) presentan un rango desfavorable.



**Tabla 8**

Relación entre los niveles del Locus de Control y sus dimensiones según el sexo

		<i>Sexo</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Masculino</i>		<i>Femenino</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Internalidad	Nivel bajo	54	88.5%	86	82.7%	1.017	.313
	Nivel medio	7	11.5%	18	17.3%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Otros Poderosos	Nivel bajo	2	3.3%	3	3.0%	.269	.874
	Nivel medio	58	95.1%	98	94.5%		
	Nivel alto	1	1.6%	3	2.4%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Azar	Nivel bajo	2	3.3%	2	2.4%	.454	.797
	Nivel medio	58	95.1%	101	96.4%		
	Nivel alto	1	1.6%	1	1.2%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		
Externalidad	Nivel bajo	1	1.6%	2	1.9%	.163	.922
	Nivel medio	59	96.7%	101	97.1%		
	Nivel alto	1	1.6%	1	1.0%		
Total		61	100.0%	104	100.0%		

En la Tabla 8 podemos observar que tanto su Chi Cuadrado como su *p* valor denotan en que no existe significancia entre el Locus de Control y el sexo. Existe predominancia del factor Internalidad es que 54 participantes del sexo masculino (88.5%) y 86 participantes del sexo femenino (82.7%) presentan un nivel bajo. En el factor Otros Poderosos, 58 participantes del sexo masculino (95.1%) y 98 participantes del sexo femenino (94.5%) presentan un nivel medio. Para el factor Azar, 58 participantes del sexo masculino (95.1%) y 101 participantes del sexo femenino (96.4%) presentan un nivel medio. Por último, en el factor Externalidad, 59 participantes del sexo masculino (96.7%) y 101 participantes del sexo femenino (97.1%) presentan un nivel medio.

**Tabla 9**

Relación entre el clima laboral y sus dimensiones según el área de trabajo

		<i>Área</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Administrativa</i>		<i>Médica</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Realización	Muy Desfavorable	27	84.4%	62	46.6%	14.888	.002
Personal	Desfavorable	5	15.6%	68	51.1%		
	Media	0	0.0%	2	1.5%		
	Muy Favorable	0	0.0%	1	0.8%		
Total		32	100.0%	133	100.0%		
Involucram.	Muy Desfavorable	10	31.3%	11	8.3%	15.933	.001
Personal	Desfavorable	21	65.6%	92	69.2%		
	Media	1	3.1%	30	22.6%		
	Total	32	100.0%	133	100.0%		
Supervisión	Muy Desfavorable	2	6.3%	1	0.8%	8.493	.014
Personal	Desfavorable	27	84.4%	95	71.4%		
	Media	3	9.4%	37	27.8%		
	Total	32	100.0%	133	100.0%		
Comunic.	Muy Desfavorable	10	31.3%	30	22.6%	2.755	.252
Personal	Desfavorable	22	68.8%	95	71.4%		
	Media	0	0.0%	8	6.0%		
	Total	32	100.0%	133	100.0%		
Cond.	Muy Desfavorable	15	46.9%	35	26.3%	5.447	.066
Laborales	Desfavorable	17	53.1%	96	72.2%		
	Media	0	0.0%	2	1.5%		
	Total	32	100.0%	133	100.0%		
Clima Laboral	Muy Desfavorable	12	37.5%	12	9.0%	16.959	.001
(total)	Desfavorable	20	62.5%	120	90.2%		
	Media	0	0.0%	1	0.8%		
	Total	32	100.0%	133	100.0%		

En la Tabla 9 podemos observar que tanto su Chi Cuadrado como su p valor de las dimensiones Realización Personal e Involucramiento Personal del Clima Laboral, presentan una

diferencia significativa con el área de trabajo. Existe predominancia del componente Realización Personal es de 68 participantes (51.1%) que pertenecen al área médica, tienen un nivel desfavorable, mientras que 27 participantes (84.4%), los cuales pertenecen al área administrativa, presentan un nivel muy desfavorable. En el constructo Involucramiento Personal, 92 participantes (69.2%), las cuales pertenecen al área médica y 21 participantes (67.2%), los cuales pertenecen al área médica y administrativa respectivamente, presentan un nivel desfavorable. Para el componente supervisión, 27 participantes del área administrativa (84.4%) y 95 participantes del área médica (71.4%) presentan un nivel desfavorable. En cuanto a la comunicación, 95 participantes del área médica (71.4%) y 22 participantes del área administrativa (68.8%) tienen niveles desfavorables. Para condiciones laborales, 96 participantes del área médica (72.2%) y 17 participantes del área administrativa (53.1%) presentan un nivel desfavorable. En términos generales para ver un consolidado, 120 participantes pertenecen al área médica (90.2%) y 20 participantes al área administrativa (62.5%), las cuales tienen un clima laboral desfavorable.

**Tabla 10**

Relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones según el rango

		<i>Rango</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Civil</i>		<i>Militar</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Realización Personal	Muy Desfavorable	38	41.8%	51	68.9%	13.275	.004
	Desfavorable	50	54.9%	23	31.1%		
	Media	2	2.2%	0	0.0%		
	Muy Favorable	1	1.1%	0	0.0%		
Total		91	100.0%	74	100.0%		
Involucram. Personal	Muy Desfavorable	6	6.6%	15	20.3%	19.456	.001
	Desfavorable	58	63.7%	55	74.3%		
	Media	27	29.7%	4	5.4%		
	Total	91	100.0%	74	100.0%		
Supervisión	Muy Desfavorable	1	1.1%	2	2.7%	22.501	.001
	Desfavorable	55	60.4%	67	90.5%		
	Media	35	38.5%	5	6.8%		
	Total	91	100.0%	74	100.0%		
Comunic. Laborales	Muy Desfavorable	19	20.9%	21	28.4%	4.339	.114
	Desfavorable	65	71.4%	52	70.3%		
	Media	7	7.7%	1	1.4%		
	Total	91	100.0%	74	100.0%		
Cond. Laborales	Muy Desfavorable	16	17.6%	34	30.3%	16.541	.001
	Desfavorable	73	80.2%	40	68.5%		
	Media	2	2.2%	0	1.2%		
	Total	91	100.0%	74	100.0%		
Clima Laboral (total)	Muy Desfavorable	4	4.4%	20	27.0%	17.414	.001
	Desfavorable	86	94.5%	54	73.0%		
	Media	1	1.1%	0	0.0%		
	Total	91	100.0%	74	100.0%		

En la Tabla 10 podemos observar que la Tanto su Chi Cuadrado como su p valor de las dimensiones del Clima Laboral, excepto la dimensión Comunicación, denotan una diferencia significativa con el rango de los trabajadores. Existe predominancia del componente Realización Personal es de 50 participantes (54.9%) que pertenecen al rango civil, tienen un nivel desfavorable, mientras que 51 participantes (68.9%), los cuales pertenecen al rango militar, presentan un nivel muy desfavorable. En el constructo Involucramiento Personal, 58 participantes (63.7%), las cuales pertenecen al rango civil y 55 participantes (74.3%), los cuales pertenecen al rango militar, presentan

un nivel desfavorable. Para el componente supervisión, 55 participantes del rango civil (60.4%) y 67 participantes del rango militar (90.5%) presentan un nivel desfavorable. En cuanto a la comunicación, 65 participantes del rango civil (71.4%) y 52 participantes del rango militar (70.3%) tienen niveles desfavorables. Para condiciones laborales, 73 participantes del rango civil (80.2%) y 40 participantes del rango militar (68.5%) presentan un nivel desfavorable. En términos generales para ver un consolidado, 86 participantes que pertenecen al rango civil (94.5%) y 54 participantes al rango militar (73.0%), tienen un clima laboral desfavorable.



**Tabla 11**

Relación entre los niveles del Locus de Control y sus dimensiones según el área de trabajo

		<i>Área</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Administrativa</i>		<i>Médica</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Internalidad	Nivel bajo	24	75.0%	116	84.8%	2.995	.084
	Nivel medio	8	25.0%	17	15.2%		
Total		32	100.0%	133	100.0%		
Otros Poderosos	Nivel bajo	1	3.1%	4	3.0%	.084	.959
	Nivel medio	30	93.8%	126	94.7%		
	Nivel alto	1	3.1%	3	2.3%		
Total		32	100.0%	133	100.0%		
Azar	Nivel bajo	1	3.1%	3	2.4%	.563	.755
	Nivel medio	31	96.9%	128	96.4%		
	Nivel alto	0	0.0%	2	1.2%		
Total		32	100.0%	133	100.0%		
Externalidad	Nivel bajo	1	3.1%	2	1.8%	.854	.652
	Nivel medio	31	96.9%	129	97.0%		
	Nivel alto	0	0.0%	2	1.2%		
Total		32	100.0%	133	100.0%		

En la Tabla 11 podemos observar que tanto su Chi Cuadrado como su p valor denotan en que no hay significancia entre el Locus de Control y el área de trabajo. La predominancia del factor Internalidad es que 24 participantes del área administrativa (75.0%) y 116 participantes del área médica (84.8%) presentan un nivel bajo. En el factor Otros Poderosos, 30 participantes del área administrativa (93.8%) y 126 participantes del área médica (94.7%) presentan un nivel medio. Para el factor Azar, 31 participantes del área administrativa (96.9%) y 128 participantes del área médica (96.4%) presentan un nivel medio. Por último, en el factor Externalidad, 31 participantes del área administrativa (96.9%) y 129 participantes del área médica (97.0%) presentan un nivel medio.

**Tabla 12**

Relación entre los niveles del Locus de Control y sus dimensiones según el rango

		<i>Rango</i>				$X^2$	<i>p</i>
		<i>Civil</i>		<i>Militar</i>			
		<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>		
Internalidad	Nivel bajo	79	86.8%	61	82.4%	.609	.435
	Nivel medio	12	13.2%	13	17.6%		
Total		91	100.0%	74	100.0%		
Otros Poderosos	Nivel bajo	3	3.3%	2	2.7%	.090	.956
	Nivel medio	86	94.5%	70	94.6%		
	Nivel alto	2	2.2%	2	2.7%		
Total		91	100.0%	74	100.0%		
Azar	Nivel bajo	2	2.2%	2	2.7%	.067	.967
	Nivel medio	88	96.7%	71	95.9%		
	Nivel alto	1	1.1%	1	1.4%		
Total		91	100.0%	74	100.0%		
Externalidad	Nivel bajo	2	2.2%	1	1.4%	.184	.912
	Nivel medio	88	96.7%	72	97.0%		
	Nivel alto	1	1.1%	1	1.2%		
Total		91	100.0%	74	100.0%		

En la Tabla 12 podemos observar que tanto su Chi Cuadrado como su *p* valor denotan en que no se evidencia significancia entre el Locus de Control y el Rango. La predominancia del factor Internalidad es que 79 participantes del rango civil (86.8%) y 61 participantes del rango militar (82.4%) presentan un nivel bajo. En el factor Otros Poderosos, 86 participantes del rango civil (94.5%) y 70 participantes del rango militar (94.6%) presentan un nivel medio. Para el factor Azar, 88 participantes del rango civil (96.7%) y 71 participantes del rango militar (95.9%) presentan un nivel medio. Por último, en el factor Externalidad, 88 participantes del rango civil (96.7%) y 72 participantes del rango militar (97.0%) presentan un nivel medio.

## Discusión

Este estudio ha explorado la relación entre el locus de control y el clima laboral en el entorno organizacional. A través de un enfoque descriptivo correlacional, se ha examinado cómo las percepciones individuales de control interno o externo se relacionan con las condiciones y el ambiente de trabajo en los trabajadores del hospital militar de Arequipa. Los hallazgos revelan que no hay relación significativa entre el locus de control y el clima laboral, indicando que los empleados con un locus de control interno tienden a percibir un clima laboral más positivo, caracterizado por niveles más altos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y eficacia percibida. Encontrando coincidencias como este primera investigación Jennigs, S. en su investigación “la relación entre locus de control y el clima organizacional entre las enfermeras del personal (2018), este estudio examina la relación entre locus de control y el clima organizacional entre enfermeras del personal, los resultados sugieren que estas trabajadores con locus de control interno tienden a percibir un clima organizacional más positivo, caracterizado por la comunicación efectiva, el apoyo en equipo y la satisfacción laboral, por otro lado en trabajadores militares encontramos un estudio de Driskell, J. (1994) llamado la relación entre el locus de control y las percepciones de clima organizacional: Un estudio de los Marines de los EE.UU. Este estudio se centra en los Marines de los EE. UU. y examina cómo el locus de control se relaciona con las percepciones del clima organizacional.

Los resultados sugieren que los Marines con un locus de control interno tienden a percibir un clima organizacional más positivo, caracterizado por la cohesión del grupo y el apoyo del liderazgo.

Estas investigaciones destacan la importancia de considerar el locus de control en la comprensión del clima laboral y sus efectos en los trabajadores, proporcionando información

valiosa para la gestión de recursos humanos y el diseño de intervenciones organizacionales orientadas a mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

La presente investigación analiza la tendencia que presenta una de nuestras variables como es el Clima Laboral, y bueno, un clima laboral positivo se asocia con una mayor motivación, compromiso laboral y productividad, mientras que un clima laboral negativo puede dar lugar a tensiones, descontento y problemas de salud mental y física (Parker et al., 2003).

Con esto también resaltamos a Álvarez (1992) cuando habla del clima, razón que si da cierta semejanza de la presente investigación, ya que más allá de la tendencia que pueda presentarse, se llega a explicar las interacciones que van a presentar el trabajador y la empresa, la motivación que pueda tener y los resultados que va a generar a nivel de producción. Esto abarca “las percepciones compartidas por los miembros de una organización con relación al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales en un alrededor y las diversas regulaciones formales que afectan al trabajo en cuestión” (Rodríguez, 2001).

Por otra parte, otra premisa que genera matices con la presente investigación es lo dicho por Rotter (1966), donde nos habla del Locus de Control que es considerada como la fuerza que se presenta en el individuo y que da la idea de controlar momentos o situaciones de nuestra vida, por lo que se genera un supuesto en que ellos son los que manejen y lideren sus decisiones.

Tomamos el trabajo de Torres (2021) como un trabajo donde se saca una similitud ya que sus resultados reflejan que un 83% presentaba un Locus de Control medio, un 10% sostenía un Clima Laboral positivo frente a un 9% de Clima Laboral negativo, lo que denotaba que no había una diferencia significativa entre ambas variables de los participantes

del centro laboral, un elemento que nuestro trabajo también presenta con la falta de significancia.

Además, se observaron diferencias en la percepción del clima laboral entre aquellos con un locus de control interno o externo, lo que sugiere la importancia de la autopercepción de control en la interpretación del entorno laboral. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el diseño de intervenciones organizacionales dirigidas a mejorar continuamente el clima laboral y el bienestar de los empleados, Algo así nos refiere Orellana (2016) donde “existen situaciones y eventos que son propios de la naturaleza interna de las personas, las mismas que tienen que ver con la conducta y las actitudes que demuestran las personas en un hecho concreto”.

Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de este estudio como la naturaleza descriptiva del metodológico y la posibilidad de sesgos de respuesta. Futuras investigaciones podrían adoptar un enfoque longitudinal o experimental para examinar más a fondo la relación causal entre locus de control y el clima laboral, así como explorar otros factores que puedan influir en esta relación.

En última instancia, esta investigación proporciona una base sólida para la comprensión de como las percepciones individuales de control afectan la percepción y experiencia del ambiente laboral, lo que puede informar estrategias para promover un entorno de trabajo más saludable, productivo y satisfactorio.

## Conclusiones

**Primera:** Se evidencia que no existe una relación significativa entre las percepciones de clima laboral y los tipos de locus de control.

**Segunda:** Con relación a la variable Clima Laboral, se observa que los niveles del constructo de los participantes en cuestión radican entre un nivel desfavorable y muy desfavorable.

**Tercera:** Con relación a la variable Locus de Control, se observa que los niveles del constructo de los participantes en cuestión radican, en su mayoría, entre un nivel medio y bajo.

**Cuarta:** Con respecto a las percepciones del clima laboral tenemos una predominancia de lo desfavorable y muy desfavorable, lo que refleja un entorno deficiente en el hospital militar.

**Quinta:** En el estudio no se observa una predominancia de ningún tipo de locus de control, sea interno o sea externo.

**Sexta:** Existe una relación entre las percepciones del clima laboral en cuanto a sexo, área de trabajo y rango de los trabajadores del hospital militar.

**Séptima:** No existe una relación entre el locus de control interno como externo en cuanto sexo, área de trabajo y rango de los trabajadores.

## Sugerencias

**Primera:** Tener en cuenta la participación de los trabajadores para involucrar a los empleados en el proceso de investigación puede ofrecer una visión más exacta y completa del ambiente organizacional. Para recolectar información de manera eficaz, se pueden emplear entrevistas, grupos focales o encuestas anónimas.

**Segunda:** Emplear varios métodos para recopilar datos, tales como el análisis de contenido o las entrevistas a fondo, con el objetivo de lograr una mejor comprensión del clima organizacional y de cómo este afecta a los trabajadores.

**Tercera:** Observar los resultados a través del tiempo para llevar a cabo estudios longitudinales y examinar cómo el clima organizacional se transforma con el paso del tiempo puede ser útil para detectar tendencias, elementos fundamentales y ámbitos de mejora constante.

**Cuarta:** Es relevante brindar retroalimentación y actuar para compartir con los líderes y trabajadores de la entidad los hallazgos de la investigación, así como para colaborar en el desarrollo de estrategias de mejora basadas en estos resultados.

## Limitaciones

El posible sesgo en las respuestas de los trabajadores puede hacer que se sientan presionados a ofrecer respuestas que sean socialmente aceptadas en vez de ser honestos, lo cual tiene el potencial de modificar los resultados.

Los trabajadores pueden comprender las preguntas de la encuesta de manera distinta, lo cual podría comprometer la validez de los datos obtenidos.

El análisis del clima organizacional es capaz de detectar relaciones entre variables, pero puede ser complicado determinar relaciones causales debido a la complejidad y diversidad del clima organizacional.

El costo y el tiempo para llevar a cabo investigaciones completas sobre el clima organizacional pueden exigir recursos importantes de tiempo y dinero mientras se va haciendo un seguimiento a lo largo del tiempo.

## Referencias

Aguilar, D., y Alpaca, F (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora*, 2020.

Universidad Interamericana para el Desarrollo; 2021. Disponible en:

[http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) (2017). “*Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*”.<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resolución%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1603140922>

Bautista, R., Cianfuegos, R., y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación de valor agregado, 2. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. 02 de junio de 2020. De [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).

Cabanilla G., Cando, C., y Valencia, M. (2022). *Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*. Revista Universidad y Sociedad, 14(3), 403-408.

Recuperado en 26 de marzo de 2025, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202022000300403&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202022000300403&lng=es&tlng=es).

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re\\_psicologia\\_clima.organizacional.satisfacci%C3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucare ra\\_tesis.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfacci%C3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucare%20ra_tesis.pdf)

Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1a ed.)*. Edit. Académica Española, p. 104.

Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Mexico: Comillas.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. (5a ed.)*. Santa Fe de Bogota: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración Proceso administrativo*. México DF: Editorial McGraw – Hill.

Chuco, I. (2024). *Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral de Enfermeras en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa – 2023*. Recuperado de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f806ffd0-e318-43cb-8f1c-83f9d868596f/content>

Culqui, L. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Ripley S.A. Chimbote 2018*. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39287/Culqui\\_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39287/Culqui_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Del Aguila, K. (2015). *Locus De Control De Las Docentes De La I.E.I Cuna Jardin 313*, Iquitos 2015. Iquitos – Perú.
- Durán, J. (2001). *Percepción de las causa de la pobreza*. Santa Cruz: Trillas.
- Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V. y Boerner, S. (2008). *Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles*. *Journal of Applied Psychology*, 93(6).
- Escalante, L. y Zapatel, N. (2018) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018* Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27813>
- Espejo-Eslava, D., Flores-Huamán, C., Pérez-Coronel, J., Santos-Arroyo, L., y Paredes-Pérez, M. (2022). *Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín*.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos. p 275.
- Giménez, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- Guillen, J. (2021). *Análisis de la satisfacción laboral del talento humano en la Aerolínea Latam en tiempos de Covid en la ciudad del Cusco – 2021*. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4292>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones. (6a ed)*. México: Interamericana S.A. de CV.

- La Rosa, J. (1986). *Escalas de Locus de Control y Autoconcepto: Construcción y Validación*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Levenson, H. (1981). *Differentiating among internality, powerful others and chance*. En H. M.
- Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct: Assessment methods* (vol. 1) (pp. 32-45). Nueva York.: Academic Press.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Maldonado (2015), *Locus de control de los docentes de educación secundaria de la I.E. comercio N° 64*, Pucallpa 2015.
- Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.
- Mendoza, Y. (2020). *Mejoramiento del clima organizacional del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú. Escuela Militar de Chorrillos*.
- Molina, D. P. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador*. ECA Sinergia. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i1.1196](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196)
- Morales, J. y Velandia, N. (1999). *Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- Ñacle, M. y Martínez, M. (2017). *Calidad de vida relacionada con la salud en militares españoles*. <http://hdl.handle.net/10803/587191>
- Olaz, A. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. Paper - Revista de Sociología. España: Universidad de Murcia. N° 91.
- Orellana, F. (2016). *Niveles de depresión y los factores psico sociales*. Lima: Mantaro.

Oros, L. (2005). *Vademecum de Psicología*. Obtenido de Vademecum de Psicología:

<https://core.ac.uk/download/pdf/46532523.pdf>

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. Lima: Cartolán

Parker, S., Wall, T. y Cordery, J. (2001). *Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440.

Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana*. Iquitos.  
Recuperado de

<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional, Quinta edición*, México DF, México: Pearson Educación de México

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional. (3a ed)* México: Alfaomega

Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80

Sanchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. (1a ed.)*. EAE, p. 348.

Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2013). *Organizational climate and culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Stajkovic, A. D. y Luthans, F. (2003). *Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models*. *Personnel Psychology*, 56(1), 155-194.

Torres, M. (2012). *Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de bachillerato del Estado de México*. *Psicología Iberoamericana*.

Torres, L. (2021). *Locus de Control y Clima Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Belén, Ayacucho*. Universidad Autónoma de Ica.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1368>

Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>




## Anexos

### Anexo 1

#### Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

DOCUMENTO PARA VALIDAR SU PARTICIPACIÓN

 La función de guardar está inhabilitada

\* Indica que la pregunta es obligatoria

---

**CORREO ELECTRÓNICO \***

Tu respuesta

---

**NOMBRE COMPLETO \***

Tu respuesta

---

**EDAD \***

Tu respuesta

---

**POR MEDIO DE LA PRESENTE, MANIFIESTO QUE HE RECIBIDO POR PARTE DE LOS SEÑORES DIEGO FERNÁNDEZ ARGUEDAS Y GUSTAVO RODRÍGUEZ SALINAS, EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA SOBRE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ASÍ COMO SUS OBJETIVOS, SU MODO DE EVALUACIÓN, LAS PRUEBAS A REALIZAR Y EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL MISMO. SIENDO CONSCIENTE DE TODO LO ANTERIOR, HAGO CONSTAR QUE:** \*

ACEPTO

NO ACEPTO

---

**SI USTED ACEPTÓ, ACCEDE A PARTICIPAR DE MANERA VOLUNTARIA EN LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN, DECLARANDO QUE NO HA RECIBIDO COACCIÓN O PAGO ALGUNO POR PARTICIPAR, ASÍ MISMO DECLARA QUE LA INFORMACIÓN APORTADA ES VERDADERA, ESTÁN DENTRO DE LOS ESTÁNDARES DE CONFIDENCIALIDAD Y QUE LA MISMA PODRÁ SER USADA EXCLUSIVAMENTE CON FINES DE INVESTIGACIÓN Y ACADÉMICOS, ASÍ MISMO NO AUTORIZO A DIVULGAR MI IDENTIDAD, POR LO QUE SE DEBE MANTENER EL ANONIMATO** \*

ESTOY DE ACUERDO

NO ESTOY DE ACUERDO

Enviar
Borrar formulario

Anexo 2

*Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma*

**ESCALA DE CLIMA LABORAL (Palma, 1999)**

**Instrucciones:** A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral. Tome en consideración la siguiente gradiente:

Nunca=0 ; Poco=1 ; Regular=2 ; Mucho=3 ; Siempre=4.

1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.	0	1	2	3	4
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	0	1	2	3	4
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	0	1	2	3	4
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0	1	2	3	4
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	0	1	2	3	4
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	0	1	2	3	4
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	0	1	2	3	4
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	0	1	2	3	4
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	0	1	2	3	4
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	0	1	2	3	4
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	0	1	2	3	4
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	0	1	2	3	4
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	0	1	2	3	4
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	0	1	2	3	4
16. Se valora los altos niveles de desempeño.	0	1	2	3	4
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización	0	1	2	3	4
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	0	1	2	3	4
19. Existen suficientes canales de comunicación.	0	1	2	3	4
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	4
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	0	1	2	3	4
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	0	1	2	3	4
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	0	1	2	3	4
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	0	1	2	3	4
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	4
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	0	1	2	3	4
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	0	1	2	3	4
30. Existe una buena administración de los recursos.	0	1	2	3	4
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	0	1	2	3	4
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	0	1	2	3	4
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	0	1	2	3	4
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación.	0	1	2	3	4
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	0	1	2	3	4
36. La Organización promueve el desarrollo del personal..	0	1	2	3	4
37. Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal..	0	1	2	3	4
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	0	1	2	3	4
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	0	1	2	3	4
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	4
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	0	1	2	3	4
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	0	1	2	3	4
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	0	1	2	3	4

*Anexo 3*

*Escala de Locus de Control de Levenson*

*Escala de Locus de control de Levenson*

**Instrucciones**

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Cada una representa una opinión comúnmente sostenida. No existen respuestas correctas o incorrectas. Usted probablemente estará de acuerdo con algunas afirmaciones y en desacuerdo con otras. Estamos interesados en la medida en la que usted está de acuerdo o en desacuerdo con estas afirmaciones.

Lea cada afirmación cuidadosamente e indique el grado en el cual usted está de acuerdo o en desacuerdo usando las siguientes respuestas:

	TA	A	LA	LD	D	TD
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	X					
<b>De Acuerdo</b>		X				
<b>Ligeramente de Acuerdo</b>			X			
<b>Ligeramente en Desacuerdo</b>					X	
<b>En Desacuerdo</b>					X	
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>						X

La primera impresión es usualmente la mejor. Lea cada afirmación y decida si está de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación y la fuerza de su opinión y responda de acuerdo a ello.

Si usted encuentra que las opciones de respuesta no reflejan adecuadamente su opinión escoja la respuesta más cercana a lo que usted piensa.

	TA	A	LA	LD	D	TD
1. El que yo llegue a ser un líder depende principalmente de mis habilidades.						
2. Mi vida ha sido influenciada en gran medida por sucesos inesperados.						
3. Yo siento que lo que pasa en mi vida está muy determinado por la gente que tiene poder (padres, jefes, políticos).						
4. El hecho de tener un accidente cuando voy manejando depende principalmente de mí mismo.						
5. Cuando hago planes, estoy casi seguro de que los llevaré a cabo.						
6. Ciertamente, a veces no puedo evitar tener mala suerte en mis asuntos personales.						
7. Como yo tengo buena suerte siempre las cosas me salen bien.						
8. A pesar de estar bien capacitado, no conseguiré un buen empleo a menos que alguien influyente me ayude.						
9. La cantidad de amigos que tengo está determinada por mi propia simpatía.						
10. He descubierto que si algo va a suceder, ello sucede independientemente de lo que haga.						
11. Yo creo que los ricos y políticos controlan mi vida de muchas maneras diferentes.						
12. Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte.						
13. La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando esos intereses están en conflicto con los grupos poderosos (ricos, políticos).						

14. No siempre es apropiado para mi planear muy adelantado porque de todas maneras muchas cosas resultan ser asunto de buena o mala suerte.						
15. En este país para uno lograr lo que quiere necesariamente tiene que adularle a alguien.						
16. El que yo llegue a ser un líder dependerá de la suerte que yo tenga.						
17. Yo siento que la gente que tiene algún poder sobre mí (padres, familiares, jefes, trata de decidir lo que sucederá en mi vida).						
18. En la mayoría de los casos yo puedo decidir lo que sucederá en mi vida.						
19. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales.						
20. Si tengo un accidente cuando voy manejando toda la culpa es del otro conductor.						
21. Cuando logro lo que quiero es porque he trabajado mucho en ello.						
22. Cuando quiero que mis planes me salgan bien los elaboro de manera que complazcan a la gente que tiene influencia sobre mí (padres, jefes).						
23. Mi vida está determinada por mis propias acciones.						
24. Tener pocos o muchos amigos depende del destino de cada uno.						