



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCION LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRO RED
EL PORVENIR, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

SAUNA CASAMAYOR BERTHA

ASESOR

Mgtr. MENDO ZELADA JESSICA ESTHER CONSUELO

TRUJILLO – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA

PRESIDENTE

Mgtr. ANGELA BENITA DOMINGUEZ VERGARA

MIEMBRO

Mgtr. ORLANDO EXEQUIEL BALAREZO ALIAGA

MIEMBRO

Mgtr. JESSICA ESTHER CONSUELO MENDO ZELADA

Asesor

DEDICATORIA

A mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar con los problemas que se presentaban. Brindarme la oportunidad de poder realizar esta investigación bajo su guía, misericordia y bendición.

A mis grandes amores Daniel y Sandra con su Inocencia, amor y cariño son mi motivación Para continuar esforzándome día tras día venciendo toda adversidad que obstaculicen mi trayectoria personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a mis profesores Dra. Natalia Guzmán Rodríguez, Mgtr. Angela Domínguez Vergara, Mgtr. Orlando Balarezo Aliaga, por su apoyo, paciencia y dedicación, quienes con su conocimiento y experiencia lograron motivarme para culminar este trabajo con éxito.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017. Siendo una investigación de tipo descriptivo nivel descriptivo, y el diseño descriptivo correlacional, fue no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 251 trabajadores contratados y nombrados de la MICRO-RED El Porvenir. El muestreo fue no probabilístico porque la muestra estuvo constituida por 106 trabajadores a quienes sólo se pudo tener acceso durante el turno de las visitas a los establecimientos que conforman la MICRO- RED El Porvenir , Se aplicaron dos instrumentos: la escala locus de control Interno – Externo de Rotter Julián y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. El resultado del estudio arrojó una relación positiva alta, entre el Locus de Control y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017.

Palabras claves: personal de salud, locus de control, satisfacción laboral

ABSTRACT

The present study had as aim determine the relation between locus of control and labor satisfaction in the workers of health of the MICRO-NETWORK The Future, in the year 2017. Being an investigación of descriptive type - correlacional, with not experimental design of transverse court. The population was constituted by 251 workers contracted and named of the MICRO-NETWORK The Future. The sampling was not probabilístico Because the sample was constituted by 106 workers who could only be accessed during the shift of visits to the establishments that make up the MICRO-NETWORK The Future. Two instruments were applied: the scale locus of Internal control - External of Rotter Julián and the scale of labor satisfaction of Sonia Palma. The result of the study was that there was a positive high relation between the Locus of Control and the Labor Satisfaction in the workers of health of the MICRO-NETWORK

The Future of 2017.

Key words: Health personnel, locus of control, job satisfaction

INDICE

| | |
|---|-----|
| JURADO EVALUADOR DE TESIS..... | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| II. REVISION DE LA LITERATURA..... | 16 |
| 2.1. Antecedentes..... | 16 |
| 2.2. Bases teóricas de la investigación..... | 20 |
| 2.2.1. Locus de control..... | 20 |
| 2.2.1.1 Definición..... | 20 |
| 2.2.1.2. Locus de control externo..... | 23 |
| 2.2.1.3. Características diferenciales individuales atendiendo al locus de control..... | 24 |
| 2.2.1.4. Cómo se mide el locus de control..... | 25 |
| 2.2.2. Satisfacción Laboral..... | 28 |
| 2.2.2.1. Definición..... | 28 |
| 2.2.2.2. Teoría de las Necesidades de A. Maslow (1954)..... | 30 |
| 2.2.2.3. Tipos de Satisfacción Laboral..... | 31 |
| 2.2.2.4. Determinante de la Satisfacción Laboral..... | 31 |
| 2.2.2.5. Importancia de la Satisfacción Laboral..... | 34 |
| 2.2.2.6. Factores de la Satisfacción Laboral que influyen en el Clima organizacional..... | 34 |
| III. HIPOTESIS..... | 37 |
| IV. METODOLOGIA..... | 40 |
| 4.1. Tipo de investigación..... | 40 |
| 4.2. Nivel de la investigación..... | 40 |

| | |
|--|----|
| 4.3. Diseño de la investigación | 40 |
| 4.4. Poblacion y muestra | 41 |
| 4.5. Definición y operacionalización de las variables..... | 42 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 43 |
| 4.6.1. Técnica | 43 |
| 4.6.2. Instrumento:..... | 43 |
| 4.7. Porcedimiento de recoleccion de datos | 47 |
| 4.8. Plan de analisis..... | 47 |
| IV.RESULTADOS | 49 |
| 5.1. Resultados..... | 49 |
| 5.2. Análisis de resultados..... | 59 |
| VI.CONCLUSIONES | 64 |
| 5.1. Conclusiones..... | 64 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 66 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 67 |
| ANEXOS | 73 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1: Relación entre el locus de control y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año, 2017..... | 49 |
| Tabla N° 2: Locus de Control en los trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en El año , 2017..... | 50 |
| Tabla N° 3: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en el año , 2017..... | 50 |
| Tabla N° 4: Relación entre el locus de control y el factor condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año, 2017..... | 51 |
| Tabla N° 5: Relación entre el locus de control y el factor beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año , 2017..... | 52 |
| Tabla N° 6: Relación entre el locus de control y el factor políticas administrativas en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año , 2017 | 53 |
| Tabla N° 7: Relación entre el locus de control y el factor relaciones sociales en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año, 2017. | 54 |
| Tabla N° 8: Relación entre el locus de control y el factor desarrollo personal en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año , 2017..... | 55 |
| Tabla N° 9: Relación entre el locus de control y el Factor desempeño de tareas en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año , 2017..... | 56 |
| Tabla N° 10: Relación entre el locus de control y el factor relación con la autoridad en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año, 2017..... | 57 |

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación se centró en la relación entre locus de control y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO- RED el Porvenir, 2017. Con el interés de indagar la problemática que se viene dando en el recurso humano de las diferentes instituciones de salud, sobre todo en el sector público.

Los gobierno estatales o locales, a través de las instituciones de salud públicas, ofrecen servicios de salud a la población asegurada, en la modalidad de contratos o convenios. Entre los beneficiarios se encuentran: los trabajadores, pensionados, jubilados familiares, personas particulares en general.

En el Perú se viene implementando un plan de acción sobre la salud de los trabajadores para el período 2015 – 2025; éste a su vez, está en consonancia con el plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008 – 2017, de la organización mundial de la salud (OMS); el cual, tiene como objetivo abordar la situación actual, derivada de los retos y cambios que impone el mundo laboral. Esto a su vez, se fundamenta en el marco de la organización panamericana de la salud (OPS); sobre la salud y los derechos humanos.

Este plan contiene dentro de su estructura líneas estratégicas de acción, así como objetivos específicos e indicadores dirigidos a proteger la vida y la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, con énfasis en quienes se están vulnerando sus derechos, y los que se encuentran expuestos a trabajos de alto riesgo.

Los trabajadores de salud son un factor importante para el crecimiento de los establecimientos, de ellos depende la producción y la calidad de atención al usuario. Cabe mencionar, que el grado de satisfacción laboral en el trabajador dependerá de cómo perciba e interprete su situación laboral. Las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca de los hechos (CATREC, 2013).

El cual, tiene como objetivo abordar la situación actual, derivada de los retos y cambios que impone el mundo laboral. Esto a su vez, se fundamenta en el marco de la organización panamericana de la salud

De igual manera, la satisfacción laboral, también es definida como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional que está asociada a sí mismo, con un conjunto de factores como la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos (Palma, 1999; citado por Sempertegui, 2014).

Esto quiere decir, que, de acuerdo a la serie de ideas previamente formadas por parte del individuo en su experiencia; influirá en su nivel y/o grado de satisfacción hacia su ambiente de trabajo.

Estas definiciones nos ayudan a entender mejor el entorno laboral de la MICRO-RED El Porvenir y a interesarnos en estudiar estas variables “el locus de control” y “la satisfacción laboral”. Dentro de este contexto, es necesario que todo directivo conozca sobre la importancia

que tiene el recurso humano para lograr alcanzar el éxito a nivel institucional y/o empresarial. Los miembros del equipo de trabajo son el recurso más valioso con el que cuenta una empresa, puesto que, en gran parte, de ellos depende, el buen funcionamiento de la misma. Así mismo, la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso y con la productividad de los trabajadores.

La meta a alcanzar en toda organización es que todos los trabajadores se identifiquen y comprometan, dando su máximo esfuerzo por mejorar la productividad y eficiencia en su trabajo. Sin embargo, existen factores como el carácter, personalidad, percepción y motivación que influirán en su actitud.

Es necesario conocer la realidad en las instituciones públicas, donde las causas de la insatisfacción en el trabajo del potencial humano que labora en dichas entidades, tienen diferentes explicaciones; algunas de ellas están asociadas a la discriminación laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, inestabilidad laboral, trato diferenciado entre administrativos y obreros; en otros casos se puede observar las diferencias basadas en la condición laboral de nombrados y contratados, lo cual viene afectando al empleado de forma colectiva como individual.

Según Chiavenato (2015), el grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso, para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí,

sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización.

Un punto muy interesante es la aportación de Mayora (2015), quien menciona que hoy en día, en Colombia se cuenta con proyectos que incentivan el liderazgo empresarial en los trabajadores y su fin es formar líderes para de esta manera, incrementar el desarrollo y competitividad empresarial. Esto a su vez, está estrechamente relacionado al locus de control interno al desarrollar líderes asertivos, visionarios y perseverantes. Esto, justamente es lo ideal para aplicar a nuestra realidad tanto local como nacional. Es por eso que al referirnos a la MICRO-RED El Porvenir, como institución podemos observar que existen diversos problemas relacionados al campo psicosocial debido a conflictos internos y externos; lo cual ha generado deterioro en las relaciones laborales, así como, la calidad de atención al usuario.

Es por esta razón y por las dificultades anteriormente mencionadas, es que consideramos de suma importancia llevar a cabo un estudio para respondernos a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017?

Como objetivos general se formuló: Determinar la relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Teniendo como objetivos específicos: Identificar el tipo de locus de control prevalente en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El

Porvenir en el año 2017, identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Condiciones Físicas y/o Materiales, de la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Políticas Administrativas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relaciones Sociales , de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desarrollo Personal, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desempeño de tareas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relación Con la Autoridad, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Con esto, buscamos conocer sobre la realidad que viven los trabajadores del sector salud y justificar nuestra investigación teniendo en cuenta lo siguiente:

Justificación teórica, la presente investigación será de gran utilidad porque nos permitirá incrementar el conocimiento sobre las variables de estudio en la población, así mismo, identificar las áreas que requieren mayor fortalecimiento y un mejor manejo. Justificación Metodológica, los resultados arrojados ayudarán a detectar el mayor índice de niveles correlacionados entre las variables de estudio, esto a su vez, servirá a las autoridades pertinentes, para elaborar diversas estrategias y/o programas de prevención e intervención, que beneficien a los trabajadores en el sector salud, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral y calidad de vida. Justificación Práctica, posteriormente podrá ser utilizada como un antecedente enriquecedor para futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Ríos (2014), efectuó un estudio denominado: “Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de la Empresa Eléctrica Municipal, ubicada en Huehuetenango, Guatemala”, sus objetivos fueron determinar si la satisfacción laboral y lo que interviene en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de dicha empresa, para lo cual trabajó con una muestra conformada por 28 trabajadores del departamento administrativo de la Empresa Eléctrica Municipal. Se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de Satisfacción Laboral y la escala de Clima Organizacional (EDCO). Llegando a la conclusión que los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente con los aspectos concernientes a su trabajo, mostrando identificación y compromiso con la empresa.

López (2015), en su estudio titulado “Empoderamiento y satisfacción laboral”, donde su objetivo fue establecer la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, contó con una muestra de 26 colaboradores. Se utilizó el instrumento de la escala de Likert para comprobar la influencia entre las dos variables de estudio. La conclusión fue el empoderamiento sí influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, Guatemala, ya que ellos poseen la autonomía necesaria en

su puesto de trabajo, esto hace que se sientan con mayor libertad para realizar sus tareas como mejor les parezca, lo que genera un sentimiento de bienestar hacia su trabajo y esto únicamente lo produce la satisfacción laboral.

Vicente (2016), en su tesis doctoral: La autoestima, la autoeficacia y locus control y su influencia en el rendimiento académico en los alumnos en escuelas de negocio. Donde su objetivo fue estudiar las posibles relaciones entre la autoestima, la autoeficacia y el locus de control interno en los alumnos de las escuelas de negocio, se utilizó la escala de autoestima de Rosenberg, (2007). Así mismo la escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer, (1996). Y la escala internalismo – externalismo de Rotter (1966, y en su versión de Pérez García ,1984). El rendimiento académico se evaluó en función de la calificación final que el alumno obtuvo en una asignatura del primer cuatrimestre, ubicada dentro de los programas de postgrado en dirección de empresas de una escuela de negocios. Los resultados que arrojó la investigación fue que a pesar que la autoestima, la autoeficacia y el locus de control interno, son conceptos distintos y se evalúan de manera distinta, las tres guardan una relación significativa entre sí, aunque el grado de relación no sea demasiado elevado.

Requena (2013), desarrollo una investigación sobre el clima y satisfacción laboral en los trabajadores ediles del municipio de

contralmirante Villar Zorritos – Tumbes. Su objetivo fue determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en los trabajadores ediles del municipio de contralmirante Villar Zorritos – Tumbes. La muestra estuvo conformada por 66 trabajadores en condición de nombrado y contratado. El instrumento utilizado fueron dos; escalas de clima laboral CL – SPC y satisfacción laboral SL – SPC. La conclusión a la que arribaron fue que no existe relación significativa entre las dos variables; el clima laboral es independiente de la satisfacción laboral en cada trabajador edil.

Sempertegui (2014), realizo un estudio sobre clima laboral y satisfacción laboral en personal directivo administrativo de hipermercados metro de Chiclayo, donde su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal directivo y administrativo de los hipermercados Metro de la ciudad de Chiclayo. Su muestra estuvo constituida por 38 trabajadores entre directivos y administrativos. Los instrumentos utilizados fueron la escala de clima laboral (CL - SPC) y la escala de satisfacción laboral (SL - SPC). Llegando a la siguiente conclusión: existe una relación positiva de grado débil y altamente significativa entre el clima laboral total y la satisfacción laboral total.

Bertrán (2015), en su tesis: Locus de control en consumidores de marihuana Chimbote, 2015. Tuvo como objetivo describir el locus de control en los consumidores de marihuana Chimbote, 2015; el tipo de investigación fue: Observacional, prospectivo, transversal, descriptiva; el nivel fue descriptivo y el diseño fue epidemiológico. El instrumento

utilizado fue el locus de control de Rotter. La población estuvo conformada por todas las personas consumidoras de marihuana de los pueblos jóvenes de Magdalena Nueva, San Pedro y la Balanza de la Ciudad de Chimbote. De ella se extrajo una muestra no probabilística por conveniencia, haciendo un total de 84 personas. Llegando a la conclusión que de la población estudiada la mayoría presenta un nivel de locus de control externo promedio.

Casana (2015), en su tesis: clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy; tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de esta empresa azucarera. La muestra estuvo conformada por 174 trabajadores, estables y contratados. Las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999). Al concluir el estudio se encontró que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral.

Alva y Juárez (2014), realizaron una investigación descriptiva llamada “Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria

S.A.”. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, para lo cual se utilizó la encuesta de satisfacción laboral en 80 colaboradores de la empresa, obteniendo como resultados un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral regular.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Locus de control

2.2.1.1. Definición

Rotter (1966, citado por Chávez y Zavaleta, 2011). Refiere en su teoría aprendiza social, si la persona percibe que el acontecimiento es eventual con su conducta o sus propias características permanentes, se ha dicho que es una creencia en el control interno; donde hace referencia que las personas pueden controlar su propio destino y valora positivamente el esfuerzo, la habilidad y la responsabilidad personal.

El mismo autor en cuanto al locus de control externo lo define como la percepción que los eventos vivenciados por un individuo, son el resultado del azar, el destino, la suerte y no pueden ser controlados por esfuerzo o dedicación propios.

De igual manera, el mismo autor, basándose en su teoría del aprendizaje social sostiene que la conducta humana se presenta luego de

una constante interacción con los procesos cognitivos, conductuales y ambientales.

El locus de control es la creencia que la persona tiene acerca de los refuerzos positivos o negativos relacionados a su comportamiento. Duran (1998, citado por Vicente, 2016).

Oros (2005, citado por Vicente ,2016). explica el locus de control externo haciendo énfasis en que poco importan los esfuerzos que un individuo haga o lo perseverante que sea ante una situación, puesto que éste pensará que los sucesos se desarrollaran de una forma azarosa o que incluso será el resultado del poder de los demás y que de cualquier manera, será siempre ajeno a él.

Reforzando estas ideas, Casique y López (2007, citado por Vicente, 2016). Contribuyen sobre el locus de control externo, refiriendo que se debe a factores externos al individuo. Entre estos factores externos se considera: el azar, el destino o aspectos de carácter sobrenatural. Afirmando que su destino no está en manos del individuo, sino de las circunstancias y del ambiente en el que se desenvuelve.

Otra definición sobre el locus de control, es la interpretación que la persona tiene sobre la posibilidad de modificar su medio en el que se desenvuelve; este locus de control puede ser interno o externo. Undurraga y Avendaño (1998, citado por Bertrán ,2016).

Para poder escribir y explicar las creencias más o menos estables que son propias de la persona; es que se crea el locus de control; a modo

de una construcción conceptual. Tamayo (1993, citado por Vicente, 2016).

Manstead y Van der Pligt (1998, citado por Vicente, 2016). Hacen una relación entre el locus de control interno con la autoeficacia. Por el contrario, consideran que, el locus de control externo, es un elemento variable que podría facilitar o dificultar el comportamiento de las personas. Para ellos, el locus interno es controlado y el locus externo es conducido por terceros.

Además Almaguer (1998, citado por Vicente, 2016). Sostiene que las personas con un locus de control interno, poseen las más altas calificaciones académicas, atribuyendo de esta manera sus fracasos o éxitos a factores internos, esto influye de manera positiva en su autoestima, aumentando, además, sus expectativas hacia el futuro.

Por otro lado, Góngora y Reyes (2000, citado por Bertrán, 2016). Afirman que las personas que poseen un locus de control interno muestran menos emociones negativas y en cuanto a su desempeño a las tareas se enfocan con mayor facilidad al momento de realizarlas.

Así también, Lefcourt (1984, citado por Bertrán, 2016). Sostiene que las personas que andan pendientes de todo lo que les pueda dar información sobre su futuro comportamiento, suelen ser las que poseen un locus de control interno. Además, son conscientes de sus errores y fracasos y se preocupan por ellos e intentan aprender a manejar situaciones futuras. Con respecto al área académica, suelen presentar mejor desenvolvimiento y funcionamiento.

Rotter (1996, citado por Bertrán ,2016). Refiere que es control interno cuando una persona percibe un acontecimiento y éste es contingente de su conducta o por el contrario, control externo cuando no es contingente con su conducta y es percibido como el resultado de la suerte.

2.2.1.2.Locus de control externo

Lefcourt (1984, citado por Vicente, 2016). Sostiene que cuando las personas responsabilizan a la casualidad para resolver los problemas; poseen un locus de control externo. Estas personas se caracterizan por ser menos productivos y obtener un bajo rendimiento académico. Por el contrario, las personas con un locus de control interno son aquellas que están más activas, productivas y atentas a todo lo que les pueda dar información a su conducta futura, suelen estar más preocupadas por sus errores y fracasos. No suelen caer fácilmente en la manipulación, tiene un mejor rendimiento académico, su aprendizaje es más intencional y su actividad se conduce al logro. De igual manera, Rotter (1996, citado por Bertrán ,2016). Refiere cuando un individuo que asocia a la suerte, al azar o al destino, sobre un acontecimiento ocurrido, excluyendo totalmente a su comportamiento; hay predominancia de locus de control externo. El locus de control externo sucede cuando el individuo percibe que un evento externo ha ocurrido de manera independiente a su comportamiento. Por lo tanto, el individuo asocia al azar, a la suerte o al destino, el acontecimiento que ha ocurrido.

2.2.1.3. Características diferenciales individuales atendiendo al locus de control

La teoría del aprendizaje social en donde se tomaron en cuenta los trabajos de Rotter, describen y utilizan 4 variables para dicha teoría.

- El potencial para realizar una conducta: esto refiere que en una situación determinada existe la probabilidad de que un comportamiento particular ocurra.
- Las expectativas de reforzamiento: son tomadas en cuenta como pronósticos que realizan las personas sobre los resultados de su comportamiento. Hacen una valoración sobre la posibilidad de que un reforzador influya o no, en su comportamiento ante una determinada situación. Basándose en la experiencia previa.
- El valor del reforzamiento: hace énfasis en la importancia de un reforzamiento particular para un individuo. Sin embargo, el valor de reforzamiento de una recompensa varía en cada persona.
- La situación psicológica: se basa según el contexto psicológico en el que se desenvuelve el individuo. El individuo define desde su perspectiva la situación. Cada situación tiene diferentes significados para cada persona y estos varían en la respuesta que influyen

La percepción de control sobre la situación aumenta la motivación de la persona para hacerle frente. De ello se puede esperar que los individuos con un locus de control interno en comparación con los

externos se sientan más comprometidos, comportándose ante la situación de forma más activa.

Rotter (1966, citado por Vicente, 2016). Concluye en que la percepción de control sobre una determinada situación aumenta la motivación de la persona para lidiar con esta. Es por eso, que los individuos con un locus de control interno predominante adoptan una actitud más comprometida, comportándose de forma más activa ante una situación.

Dicho de otro modo, las personas con un locus interno tienen la capacidad para hacer frente a las dificultades, planificando y siendo más persistentes. Por el contrario, los que predominan el locus externo adoptan una actitud más pasiva Rotter (1992, citado por Bertrán, 2016).

2.2.1.4. Cómo se mide el locus de control

Phares (1957, citado por Vicente ,2016). Hace el primer intento de medir como variable psicológica las diferencias individuales en una expectativa generalizada o creencia en el control externo. Este autor desarrollo un estudio sobre el azar y la habilidad, y los efectos sobre las expectativas para el refuerzo. En este estudio, diseñó una escala de tipo Likert que constaba con 13 ítems como actitudes externas y otros 13 ítems como actitudes internas.

Posteriormente su trabajo fue continuado por James (1957, citado por Vicente ,2016). Quien después de revisar el cuestionario de Phare, utilizo un formato tipo Likert y añadió 26 ítems.

Simmons (1959, citado por Vicente ,2016). Menciona que la escala de James – Phares fue utilizada por primera vez en una investigación que aportó correlaciones entre las diferencias individuales atendiendo al control interno o externo. Más adelante en el año (1962), Shephard Liverant, se asociaron con Rotter y Seeman, comprometiéndose a ampliar la prueba y a desarrollar subescalas que evalúen diferentes áreas, entre ellas: el logro, el afecto, actitudes políticas sociales generales y el control de la deseabilidad social.

La versión original del cuestionario ha sido modificada en varias ocasiones hasta llegar a su versión española de Pérez García en el año 1984.

Esta versión evalúa de manera global el locus de control del individuo. Contiene 29 ítems: 23 de los ítems evalúan la variable y los 6 ítems restantes buscan confundir el verdadero objetivo de la prueba.

Cada ítem consta de dos frases, una de ella se refiere a las expectativas de control externo y la otra está relacionada a las expectativas de control interno. La puntuación total se calcula a partir de la suma de los ítems respondidos en la dirección externa. Dando como resultado la parte del locus de control externo.

La puntuación en esta escala es de 0 a 23 puntos. Si la puntuación obtenida está más cerca de 23 que de 0, esto significa que el locus de control predominante es el externo. Y si el puntaje obtenido se acerca más al 0 que al 23, entonces el locus de control predominante es el interno.

Rotter (1966, citado por Bertrán, 2016). construyó la Escala de Locus de Control Interno-Externo teniendo en cuenta además de la variable teórica y sus características hipotéticas; algunas ideas de los tipos de comportamientos, situaciones, sujetos o poblaciones en las que Él se encontraba interesado.

Así mismo, uno de sus objetivos en relación a esta escala era el de medir las diferencias individuales de las expectativas generalizadas respecto al nivel en que los castigos y las recompensas están bajo el control interno y externo. Consideró la construcción de la escala de una manera unidimensional donde los polos representarían la máxima internalidad y el otro polo la máxima externalidad, esto quiere decir que una persona más interna sea, menos externa será y viceversa. Este instrumento, luego de su publicación, fue uno de los más utilizados durante la década. Pervin (1998, citado por Vicente, 2016).

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definición

Casana (2015), Hoy en día las instituciones públicas y privadas asumen un reto en su recurso humano; llamado “satisfacción laboral”. Esta variable ha sido uno de los temas de interés más relevantes en la psicología organizacional para tratar de entender y comprender las causas que conllevan al grado de satisfacción o la insatisfacción en el trabajo. Así mismo, es necesario mencionar que este aspecto influirá y determinará el éxito de una organización.

Por esta razón, ha motivado a diversos autores a interesarse en conocer y definirla:

Sempertegui (2014), la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes de un empleado hacia factores concretos de su trabajo (jefe inmediato, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, etc.) esto determinará su satisfacción o insatisfacción.

Requena (2013), sostiene que la satisfacción es una actitud general hacia el trabajo, formada por la apreciación del trabajador sobre las condiciones en las cuales se desenvuelve, así mismo, señala 7 factores que influyen en la satisfacción laboral: la retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo

Por su parte Davis y Newstrom (2003, pp. 322- 327, citado por Casana, 2015). Refieren que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las emociones, sobre todo con la “motivación” que reciben en su entorno laboral. Landy y Conte (2005, citado por Casana, 2015). También concuerdan con esta definición, pues para ellos la satisfacción laboral es un estado emocional, una actitud positiva que resulta como consecuencia de la experiencia laboral de una persona.

Indican que satisfacción laboral es una actitud positiva, estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral. Por otro lado, para Herzberg (1987, citado por Requena, 2013). Define a la satisfacción laboral como el producto de las características intrínsecas del puesto de trabajo y estos factores satisfacen las necesidades de motivación.

Para Robbins y Coulter (2005, citado por Casana, 2015). La satisfacción laboral que presenta un empleado, es una actitud general más que un comportamiento; con respecto a su trabajo.

Finalmente, Palma (2004, citado por Serpentegui, 2014). afirma que la satisfacción laboral es la actitud propia del trabajador hacia su entorno laboral y estrechamente vinculado a ciertos aspectos como: como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Así mismo, está muy relacionado con el desempeño. Mientras mayor sea la

motivación que presente un empleado con su trabajo, obtendrá mejores resultados.

Ante todas estas definiciones podemos concluir que la satisfacción laboral es una actitud de bienestar, comodidad que cada trabajador siente en su medio laboral al verse valorado.

2.2.2.2. Teoría de las Necesidades de A. Maslow (Rivera ,2014).

Rivera (2014). Sostiene que las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en cinco niveles que se aplican a todos los individuos (estructura jerárquica conocida como la pirámide de Maslow):

Fisiológicas: son necesidades básicas, hacen referencia a la supervivencia.

De seguridad: necesidad de sentirse seguro, protegido y surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas.

Sociales: necesidad de interactuar con otras personas, hacer amistades, está relacionada con nuestra naturaleza social.

De estima: necesidad de respeto a uno mismo (estima alta) necesidad de atención prestigio, reputación, estatus y aprecio (estima baja).

De autorrealización: necesidad de experimentar ideales internos más altos y poder desarrollar todo el potencial que posee un individuo.

También se ha tomado en cuenta otras teorías de interés para la investigación porque permite un mejor manejo de la variable:

2.2.2.3. Tipos de Satisfacción Laboral

Landy y Conte (2005, citado por Serpentegui ,2014). Refiere que

Estos autores describen 4 tipos diferentes:

- **Satisfacción Laboral Progresiva:** el empleado poco a poco se siente satisfecho conforme se va incrementando su nivel de aspiración en su trabajo.
- **Satisfacción Laboral Estable:** la persona se encuentra motivada y mantiene su nivel de aspiración y su estado de satisfacción. Tiende a incrementarse su nivel de aspiración en otras áreas de su vida.
- **Satisfacción Laboral Conformista:** no realiza un adecuado esfuerzo laboral, su voluntad se ve reducida, no aspira ni a crecer laboral y personalmente, Seudo - Satisfacción: el trabajador se deja llevar por elementos irrelevantes que le generan una falsa sensación de bienestar y satisfacción, erradicando de esta manera la posibilidad de conseguir una satisfacción adecuada.

2.2.2.4. Determinante de la Satisfacción Laboral

Requena (2013). Refiere que la satisfacción laboral es determinada por las variables que se presentan en el trabajo, entre estas son las recompensas equitativas, existencia de un compañerismo, condiciones favorables de trabajo, respeto tanto horizontal (empleado - empleado) como vertical (jefe - empleado).

En general los empleados prefieren trabajos que les brinden oportunidades y puedan desarrollar variedad de funciones con libertad; así también que sean un reto para ellos para que les genere placer, pero no demasiados para no generarles frustración.

Guzhñay (2010, citado por Requena ,2013). Explica los aspectos que determinan la satisfacción laboral y menciona que éstos pueden abordarse desde dos puntos de vista: individual u organizacional.

2.2.2.4.1 Determinantes Individuales:

Años de Carrera Profesional: la satisfacción laboral aumenta a medida que la edad del trabajador también aumenta; sin embargo, al estar cerca a la jubilación la satisfacción laboral del empleado empieza a decrecer.

Laborales: las personas en general se forman expectativas de sus futuros trabajos. Cuando empiezan en la búsqueda del empleo sus expectativas giran en torno a la información que han recibido de sus colegas, consultoras de selección de personal y su propio conocimiento en cuanto a las condiciones de trabajo. Las expectativas se mantienen al conseguir el trabajo, sin embargo, la satisfacción laboral se llega a alcanzar si estas expectativas previas se han cumplido.

2.2.2.4.2 Determinantes Organizacionales:

Reto del Trabajo: El reto es el determinante principal, es la naturaleza del trabajo, lo que generara el grado de satisfacción del empleado, y usar sus diferentes habilidades y talentos.

Sistema de Recompensas Justas: existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral:

Recompensas Extrínsecas: son las recompensas que concede la empresa a los trabajadores según su desempeño y esfuerzo; a través de salarios, bonos, elogios, promesa de ascenso.

Recompensas Intrínsecas: estas recompensas lo que busca es generar la sensación de bienestar, propia del empleado, está relacionada con su sentimiento de competencia, orgullo por desarrollar un trabajo adecuadamente.

Condiciones Favorables de Trabajo: consiste en brindar un ambiente adecuado y cómodo para el trabajador lo que le permitirá desempeñarse de mejor manera y a su vez influirá en su satisfacción laboral.

Colegas que Brinden Apoyo: el trabajador se siente mejor y más satisfecho cuando sus líderes son tolerantes y considerados. Por otro lado, un jefe autoritario e indiferente afecta la satisfacción del empleado.

Compatibilidad entre la Personalidad y el Puesto: si estas dos variables están alineadas, la satisfacción se incrementará ya que la personalidad y ciertos rasgos, características propias de cada individuo deben ir acorde con el puesto de trabajo y las funciones que va a realizar.

2.2.2.5. Importancia de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es muy importante en una empresa porque beneficia tanto al trabajador como a la organización. Esto a su vez repercute de manera positiva en su cultura organizacional del empleado. Robbins (2004, citado por Serpentegui ,2014). Plantea 3 razones por la que considera importante a la satisfacción laboral:

Una de ella se refiere a la existencia de evidencias que los trabajadores que no se encuentran satisfechos tienden a faltar al trabajo frecuentemente y renunciar, los trabajadores satisfechos se encuentran más saludables y viven más años es así que la forma como lleva su vida particular cada trabajador, va a reflejar el grado de satisfacción laboral.

2.2.2.6. Factores de la Satisfacción Laboral que influyen en el Clima Organizacional:

Los factores que se presentan a continuación pertenecen a la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL - SPC.)

Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales: lo conforman los elementos materiales y/o infraestructura donde desempeña sus labores cotidianas.

Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Para Robbins (2004, citado por Casana ,2015). Todo trabajador aspira a un sistema de sueldos justos, así

como políticas de ascenso, sin ambigüedades y acorde a sus expectativas. Y, Cifuentes (2008), asevera que las compensaciones tienen un efecto psicológico, sociológico y económico en el trabajador; si esto se aplica de manera errónea o equivocada podría afectar de manera negativa a los trabajadores y a los resultados, producción de la empresa.

Factor III. Políticas Administrativas: son los acuerdos que se toman frente a las normas institucionales o lineamientos.

Factor IV. Relaciones Sociales: es el grado de satisfacción que presenta en la interacción y relaciones con los compañeros de trabajo con quienes comparten actividades. Como indica Robbins (1999, citado por Serpentegui, 2014). Al mencionar en su teoría de los buenos compañeros; que para las personas que laboran, a su vez, también están cubriendo su necesidad de interacción social

Chiavenato (2000, citado por Requena, 2013). Afirma que las relaciones interpersonales aumentan la confianza, liderazgo y la integración de sus miembros.

Factor V. Desarrollo Personal: El trabajador realiza actividades que le beneficiaran en el desarrollo de su autorrealización

Factor VI. Desempeño de Tareas: es el valor que trabajador asigna a sus tareas cotidianas en el lugar donde trabaja.

Factor VII. Relación con la Autoridad: es la apreciación del trabajador respecto a su percepción que tiene de su continua relación con el jefe o supervisor y sus actividades cotidianas.

Como señala Robbins (1999, citado por Serpentegui, 2014). Uno de los factores más importantes y aumenta la satisfacción es cuando el supervisor es amigable, compañero y comprensible, así también saber reforzar a través de halagos, por el buen desempeño del trabajador, mostrando interés personal en cada uno de ellos. Esto no quiere decir que pase por alto conductas negativas, sino que sepa cómo manejarlas y lidiar con ellas sin generar malestar en el trabajo.

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis general.

Ha: Existe relación significativa entre Locus de Control y Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre Locus de Control y Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO -RED El Porvenir en el año 2017.

3.2. Hipótesis específicas

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Condiciones Físicas y/o Materiales, de la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Condiciones Físicas y/o Materiales, de la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos, de la escala de

Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Políticas Administrativas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Políticas Administrativas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relaciones Sociales, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relaciones Sociales, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desarrollo Personal, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desarrollo Personal, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desempeño de tareas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desempeño de tareas, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relación Con la Autoridad, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relación Con la Autoridad, de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

IV. METODOLOGIA

4.1 Tipo de investigación

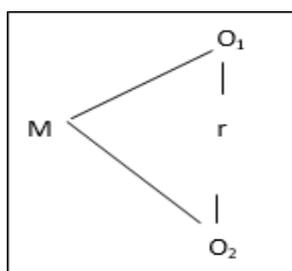
El estudio es de nivel descriptivo porque su objetivo central es la descripción de las variables locus de control y satisfacción laboral y de corte transversal por que las variables serán evaluadas en una sola ocasión. (Hueso y Cascant, 2012).

4.2 Nivel de la investigación

La presente investigación es cuantitativo, pues se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que está en estudio (Hueso y Cascant 2012).

4.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental y correlacional, este diseño describe relaciones entre el locus de control y la satisfacción laboral en un momento determinado. Por lo tanto, este diseño puede limitarse o establecer relaciones entre variables. (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).



Donde:

M : Trabajadores de salud de la MICRO-RED del Porvenir.

O1 : Variable 1: locus de control.

R : relación entre ambas variables.

O2 : variable 2: satisfacción laboral.

4.4 Población y muestra

La población está constituido por 251 trabajadores de la MICRO-RED El Porvenir en el 2017. El personal se encuentra trabajando en condición de nombrado y contratado. El personal bajo la condición de nombrado, está conformado por 194 trabajadores; así también bajo la condición de contratado lo conforman 57 trabajadores.

La muestra está constituida por 106 trabajadores de salud, Se utilizó el muestreo aleatorio simple. Todos están distribuidos en los 11 establecimientos que pertenecen a la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

CALCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA

Usando el Muestreo Aleatorio Simple con Población Finita se obtuvo la siguiente muestra:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)N}{E^2(N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

$$n = 106$$

Prueba para determinar la muestra óptima:

$$\frac{n_0}{N} = 0.0084 < 5\%, \text{ por lo tanto } 106 \text{ es la muestra óptima}$$

Para el estudio.

N= 251 trabajadores de salud de la MICRO RED el Porvenir
En el año, 2017.

P= 50%
E= 5.8%
Z= 95%

4.5 Definición y operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | TIPOS/ FACTORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------|---|--|---------------------------------------|--------------------|
| Locus de control | El locus de control es una estrategia cognitiva mediante la cual la persona evalúa la situación, de éxito o fracaso, la persona que tiene capacidad de controlar su destino tiene locus de control interno. Los que tienden a creer en el azar, la suerte, tiene locus externo, Rotter (1981, citado por Beltrán, 2016). | Con este variable se busca medir el locus de control, el evaluado encontrara 23 ítems con 2 alternativas (a-b) marcando una de ellas la que les parece conviene. | Internalidad | Ordinal |
| | | | Externalidad | |
| Satisfacción laboral | Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función a aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas ,relaciones con otros miembros de la organización, relación con la autoridad, es grado y eficacia personal (Palma, 1999 P.15) citado por (Sempertegui, 2014). | Con esta variable se buscó medir la satisfacción laboral, para ello el evaluado encontró 36 ítems calificar c/u con lo ya establecido; desde Total de acuerdo (T.A), de Acuerdo (A), Indeciso (I), en Desacuerdo (D), y total desacuerdo (TD). | Condiciones físicas y materiales | Ordinal |
| | | | Beneficios laborales y/o remunerativo | |
| | | | Políticas administrativas | |
| | | | Relaciones sociales | |
| | | | Desarrollo personal | |
| | | | Desempeño de tareas. | |
| Relación con la autoridad | | | | |

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnica

La técnica utilizada fue la observación, por parte del investigador al relacionarse con la realidad de su población de estudio, el cual permitió el recojo de información exacta. Y la encuesta que se utilizó para medir las variables de interés.

4.6.2 Instrumento 1: Escala de satisfacción laboral (SL SPC)

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, (1999). Fue estandarizada en Perú, tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, asimismo una forma de aplicación individual o colectiva. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala. De igual modo la aplicación de la escala fue en 20 minutos y está conformada por 36 ítems.

Normas de Corrección:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo. Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Categorías diagnósticas de la Escala de Satisfacción Laboral.

Factores : Condiciones Físicas y/o Materiales; Beneficios Laborales y/o Remunerativos; Políticas Administrativas; Relaciones

sociales; desarrollo personal; Desempeño de Tareas;
relación con la autoridad;

Objetivo : Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a sus factores antes mencionados.

Descripción de la prueba

Esta escala de evaluación de satisfacción laboral, comprende un cuestionario de 36 ítem, no hay respuestas buenas ni malas son solo opiniones.

Dimensiones y descripción

En el formato del cuestionario hay 5 columnas en blanco encabezados por Totalmente de Acuerdo(TA) ,De Acuerdo (A) indeciso (I) , En Desacuerdo (D), Total Desacuerdo (TD),se le indica a la persona que marque la respuesta que considere más aplicable en su vida.

Validez y Confiabilidad

Esta escala ha sido validada por Magaly Zavaleta en Trujillo en el año 2009, mediante la validez de constructo y validez concurrente; ésta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnessota en una submuestra de 300 trabajadores. La validez que arrojó fue de 0.05. En cuanto a la confiabilidad, ésta se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach con una correlación de 0.79.

Instrumento 2: Escala Locus de Control Interno - Externo

Escala Locus de Control Interno - Externo de Julián Rotter (1966). De procedencia de EE.UU. Ámbito de aplicación mayores de 13 años. Tanto en varones como en mujeres, asimismo una forma de aplicación individual o colectiva. Esta prueba evalúa la dimensión de la personalidad, Internalidad – externalidad. Vale decir mide la capacidad de control y autocontrol hasta qué punto los sujetos logran controlarse ante eventos sociales o de lo contrario como son influenciados por estos en su actuar.

Descripción de la prueba

Esta escala de evaluación de Locus de control, comprende un cuestionario de 23 ítem, no hay respuestas buenas ni malas son solo opiniones.

Dimensiones y descripción

En el formato del cuestionario hay 2 respuestas (a) (b), se indica a la persona que marque la respuesta que considere más aplicable en su vida.

Validez y Confiabilidad

Esta escala ha sido validada en Lima por Sánchez en el año 1992; quien presentó la prueba a 5 jueces para hallar la validez interna ítem – test de la prueba. Posteriormente se administró a una muestra de 80 estudiantes universitarios de ambos sexos y edades comprendidas entre 16 y 30 años.

Finalmente, su resultado final fue un coeficiente de confiabilidad hallado a través del método K de Richardson de ($r = .73$), moderadamente significativo.

Valorización del Puntaje 0-10 Internalidad, 11 - 23- Externalidad

Calificación: Cuando el sujeto señala la opción externa, se asigna un punto. Si señala la interna no se le asigna ningún puntaje.

Traducción del instrumento:

Fue traducido y adaptado al español por Tyler 1986 y colaboradores. Fue traducido usando el método de “Retroducción” (Back Translation 1986 sugerido por Breslin 1970 en Tyler, 1986).

Inicialmente fue traducido al español por un traductor profesional, luego fue traducido a la versión original de inglés por un psicólogo y autores hispanos, nuevamente, la tradujeron al español para asegurar la posible mezcla, el cuidado del significado y las frases de las diferentes culturas.

Para la selección de la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

Trabajadores de salud de ambos sexos que laboren en los centros de salud.

Personal de salud de los tres turnos (mañana, tarde y noche).

Criterios de exclusión

Trabajadores de salud que invaliden la prueba

Alumnos practicantes de las diferentes especialidades de salud.

Personal que dejó inconcluso la prueba.

Personal de vacaciones y descanso médico.

4.7 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos fue coordinado con la coordinadora de psicología, quien me informó sobre el consentimiento informado, se presentó a la Raed Trujillo especificando el motivo de la investigación, concedido el permiso, se procedió a presentar el consentimiento informado a la Micro Red el Porvenir, informándole el motivo de dicha investigación y asimismo se realizó la aplicación de las variables psicológicas denominadas; Locus de Control y Satisfacción Laboral.

De la misma manera, la aplicación de la evaluación en el Hospital Santa Isabel, explicándoles oportunamente el motivo de mí presencia a los trabajadores de salud y Jefaturas. La evaluación fue por turnos (mañana, tarde y noche) ya que funciona en los tres horarios.

En el centro de salud Sta. Rosa del Porvenir funciona dos turnos; mañana y tarde y en los otros establecimientos funciona en el turno de la mañana.

El tiempo para evaluar los once establecimientos fue de un mes, al culminar las evaluaciones se agradeció a las jefaturas y población evaluada por la predisposición brindada.

4.8 Plan de análisis

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo, para la sistematización, presentación, interpretación y discusión de la información obtenida a través de cuadros estadísticos.

Asimismo se empleó la observación como técnica, de la hipótesis General (relación entre variables locus de control de Rotter y satisfacción laboral).

En primer lugar se aplicaron; la escala de Locus de Control Interno y Externo de Rotter y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma en los trabajadores de la Micro Red el Porvenir, donde se realizó el estudio. Luego de la aplicación de ambos instrumentos, se procedió a la crítica y codificación, depurando las pruebas incompletas; enseguida se recabaron los puntajes totales de ambas variables (Locus de control de Rotter y Satisfacción Laboral) y fueron ingresadas a la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS 23 donde se elaboró cuadros de distribución de frecuencia y cuadros dobles para presentar los datos.

Para verificar la hipótesis se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman, donde el coeficiente es igual al valor específico en base a los valores propuestos por Hernández, et al (2014). Finalmente, los resultados obtenidos fueron presentados en tablas, de simple y doble entrada elaboradas según el Manual de Publicaciones de la American Psychological Asociativo (APA).

V.RESULTADOS

Tabla N°1:1 Relación entre el locus de control y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017.

| | | Satisfacción Laboral | Locus de Control |
|-----------------|-----------------------------|----------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1.000 | .742 |
| | Satisfacción Laboral | | |
| | Sig. (bilateral) | | .666 |
| | N | 106 | 106 |
| | Coefficiente de correlación | .742 | 1.000 |
| | Locus de Control | | |
| | Sig. (bilateral) | .666 | |
| | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO RED el Porvenir del porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y la satisfacción laboral, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,742), Con respecto a la significancia esta es de 0,666 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 2: Locus de Control en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| Tipo de locus | Trabajadores | % |
|----------------------|---------------------|------------|
| Internalidad | 57 | 54 |
| Externalidad | 49 | 46 |
| TOTAL | 106 | 100 |

Fuente: Elaborado por la autora.

El locus de control de Internalidad es el más prevalente con un 54% en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

Tabla N° 3: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en el año 2017.

| Nivel | Trabajadores | % |
|--------------|---------------------|------------|
| ALTA | 11 | 10 |
| MEDIA | 93 | 88 |
| BAJA | 2 | 2 |
| TOTAL | 106 | 100 |

Fuente: Elaborado por la autora.

Se observa que el 88% de los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, tienen una satisfacción media.

Tabla N° 4: Relación entre el locus de control y el factor condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | | Locus de Control | Condiciones Físicas y/o Materiales |
|-----------------|------------------------------------|----------------------------|------------------|------------------------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | Coeficiente de correlación | 1.000 | .730 |
| | | Sig. (bilateral) | | .183 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Condiciones Físicas y/o Materiales | Coeficiente de correlación | .730 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .183 | |
| | | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor condiciones físicas y/o materiales, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,730), Con respecto a la significancia esta es de 0,183 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 5: Relación entre el locus de control y el factor beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | | Locus de Control | Beneficios laborales y/ remunerativos |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------------|------------------|---------------------------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | Coefficiente de correlación | 1.000 | .844 |
| | | Sig. (bilateral) | | .654 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Beneficios laborales y/ remunerativos | Coefficiente de correlación | .844 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .654 | |
| | | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor beneficios laborales y/o remunerativos, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,844), Con respecto a la significancia esta es de 0,654 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 6: Relación entre el locus de control y el factor políticas administrativas en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | | Locus de Control | Políticas administrativas |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | Coefficiente de correlación | 1.000 | .566 |
| | | Sig. (bilateral) | | .088 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Políticas administrativas | Coefficiente de correlación | .566 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .088 | |
| | | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor políticas administrativas, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,566), Con respecto a la significancia esta es de 0,088 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 7: Relación entre el locus de control y el factor relaciones sociales en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | | Locus de Control | Relaciones sociales |
|-----------------|---------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | Coeficiente de correlación | 1.000 | .667 |
| | | Sig. (bilateral) | | .497 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Relaciones sociales | Coeficiente de correlación | .667 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .497 | |
| | | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor relaciones sociales, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,667), Con respecto a la significancia esta es de 0,479 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 8: Relación entre el locus de control y el factor desarrollo personal en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | Locus de Control | Desarrollo Personal |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------|---------------------|
| Rho de Spearman Locus de Control | Coefficiente de correlación | 1.000 | .748 |
| | Sig. (bilateral) | | .624 |
| | N | 106 | 106 |
| Desarrollo Personal | Coefficiente de correlación | .748 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | .624 | |
| | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor desarrollo personal, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,748), Con respecto a la significancia esta es de 0,624 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 9: Relación entre el locus de control y el Factor desempeño de tareas en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | Locus de Control | Desempeño de tareas |
|-----------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | 1.000 | .741 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | .676 |
| | N | 106 | 106 |
| | Desempeño de tareas | .741 | 1.000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | .676 | |
| | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor desempeño de las tareas, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,741), Con respecto a la significancia esta es de 0,676 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 10: Relación entre el locus de control y el factor relación con la autoridad en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

| | | Locus de Control | Relación con la autoridad |
|-----------------|-----------------------------|------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Locus de Control | 1.000 | .602 |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | .297 |
| | N | 106 | 106 |
| | Relación con la autoridad | .602 | 1.000 |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | .297 | |
| | N | 106 | 106 |

Fuente: Elaborado por la autora

En base a los 106 trabajadores de salud de la MICRO RED El Porvenir en el año 2017, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor relación con la autoridad, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,602), Con respecto a la significancia esta es de 0,297 el cual cumple el criterio (que sea mayor de 0,05) para considerar que existe relación entre ambas variables.

Contrastación de Hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No Existe relación entre el locus de control y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO- RED el Porvenir en el año 2017.

H₁: Existe relación entre el locus de control y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO- RED el Porvenir en el año 2017.

Para contrastar la hipótesis y determinar la relación entre el locus de control y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO- RED el Porvenir en el año 2017, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman. Construyendo así la siguiente tabla:

Tabla N° 11: Contrastación d Hipótesis

| | Satisfacción laboral (Rho) | Sig. (Bilateral) | N | Decisión |
|---|----------------------------------|---------------------|-----|--------------------------------|
| Condiciones Físicas y/o Materiales | .730 | .183 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | .744 | .654 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Políticas administrativas | .566 | .088 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Relaciones sociales | .667 | .497 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Desarrollo Personal | .748 | .624 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Desempeño de tareas | .741 | .676 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Relación con la autoridad | .602 | .297 | 106 | H ₀ : Se rechaza |
| Locus de control | .742 | .666 | 106 | H ₀ : Se rechaza |

4.1. Análisis de resultados

Podemos observar que en la tabla 1 , al relacionar las variables Locus de Control y Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año, 2017; se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,742), Con respecto a la significancia fue de 0,666 para considerar que existe relación entre ambas variables. Indudablemente podemos concluir con estos resultados y afirmar que la percepción que presentan los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir hacia su entorno laboral, influye de manera significativa en su grado de satisfacción hacia éste. Estos resultados son respaldados por la teoría de Robbins (2004, citado por Serpentegui ,2014) .quienes consideran que la satisfacción laboral es muy importante en una empresa porque beneficia tanto al trabajador como a la organización. Concluyendo que esto a su vez, repercute de manera positiva en su cultura organizacional del empleado.

En la tabla 2, El locus de control de Internalidad es el más prevalente es Internalidad es el más prevalente con un 54% en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir, a la luz de estos resultados, se refuerza la concepción extendida sobre el estudio del locus de control, definido como la creencia que la persona tiene del cómo se originan los eventos agradables o desagradables que perciben las personas para actuar. Por ello, si un individuo cree que tiene poco control acerca de las retribuciones y sanciones que recibe, no encontrará razón suficiente para modificar su comportamiento; dado que no considera poder influir en la posibilidad de que tales eventos se presenten. (Rotter, 1981) citado por (Chávez y Zavaleta, 2011).

Según la tabla 3 , podemos observar que el 88% de los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017, tienen una satisfacción media. Éstos resultados son similares a los de Casana (2015), quien busco determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera, donde sus resultados arrojaron un nivel regular de clima y satisfacción laboral. Esto quiere decir, que para poder alcanzar una plena satisfacción laboral depende de varios factores a tomar en cuenta para lograr una complacencia.

En la tabla 4, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor condiciones físicas y/o materiales, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,730). Estos resultados son similares y concuerdan con lo planteado por Fernández (2009, citado por Requena, 2013). Quien hace referencia que la satisfacción laboral es determinada por las variables que se presentan en el trabajo, entre estas, condiciones favorables de trabajo. Esto nos indica que la percepción que presentan los trabajadores de salud en relación a las condiciones no cumple sus expectativas.

En la tabla 5, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor beneficios laborales y/o remunerativos, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,844), y se llega a la conclusión que. Existe relación entre el Locus de Control y los beneficios laborales y/o remunerativos regular. Estos datos concuerdan con la definición de Duran (1998, citado por Vicente ,2016). Sobre locus de control quienes la definen como la creencia que la persona tiene acerca de los refuerzos positivos o negativos relacionados a su comportamiento. Y esto a su vez influirá en el grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

En la tabla 6, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor políticas administrativas, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,566), y se llega a la conclusión que existe relación entre el Locus de Control y las políticas administrativas. Esto indica que los trabajadores de salud tienen una percepción propia en relación a las normas planteadas en su Institución, como menciona Castañeda (2009, citado por Casana, 2015). Basándose en la teoría de Maslow (2014), quien hablaba que las necesidades humanas están dispuestas en 5 niveles; uno de ellos y el que guarda relación con estos resultados es el nivel de seguridad, pues el trabajador aspira a sentirse protegido y seguro y esto propiamente suele darse cuando las políticas de trabajo son claras y brindan estabilidad laboral.

En relación a la tabla 7, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor relaciones sociales, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,667), y se llega a la conclusión que. Existe relación entre el Locus de Control y las relaciones sociales. Estos resultados revelan que en cuanto a las interacciones entre compañeros de trabajo, existe una significativa relación en cuanto a su percepción hacia éste. Cabe mencionar a Castañeda (2009, citado por Casana ,2015). Quien, basándose en la teoría de Maslow (1954), detalla los 5 niveles que se organizan las necesidades humanas. El nivel “sociales” es el que se relaciona con estos resultados, puesto que, el ser humano tiene siempre la necesidad de interactuar con otras personas, debido a nuestra naturaleza social. Sin embargo, estas relaciones deben ser saludables sobre todo en personas que conviven laboralmente día a día.

En la tabla 8, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor desarrollo personal, se observa que existe un nivel de correlación positiva

alta (0,748), y se llega a la conclusión que. Existe relación entre el Locus de Control y el desarrollo personal. Es de suma importancia al mencionar este factor en especial, puesto que todo empleado siempre va a tener el deseo de superarse de sentirse autorrealizado y poder desarrollar todo su potencial, tal como lo mencionan Castañeda (2009, citado por Casana ,2015). En la teoría de Maslow (1954), en los 5 niveles de las necesidades humanas. Es por este motivo que existe una correlación evidente entre ambas.

Seguido en la tabla 9, se observa que existe un nivel de correlación positiva alta (0,741), y se llega a la conclusión que. Existe relación entre el Locus de Control y el desempeño de tareas. Esto indica que en la MICRO-RED El Porvenir los trabajadores de salud, están en una constante búsqueda de poner a prueba su potencial, buscando retos y usar sus diferentes habilidades y talentos, tal como lo menciona Guzhñay (2010, citado por Requena ,2013). En sus determinantes organizacionales en relación al reto del trabajo.

Finalmente, en la Tabla 10, se ha identificado la relación entre el locus de control y el factor relación con la autoridad, se observa que existe un nivel de correlación positiva moderada (0,602), y se llega a la conclusión que. Existe relación entre el Locus de Control y la relación con la autoridad. Es necesario rescatar en este punto que la relación entre jefes y empleados es de gran importancia para la alcanzar un alto nivel de satisfacción en los empleados, esta dinámica puede ayudar a fortalecer la percepción del trabajador hacia su entorno laboral y con esto mejorar la producción en la Institución. También podría perjudicar a ambos si estas interacciones no se dan de la mejor manera. Guzhñay (2010, citado por Requena ,2013). Sostiene que uno de los determinantes organizacionales que determinan la satisfacción laboral es justamente el de

colegas que brindan su apoyo donde mencionan que, si el líder o los líderes son tolerantes y considerados, entonces el trabajador se sentirá mejor y más satisfecho.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva alta entre el locus de control y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.
- Se evidencia que el locus de control Internalidad es el más prevalente en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.
- Se concluye que los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017. tienen una satisfacción laboral media.
- Existe una relación positiva alta entre el locus de control y el factor condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.
- Existe una relación positiva alta entre el locus de control y el factor beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.
- Existe una relación positiva moderada entre el locus de control y el factor políticas administrativas de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.
- Existe una relación positiva moderada entre el locus de control y el factor relaciones sociales de los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.
- Existe una relación positiva alta entre el locus de control y el factor desarrollo personal de los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.

- Existe una relación positiva alta entre el locus de control y el factor desempeño de tareas de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.
- Existe una relación positiva moderada entre el locus de control y el factor relación con la autoridad de los trabajadores de salud de la MICRO- RED El Porvenir en el año 2017.

5.1. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a La MICRO-RED El Porvenir y las diferentes instituciones de salud, incluir dentro de su plan de trabajo anual; talleres y programas de desarrollo personal, con la finalidad de que los trabajadores puedan fortalecer las áreas vulnerables de su personalidad.
- En vista que los resultados determinaron una relación significativa entre locus de control interno y satisfacción laboral; también, se sugiere al jefe de personal, capacitar a los trabajadores de salud sobre sobre la asimilación, aceptación y/o adecuación para fortalecer la forma de percepción más saludable y permita mejorar las actitudes del personal al interactuar con los compañeros de trabajo y usuarios.
- Finalmente a los nuevos investigadores se les recomienda diseñar y desarrollar nuevos estudios en base a lo realizado, tomando en cuenta el estado civil, sexo, edad y tiempo de servicio, con la finalidad de obtener mayor información científica y poder comprender con más profundidad esta realidad problemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almaguer, T. (2014). El desarrollo del alumno: características y estilos de aprendizaje. México: Trillas.
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Beltran, N. (2015). Locus de control en consumidores de marihuana. Chimbote, 2015. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Chimbote.
- Blum, M. y Naylor, J. (1998). Psicología Industrial. Extraído el 04 de junio del 2015 de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Casique, A., & López, F. J. (2007). El locus de control. Panorama Administrativo, 1(2), 193-201.
- Castañeda, A. (2009). Satisfacción y Aspiración Profesional de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que Laboran en las Instituciones Educativas de Cumaná. Universidad Oriente. Venezuela.
- Chávez M. y Zavaleta M. (2009). Locus de control y satisfacción laboral en los docentes de centros educativos estatales del distrito el porvenir-2009. Facultad de Humanidades. Escuela profesional de psicología. Trujillo – Peru.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ª. ed.) México: Editorial McGraw Hill.

- Chiavenato, A. (2015). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Octava Edición. ESPAÑA. Recuperado de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Cifuentes, N. (2008). Definición de Compensación. Extraído el 20 de setiembre del 2015: <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-de-compensacion-80.html>
- Davis K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento individual e interpersonal- Comportamiento humano en el Trabajo. México: McGraw Hill.
- Duran, R. (1998). Seminario de investigación pedagógica: valoración de creencias, actitudes e intenciones. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado en: <http://www.filos.unam.mx /POSGRADO/seminarios /Teresita/3 locus.html>
- Fernández, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.
- C.A.T.R.E.C. Internacional (2013). Fundación Centro Argentino de Terapia Cognitiva y Terapia Racional Emotiva Conductual. Conceptos teóricos. albert ellis y la terapia racional emotiva conductual (TREC). En: http://www.catrec.org/conceptos_ellis2013.html
- Góngora y Reyes (2000). Definición de locus de control interno. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/psicologia/locusdecontrol>.
- Góngora, E., & Reyes, I. (2000). El enfrentamiento a los problemas y el locus de control. La Psicología Social en México, 8, 165-172.

- Guzhñay, M. (2010). Capítulo I: Fundamentación Teórica. Extraído el 16 de setiembre del 2015 de:
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/122/7/CAPITULO%20I.pdf>
- Hellriegel, D. y Woodman, R. (1999). Comportamiento Organizacional. (8ª ed.). Extraído el 16 de setiembre del 2015 de:
<http://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
- Hernández R. Fernández B., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.) C.V. México. Mac Graw- Hill Interamericana Editores S.A.
- Andrés, A.Cascant, J.(2012) Metodología y Técnicas cuantitativas de investigación, Recuperado de:
[Metodolog%EDa% 20y%20t%E9cnicas% 20cuantitativas% 20de% 20inves tigaci%F3n_6060.pdf](#)
- James, W. H. (1957). Internal versus external control of reinforcement as a basic variable in learning theory (Tesis doctoral no publicada). Ohio State University, Ohio.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. (1ª ed.) México: McGraw – Hill.
- Lefcourt, H. M. (1984). Research with the locus of control construct (Vol. 3): Extensions and limitations. Orlando, USA: Academic Press.
- Lefcourt (1984) Definición de locus de control externo.Recuperado de:
<https://bloglosariopsa.wordpress.com/2008/12/10/locus-de-control-externointernolocus-of-control/>
- López, L. (2015). Empoderamiento y satisfacción laboral. Recuperado de
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>

- Manstead, A., & Van der Pligt, J. (1998). Should we expect more from expectancy-value models of attitude and behavior? *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1313-1316.
- Maslow, Abraham H. (1954): *Motivation and personality*. New York: Harper & Row
- Mayora, C., Fernández, N. (2015). Locus de control y rendimiento académico en educación universitaria: Una revisión bibliográfica [Número publicado el 01 de setiembre del 2015]. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*. Universidad Simón Bolívar Caracas, Venezuela.
- McClelland, D. (1961). *Teoría de las Tres Necesidades*. Extraído el 15 de setiembre del 2015 de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-las-tres-necesidades-secundarias-de-mcClelland/>
- Nehemia, F., Giora, K., & Yechiela, R. (1992). Controlling the uncontrollable: Effects of stress on illusory receptions of controllability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 923-31.
- Mason y Lind (2004). *Estadística para la administración y Economía* (11 edición). ALFAOMEGA GRUPO EDITOR S.A. de C.V. Pitágoras 1139, Col. del Valle. 03100 México, D.F. The McGraw-Hill Companies, ne 2004.
- Oros, L. (2005). Locus de control: Evolución de su concepto y operacionalización. *Revista de Psicología*, 14(1), 89-98.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e investigación en psicología*. Vol IX N° 1, 27 – 34.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Pervín, I. (1998). *La ciencia de la personalidad*. México: McGraw-Hill.

- Phares, E. J. (1957). Expectancy changes in skill and chance situations. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 54, 339-342.
- Requena, C. (2013). Clima y satisfacción laboral en trabajadores ediles del municipio de contralmirante villar Zorritos – Tumbes. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de humanidades. Escuela profesional de psicología. Trujillo – Perú.
- Rios F. (2014). Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. Facultad de humanidades. Huehuetenango – Guatemala.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (7^a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10^a ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S y Coulter. (2005). *Administración*. (8^a ed.). México: Pearson
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1-26.
- Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. (1972). *Applications of a Social Learning Theory of Personality*. New York: Rinehart & Winston.
- Rotter, J. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Rotter, J. B. (1992). Some comments on the “Cognates of personal control”. *Applied and Preventive Psychology*, 1(2), 127-129.
- Rotter, J. B. (1996). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489.

- Sánchez H. y Reyes C. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica (5° ed.). Impresión: Bussines Support Aneth SRL. En Julio 2015. Lima – Perú.
- Sempertegui, D. (2014). Clima laboral y satisfaccion laboral en personal directivo y administrativo de hipermercados metro de Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de humanidades. Escuela profesional de psicología. Trujillo – Perú.
- Simmons, R. G. (1959) Self-esteem in adolescence. En T. Honess, & K. Yardley (Eds.). Self and Identity (pp. 172-192). New York: Routledge & Kegan Paul.
- Supo Condori, J. (2015). Seminarios de Investigación Científica. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>.
- Tamayo, A. (1993). Locus de control: Diferencias por sexo y edad. Acta Psiquiátrica Psicológica América Latina, 39, 301- 308.
- Undurraga, y Avendaño (1998). Definición de locus de control. Recuperado de <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/documentos/repositorio/2014/01/23/162855/16285520150514070658.pdf>
- Vicente, D. (2016). La autoestima, la autoeficacia y locus control y su influencia en el rendimiento académico en los alumnos en escuelas de negocio. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Social. España.

ANEXOS

ANEXO 1: Población de estudio

Tabla A:

Microred De Salud El Porvenir

| INSTITUCIONES DE SALUD QUE PERTENECEN A LA MICRO-RED EL PORVENIR | PERSONAL NOMBRADO | PERSONAL CONTRTADO | TOTAL |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------|
| HOSP.DIST.STA.ISABEL – PVNI | 79 | 15 | 94 |
| C.S. BUEN PASTOR | 13 | 1 | 14 |
| P.S. GRAN CHIMU | 13 | 2 | 15 |
| P.S. MIGUEL GRAU | 18 | 4 | 22 |
| P.S. RIO SECO | 15 | 6 | 21 |
| P.S. INDOAMERICA | 6 | 2 | 8 |
| P.S. ALTO TRUJILLO | 38 | 18 | 56 |
| P.S. VICTOR RAUL | 5 | 1 | 6 |
| P.S VIRGEN DEL CARMEN | 6 | 4 | 10 |
| P.S. BARRIO I | 1 | 3 | 4 |
| P.S. SUPERVIVENCIA | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 194 | 57 | 251 |

Fuente: Unidad Territorial de Salud N° 06 (UTES) – recopilado abril, 2017.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONCISTENCIA

| ENUNCIADO | OBJETIVOS | VARIABLE | DIMENSIONES/ INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|----------------------|--|--|
| ¿Existe relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017? | GENERAL: Determinar la relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017. | LOCUS DE CONTROL | LOCUS DE CONTROL INTERNO LOCUS DE CONTROL EXTERNO | El tipo de estudio fue cuantitativa porque se basa en uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre población en estudio. |
| | ESPECIFICOS: Identificar el tipo de locus de control prevalente en los trabajadores de salud de la MICRORED el Porvenir en el año 2017. | SATISFACCION LABORAL | Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos | El nivel de investigación es descriptivo porque su objetivo central es la descripción de los fenómenos. Utiliza métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo. (Supo, 2015). |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de locus de control prevalente y el factor condiciones físicas y/o materiales de la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de Salud.</p> | | <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p> | <p>Diseño de investigación es no experimental, correlacional describe relaciones entre el locus de control y la satisfacción laboral en un momento determinado. Por lo tanto, este diseño puede limitarse o establecer relaciones entre variables. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).</p> |
| | <p>.Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Políticas Administrativas de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el</p> | | | <p>Población y muestra: La población se entiende como el conjunto de elementos (individuos, objetos, situaciones, casos), que el investigador desea conocer.</p> <p>Nuestra población está constituido por 251 trabajadores de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017. Todos están distribuidos en los 11 establecimientos que pertenecen a la MICRO-RED El Porvenir.</p> <p>En cuanto a la selección de la muestra, está constituida por 106 trabajadores de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017. El personal se encuentra en condición de nombrado y contratado.</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | <p>Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relaciones Sociales de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desarrollo Personal de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Desempeño de tareas de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación entre el tipo de Locus de Control prevalente y el factor Relación Con la Autoridad de la escala de Satisfacción Laboral en los</p> | | | <p>Técnicas: La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables la entrevista, observación y encuesta.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizó fue la Escala de locus de control Internalidad – externalidad y la Escala de satisfacción laboral SL SPC</p> |
|--|---|--|--|---|

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017. | | | |
|--|---|--|--|--|



ANEXOS 3



PARA EL PARTICIPANTE DEL ESTUDIO

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

4 de Abril del 2017

Sauna Casamayor Bertha

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda la escala de Locus de Control y la escala de Satisfacción Laboral. Nos interesa estudiar, determinar si existe relación entre locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED el Porvenir en el año 2017.

Esta información es importante porque nos ayudará a ampliar y profundizar el conocimiento de estas variables

Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Sauna Casamayor Bertha

DNI 18085127

ANEXOS 4

Cuestionario de locus de Control.

Edad.....Sexo.....

Instrucciones:

Este es un cuestionario para determinar cómo ciertos acontecimientos en nuestra sociedad afectan a distintas personas. Cada Ítem consiste en dos oraciones denominadas (a) o (b). escoja entre las alternativas, las que más frecuente creas (en su opinión) describa la situación expuesta .Marque con un aspa (x) la alternativa (a) (b) que indica su opinión en la hoja de respuesta.

Cerciórese de escoger la alternativa en la que verdaderamente crea, en vez de la que piensa que debe escoger o la que siquiera que fuese verdad .El presente cuestionario es una medida de creencias personales y por lo tanto no hay correctas ni incorrectas.

Por favor conteste con cuidado, pero sin detenerse particularmente en ningún ítem. Tal vez descubra que en algunos casos usted crea que ambas alternativas o no crea en ninguna de las dos. En esos casos escoja la alternativa que más acerca a la que usted crea y no en lo que usted respecta.

Trate de contestar a cada ítem independientemente a otros al hacer sus selecciones anteriores.

Recuerde, escoja la alternativa que usted personalmente crea sea verdad.

1. (a) Muchas de las desdichas que le pasan a la gente se deben a la mala suerte.
(b) Las desdichas de la gente se deben a equivocaciones que cometen.
2. (a) Una de las razones principales porque hay guerra, es porque la gente no se interesa lo suficiente en la política.
(b) Siempre habrá guerra, no importa cuánto trate la gente de evitarlo.
3. (a) A la larga en este mundo la gente recibe el respeto que se merece.
(b) Por desgracia, el valor de un individuo a menudo pasa inadvertido, a pesar del esfuerzo que haga.
4. (a) No tiene sentido la idea de que los maestros sean injustos con los estudiantes.
(b) La mayoría de las estudiantes no se dan cuenta del grado en que la casualidad influye en sus notas. (Calificaciones)

5. (a) No se puede ser dirigente sin haber tenido las oportunidades adecuadas.
(b) Las personas capacitadas que fracasan en hacerse dirigentes no han aprovechado bien las oportunidades que han tenido.
6. (a) No importa cuánto se esfuerza uno, no le va caer bien a alguna gente.
(b) Las personas que no pueden hacerse simpáticas a otras, no saben llevarse bien con los demás.
7. (a) A menudo me encontrado que lo que va a pasar pasa.
(b) A mí me ha ido mejor decidiendo el camino a seguir, que confiando en el destino.
8. (a) La mayoría de veces no comprendo porque los políticos se comportan como lo hacen.
(b) A la larga la gente es responsable del mal gobierno tanto en el ámbito nacional como local.
9. (a) Para un estudiante bien preparado es muy raro que haya un examen injusto.
(b) Muchas veces las preguntas de los exámenes tienen poca relación con lo estudiado en el curso que es inútil estudiar
10. (a) Para tener éxito hay que trabajar mucho, la suerte tiene poco o nada que ver.
(b) El conseguir un empleo depende principalmente de estar en el momento gusto (tener suerte de estar en el lugar preciso en el momento preciso)
11. (a) El ciudadano promedio puede influir en las dediciones del gobierno.
(b) Unos pocos que están en el poder dirigen el mundo y no hay mucho que un infeliz ciudadano pueda hacer algo.
12. (a) Cuando hago planes (proyectar algo), casi siempre puedo llevarlo (ese a cabo)
(b) No siempre es prudente planear con mucho adelanto porque muchas cosas salen bien o mal según la suerte.
13. (a) En mi caso lo que quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.
(b) Muchas veces pudiéramos tomar decisiones tirando una moneda.
14. (a) El llegar hacer jefe depende a menudo de tener suerte en estar en el lugar preciso primero.
(b) El llegar hacer jefe depende de tener las habilidades y destrezas, la suerte tiene poco o nada que ver.

15. (a) En cuento en los asuntos mundiales, la mayoría de nosotros somos la víctimas de fuerzas que no podemos entender ni dominar.
(b) Tomando parte activa en los asuntos políticos y sociales, la gente puede controlar los acontecimientos mundiales.
16. (a) La mayoría de la gente no se da cuenta del punto hasta el cual sus vidas resultan controladas por acontecimientos accidentales.
(b) La suerte en realidad no existe.
17. (a) Es difícil saber si uno le cae bien a otra persona o no.
(b) El número de amigos que uno tiene depende de lo simpático que uno es.
18. (a) A la larga lo malo que nos ocurre se equilibra con lo bueno.
(b) La mayor parte de las desdichas son el resultado de la falla de habilidad, la ignorancia, la pobreza o las tres a la vez.
19. (a) Si nos esforzamos bastante podemos eliminar la corrección política.
(b) Es muy difícil que la gente tenga el control de lo que hacen los políticos en sus cargos.
20. (a) A veces no comprendo cómo los maestros deciden las notas que dan
(b) Hay relación entre las notas que me dan y cuanto he estudiado.
21. (a) Muchas veces me parece que tengo poca influencia en lo que me pasa.
(b) Me es imposible creer que la casualidad o la suerte tiene un papel importante en la vida
22. (a) Una persona que se siente sola es porque trata de hacer amigos.
(b) No vale la pena esforzarse de complacer a otras personas si uno no les cae bien.
23. (a) Lo que me pasa es cosa mía.
(b) A veces me siento como si no tuviera suficiente control en cuanto al rumbo que está tomando mi vida.

ANEXOS 5

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

| ITEMS | TA | A | I | D | TD |
|--|----|---|---|---|----|
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores | | | | | |
| 2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo | | | | | |
| 3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra | | | | | |
| 6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s) | | | | | |
| 7. Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato. | | | | | |
| 9. Me agradan trabajar con mis compañeros | | | | | |
| 10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11. Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo | | | | | |
| 13. El ambiente donde trabajo es confortable | | | | | |
| 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable | | | | | |
| 15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando | | | | | |
| 16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo | | | | | |
| 17. Me disgusta mi horario | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia | | | | | |
| 20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo | | | | | |
| 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable | | | | | |
| 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23. El horario de trabajo me resulta incómodo | | | | | |
| 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo | | | | | |
| 25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26. Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27. La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29. Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 30. Me gusta el trabajo que realizo | | | | | |
| 31. No me siento a gusto con mi(s) jefes | | | | | |
| 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| 34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |
| 35. Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |