



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD DE SALUD HUMANA**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**TÍTULO:**

**“LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE  
INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019”**

Tesis previa a la obtención del  
título de Psicóloga Clínica

**AUTOR:**

Dayana Elizabeth Martínez Gahona

**DIRECTOR:**

Psi. Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas, Mg. Sc.

**LOJA ECUADOR**

**2020**

## CERTIFICACIÓN

Psi. Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas, Mg. Sc.

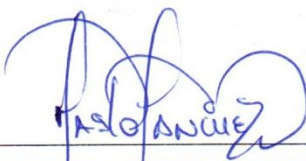
### DIRECTOR DE TESIS

#### CERTIFICA:

Haber dirigido, revisado y corregido el desarrollo del trabajo de titulación “**LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019**” de la autoría de la egresada de la carrera de Psicología Clínica, Dayana Elizabeth Martínez Gahona, con número de cedula 1103776744.

Por lo que, en cuanto a mi criterio personal el trabajo de titulación del estudiante reúne satisfactoriamente los requerimientos de forma y fondo, exigidos y estipulados en el régimen académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación para la asignación del Tribunal de Calificación y su disertación pública de la misma graduación.

Loja, 17 de febrero del 2020



Psi. Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas, Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, Dayana Elizabeth Martínez Gahona, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis y eximo explícitamente a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad de Salud Humana y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

De la misma manera acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Dayana Elizabeth Martínez Gahona

**Cedula de Identidad:** 1103776744

**Fecha:** 18 de febrero de 2020

**Firma:**



## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, **Dayana Elizabeth Martínez Gahona**, declaro ser la autora de la tesis titulada “**LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019**”, como requisito para optar al grado de PSICÓLOGA CLÍNICA; autorizo al sistema Bibliotecario de Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional (RDI).

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 18 días del mes de febrero, firma el autor.

**Firma:** 

**Autor:** Dayana Elizabeth Martínez Gahona

**Cedula:** 1103776744

**Dirección:** Barrio los Geranios

**Correo electrónico:** dayaleo2008@gmail.com

### DATOS COMPLEMENTARIOS

**Director de Tesis:** Psi. Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas Mg. Sc.

### Tribunal de Grado

**Presidenta:** Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg. Sc.

**Vocal:** Dra. Anabel Elisa Larriva Borrero, Mg. Sc

**Vocal:** Psi. Cl. María Paula Torres Pozo, Mg. Sc.

## DEDICATORIA

Llena de ilusión dedico este trabajo investigativo a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares y guía para lograr esta meta en mi vida, tan anhelada desde siempre.

Lo dedico inicialmente a Dios, quien ha guiado mis decisiones y me ha colmado de muchas bendiciones para poder llegar a cumplir mis metas. A mi padre Álvaro Martínez, por el amor, sacrificio y confianza que ha depositado en mí. A Dana Valentina, mi amada hija, por ser el motor que me impulsa a querer ser mejor. A mi Madre que desde el cielo bendice mis pasos. A mis hermanos y demás familiares, quienes con su apoyo y sabios consejos me han ayudado para que alcance mis metas.

Es para mí una gran satisfacción y alegría poder dedicarles el fruto de mi esfuerzo reflejado en el presente trabajo.

*Dayana Elizabeth Martínez Gahona.*

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad de la Salud Humana en especial a la Carrera de Psicología Clínica, por haberme brindado la oportunidad de formarme como una profesional dentro de un campo académico de altos y excelentes conocimientos que me permitirán aportar a la comunidad.

A Dios por la vida y salud, por ser la fuente de fortaleza y valor en todo momento para cumplir una más de mis metas propuestas.

A la Brigada de Infantería N°7 Loja, por darme la apertura a realizar mi investigación en tan prestigiosa institución.

A mi Director de Tesis, Psi Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas, por su orientación y guía durante el desarrollo del presente trabajo de titulación.

En especial, todo mi cariño y gratitud para las personas que estuvieron presentes a lo largo de mi proceso de formación, motivándome y dándome la mano en mis días grises, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

*Dayana Elizabeth Martínez Gahona.*

## ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA .....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xi
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN.....	2
ABSTRACT .....	3
3. INTRODUCCIÓN .....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
4.1. Locus de Control.....	7
4.1.1. Antecedentes a la conceptualización de Locus de Control.....	7
4.1.2. Definición .....	8
4.1.3. Tipos de locus de control.....	9
4.1.3.1. Locus de control interno.....	9
4.1.3.2. Locus de control externo.....	11
4.2. Satisfacción Laboral .....	13
4.2.1. Antecedentes.....	13
4.2.2. Definición .....	14
4.2.3. Causas principales de la Insatisfacción Laboral .....	16

4.2.4.	Consecuencias de la Insatisfacción laboral .....	18
4.2.5.	Principales alteraciones psicológicas derivadas de la Insatisfacción laboral	18
4.2.5.1.	Estrés laboral .....	18
4.2.5.2.	Depresión .....	19
4.2.5.3.	Ansiedad.....	19
4.2.5.4.	Trastornos del sueño.....	20
4.2.5.4.1.	Insomnio.....	20
4.2.5.5.	Irritabilidad.....	20
4.3.	Ejército Ecuatoriano .....	22
4.3.1.	Antecedentes.....	22
4.3.2.	Brigada de Infantería N°7 Loja .....	22
4.3.2.1.	Antecedentes .....	22
4.3.3.	Jerarquía Militar .....	23
4.3.4.	Escuela de Formación de Soldados del Ejército Vencedores del Cenepa.....	24
5.	MATERIALES Y MÉTODOS .....	25
6.	RESULTADOS.....	33
7.	DISCUSIÓN.....	45
8.	CONCLUSIONES .....	47
9.	RECOMENDACIONES .....	48
10.	BIBLIOGRAFÍA .....	49
11.	ANEXOS .....	57
	Anexo 1: Aprobación del proyecto de tesis .....	57
	Anexo 2: Autorización para aplicación de reactivos .....	58
	Anexo 3: Consentimiento Informado .....	59
	Anexo 4: Escala Internalismo-Externalismo de Rotter.....	60
	Anexo 5: Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC.....	63
	Anexo 6: Memoria Fotográfica.....	65



Anexo 7: Certificado de traducción ..... 67

Anexo 8: Proyecto de tesis..... 68

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Prevalencia del Locus de Control en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7.....	33
<b>Tabla 2</b> Satisfacción laboral en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7.....	35
<b>Tabla 3</b> Relación entre Locus de control y Satisfacción laboral.....	36

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

<b>Gráfico 1</b> Prevalencia del Locus de Control en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7.....	33
<b>Gráfico 2</b> Satisfacción laboral en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7.....	35
<b>Gráfico 3</b> <i>Relación entre Locus de control y Satisfacción laboral</i> .....	36

## **1. TÍTULO**

“LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019”.

## 2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre Locus de Control y Satisfacción Laboral en el Personal de Tropa de la Brigada de Infantería N° 7 de la ciudad de Loja. El Locus de control es considerado una variable de la personalidad, que se establece como la relación entre la conducta del individuo y las consecuencias de ésta; en tanto que la Satisfacción laboral es una combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que definen la actitud que los individuos tienen sobre su trabajo. Esta investigación se desarrolló con un método de estudio transversal, descriptivo-correlacional, conformado por un universo de 120 miembros del Personal de Tropa de los cuales se seleccionó una muestra de 91 participantes mediante el programa informático Epi Info 7.1. Los integrantes del estudio respondieron adecuadamente a los reactivos psicológicos: Escala de Locus de Control de Rotter y Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados revelaron una alta incidencia de Locus de Control de tipo interno en la población, así como también un elevado nivel de Satisfacción Laboral; estableciendo con ello una correlación estadísticamente significativa entre las variables, es decir, el poseer un locus de control interno implicaría un alto nivel de satisfacción laboral en el Personal de Tropa. Considerando que un porcentaje menor pero significativo de la población presenta niveles bajos de Satisfacción Laboral se elaboró un Plan de psicoeducación con el objetivo de aumentar la motivación laboral y mejorar el servicio militar que ofrecen.

**Palabras clave:** locus de control, personalidad, satisfacción laboral, personal de tropa, servicio militar.

## ABSTRACT

The present research work has as the objective of determine the relation between Locus of Control and Job Satisfaction in the Squad Troop Staff of the Brigada de Infantería N° 7 of the city of Loja. Locus of Control is considered a variable of personality, that is established as the individual's behavior and its consequences; while job satisfaction is a combination of psychological, physiological and environmental circumstances that define the behavior that individuals have about their job. This research was developed with a cross-sectional, descriptive-correlational study method, formed by a universe of 120 Troop Staff members of which a sample of 91 participants was selected through the Epi Info 7.1 software. The participants of the study adequately responded to psychological reagents: Rotter Control Locus Scale and Labor Satisfaction Scale. The outcomes revealed a high incidence of Internal Control Locus in the population, as well as a high level of Job Satisfaction; establishing a statistically significant correlation between the variables, that is, having an internal control locus would imply a high level of job satisfaction in Troop Personnel. Bearing in mind that a lower but significant percentage of the inhabitants has low levels of Job Satisfaction, a Psychoeducation Plan was developed with the objective of increasing work motivation and improving the military service that they offer.

**Keywords:** locus of control, personality, job satisfaction, troop personnel, military service.

### 3. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo principal el estudio del Locus de Control y Satisfacción Laboral desde un enfoque teórico; para ello es importante definir cada uno de los términos. Rotter (1966) define al Locus de control como el grado en el que el individuo cree controlar su vida y los acontecimientos que influyen en ella, en otras palabras, es la relación entre la conducta del individuo y las consecuencias de ésta, dependiendo de la internalización de las acciones de las personas el locus de control se divide en interno y externo, es así que los individuos que poseen un locus de control interno perciben los acontecimientos y eventualidades que suceden en su vida, como una consecuencia de sus acciones, es decir, interiorizando su propia conducta; en cambio quienes poseen un locus de control externo percibirán que los acontecimientos que suceden en su vida son ajenos a ellos, atribuyendo los resultados a fuerzas externas como el azar y la suerte.

Respecto a la variable Satisfacción laboral, en un estudio reciente de Sánchez y García (2017) la definen como una combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que el individuo se sienta motivado y dispuesto a realizar las tareas a su cargo, impulsando el crecimiento y cumplimiento de objetivos de cada empresa u organización; en caso de que no existiera y en su lugar predominara la insatisfacción laboral, estudios muestran que existe un mayor riesgo de generar en los empleados ausentismo, bajo nivel de desempeño e incluso hasta deserción laboral, además de implicaciones psicológicas como ansiedad, depresión, trastornos del sueño y estrés, desordenes que si perduran en periodos largos de tiempo, desencadenaran problemas de salud, como complicaciones cardiovasculares e inmunológicas. Loaiza y Posada (2015) afirman que el ambiente militar es un entorno complejo debido a diversos factores asociados a la rígida estructura jerárquica, presencia de un conjunto de valores y normas éticas que actúan como guías de conducta, la

idiosincrasia de las tareas, las funciones que realizan los militares, la preponderancia de los fenómenos y procesos sociales como el liderazgo, cohesión, entre otros. Así mismo investigaciones establecen que el tipo del locus de control (interno y externo) se encuentra íntimamente asociado a ciertos comportamientos que influyen sobre el grado de involucramiento de las personas con relación a su desempeño a nivel individual y colectivo, su ocupación, así como factores como responsabilidad, disposición, nivel de compromiso y cooperación al trabajo. Es por ello que al analizar esta problemática, se estableció la importancia de realizar la presente investigación con un enfoque mixto cuali-cuantitativo, descriptivo/correlacional cuyo objetivo general fue: Determinar la relación existente entre los tipos de Locus de control y el nivel de Satisfacción laboral en el Personal de tropa de La Brigada de Infantería N° 7 Loja; para lo cual fue necesario establecer los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el tipo de locus de control que prevalece en el personal de tropa, mediante la aplicación del test Locus de Control de Rotter, b) Establecer el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, mediante la Escala de Satisfacción Laboral Escala de Sonia Palma Carrillo, y c) Elaborar un plan de psicoeducación, orientado a aumentar la motivación laboral en el personal de tropa de La Brigada de Infantería N° 7 Loja. Tras analizar la problemática se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál de los tipos de locus de control, tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja?

La revisión literaria de la presente investigación se encuentra dividida en 3 Capítulos: Locus de Control: enfocado en el desarrollo teórico del término, Satisfacción Laboral: que incluye su conceptualización y factores psicológicos asociados, y Ejército ecuatoriano: se reconoce a la población estudiada y muestra una breve reseña de servicio militar que ofrecen los miembros de las fuerzas armadas en nuestro país.



Finalmente, los resultados establecieron la existencia de una correlación entre las variables Locus de control y Satisfacción laboral, ya que trabajan de manera conjunta, es decir, el poseer un locus de control interno implicaría un alto nivel de satisfacción laboral y viceversa.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1.Locus de Control**

#### **4.1.1. Antecedentes a la conceptualización de Locus de Control**

El locus de control es una de las variables que componen a la personalidad del individuo, y ha sido a lo largo de los años objeto de diferentes investigaciones que permitan clarificar su participación en la conducta y cogniciones de las personas. Las primeras conceptualizaciones fueron introducidas por el doctor Julián Rotter en el año de 1962, tomando como punto de partida 4 enfoques que antecedieron y fueron tomados como referencia para la construcción de la definición de locus de control.

El primer enfoque, parte con la teoría del aprendizaje social de Rotter formulada en el año de 1954. Establece que la conducta diaria que el ser humano realiza, es resultado de la experiencia social, es decir de la interacción del individuo con el ambiente en el que se desarrolla (Schunck, 2012). Para el año de 1966 Rotter, define al locus de control como una variable primordial de la personalidad del individuo, desarrollando así: la escala dicotómica de locus de control interno-externo, es decir, planteo la existencia de que algunas personas tienen la capacidad de conseguir los resultados deseados mediante sus acciones, en contraste con personas que derivan el resultado de sus conductas a factores ajenos a ellos (Oros, 2005).

La Teoría de Indefensión aprendida desarrollada por Seligman (1975) dio paso al segundo enfoque, concluyendo que ante la constante percepción de que la conducta que realiza es insuficiente o inservible para controlar una situación desfavorable a la cual se está expuesto, tiene como consecuencia sentimientos de desvalimiento, déficit cognitivo, motivacional y emocional (Schunck, 2012).

El tercer paradigma surge paralelamente con la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977). Esta Teoría baso sus postulados en la autoeficacia, y la relacionó con el locus de control proponiendo que el sistema de creencias estaría conformado por la autoeficacia percibida y las creencias de control o locus de control, que en conjunto pudieran estar influyendo en el proceso de autorregulación (Schunck, 2012).

El cuarto y último enfoque, parte de la Teoría de la Evaluación Cognitiva propuesto por Lazarus y Folkman en 1984, esta teoría conceptualiza el afrontamiento como todos aquellos esfuerzos conductuales y cognitivos que están en constante cambio y que se ejecutan para manejar las distintas demandas específicas, externas y/o internas, que el individuo evalúa como excedentes o desbordantes a los recursos que posee (Casado, 2002).

#### **4.1.2. Definición**

En la concepción de Locus de Control se determina que es un estado de percepción generalizada de control, en aquellas situaciones determinantes en la vida del sujeto, llegando a establecer la existencia de individuos en las que prevalece el locus interno o externo. Las personas que aseguran que los resultados o consecuencias son producto de su acción o características propias de su personalidad, son aquellas que tienen una tendencia interna de control; al otro extremo se encuentran aquellos individuos que atribuyen los resultados o consecuencias de su accionar a factores ajenos a ellos, como la suerte, el destino, el azar o la participación de otras personas, estamos frete a individuos con un locus de control externo.

Cuando Rotter definió el término locus de control por primera vez, se basó en la percepción de control que los individuos poseen de situaciones agradables, dejando de lado aquellas situaciones que el individuo percibe como negativas, que al igual que las primeras sin importantes.

Es Lefcourt (1984) quien considera todas las situaciones a las que un individuo se enfrenta como consecuencia de su cognición y conducta, independientemente de si son consideradas como refuerzos. Enriqueciendo la definición del constructo de la siguiente manera: *“El locus de control es, de una parte, una expectativa generalizada respecto de la conexión entre las características personales y/o las acciones y, de otra, de los resultados esperados [...] Una expectativa generalizada de control externo es una creencia difusa de que los resultados son independientes de los esfuerzos personales. Una expectativa generalizada de control interno es la creencia de que los resultados son contingentes con las acciones”* (Vicente, 2016).

Siguiendo la misma línea de investigación Tamayo (1993) llegó a considerar el termino como un constructo que describe y explica un sistema de creencias arraigadas en el individuo que es capaz de gobernar su vida, donde se cuestiona el grado de control que el individuo posee sobre situaciones que se presentan en la vida diaria, así como también de su conducta (González, Maytorena y Fuentes, 2018).

Para finalizar, se concluye que el locus de control no es más que la atribución de los resultados o consecuencias producto de las acciones empleadas por el sujeto en una situación determinada.

#### **4.1.3. Tipos de locus de control**

Tomando en consideración la propuesta dicotómica de Rotter (1966) el locus de control se divide en: locus de control interno y locus de control externo.

##### **4.1.3.1. Locus de control interno.**

El locus de control interno se desarrolla en conjunto con la personalidad del individuo, haciendo que el individuo posea la percepción que él, es quien tiene la responsabilidad de

modificar su ambiente circundante a través de su conducta, aumentando así la autoeficacia, que le permitirá esforzarse y transformar así un ambiente hostil (Casique y López, 2007).

Según Halloran, Doumas, John, & Margolin (1999) los individuos que poseen un locus de control interno, son aquellos que presentan una mejor percepción de sus características personales, por lo que tienden a asumir las consecuencias de sus actos, esforzándose por conseguir el propósito que se tracen. Por lo tanto, son individuos que se responsabilizan de sus acciones, tiene una percepción del futuro positiva, lo que influye directamente en su autoestima, incrementando la capacidad de afrontamiento ante situaciones hostiles.

Por otro lado, Oros (2005) refiere que las personas que poseen un locus de control interno tienen menor grado de dependencia, por lo tanto, manejan con mayor eficacia los imprevistos ya que los niveles de ansiedad que pueden llegar a presentar son bajos, y no entorpecen su desenvolvimiento. Por lo anteriormente expuesto, se considera que estas personas al no ser dependientes desarrollan características como ser menos conformistas, más proactivos y participativos dentro de su ambiente.

En relación al ámbito laboral, varias investigaciones concluyen que la percepción de control que posea el individuo incide en el desenvolvimiento laboral, así como en aquellas actividades que están encaminadas a la superación personal y a las relaciones sociales, ya que son personas que se sientan satisfechas con el rol que desempeñan, por lo que evitan los conflictos, por lo tanto, tienen menos probabilidad de desarrollar un síndrome de Burnout (Koeske y Kirk, 1995). Es decir, son personas que están conscientes de las consecuencias que tiene su conducta, desarrollan una mejor introspección, lo que los motiva a estar en una constante búsqueda de la información, permitiéndoles así, una mejor preparación, brindando la posibilidad de manejar cualquier imprevisto que se puedan presentar, por lo tanto tienden hacer más cautelosos con la conducta que emplean.

Góngora y Reyes (2000) expanden el concepto de locus de control interno, manifestando que las personas que desarrollan un locus de control interno tienen menos probabilidad de exteriorizar emociones negativas, por lo tanto, realizan sus tareas diarias con mayor éxito debido a que su atención se centra en la acción que realiza y no en la emoción.

#### **4.1.3.2.Locus de control externo.**

En referencia al locus de control externo, se manifiesta como la atribución de control que percibe un individuo basado en que los resultados de su conducta se deben a situaciones externas o ajenas, es decir al azar o destino (Casique y López, 2007). Las personas que poseen un locus de control externo atribuyen las consecuencias de sus acciones a factores externos, poseen un sistema de creencias donde visualizan que cualquier esfuerzo por cambiar algún aspecto de su ambiente, es inútil ya que es un poder externo el que determina los resultados. Otras investigaciones indican que aquellos individuos que poseen un locus de control externo manejan la percepción de que su destino este trazado por la suerte, es decir, si lo relacionamos con el ámbito laboral, el individuo con un locus de control externo no asumirá la responsabilidad de sus acciones mucho menos de las consecuencias de las mismas, ya que atribuirá lo que le está pasando a factores externos o ajenos al él (Woolfolk, 2014). Es decir está estrechamente relacionado con la insatisfacción de los trabajadores, ya que poseen la percepción que más allá del esfuerzo que realicen en sus labores diarias, los resultados no son producto de su esfuerzo, sino de factores ajenos a ellos.

La externalización del control se desarrolla cuando un evento por el que está atravesando una persona no es contingente con la conducta del mismo, consecutivamente el individuo posee cogniciones en las que tiene la percepción que sin importar los esfuerzos que realice para evitar o modificar una situación específica, la situación se desarrollara y las

consecuencias que se produzcan de la misma no dependerán del individuo sino de un poder externo a él (Oros, 2005).

Los individuos con un control externo, poseen un esquema mental donde perciben que su ambiente se modificara por una casualidad propia del destino, por lo que emplean menos esfuerzo por intentar modificar su ambiente, dicho de otra forma, se adaptan al medio esperando que eventos externos operen entre sí para solucionar alguna situación específica por la que están atravesando.

Concluyendo con lo expuesto en los párrafos anteriores, diríamos que el locus de control externo es cuando un individuo atribuye el resultado de su conducta a factores ajenos a él, si un individuo atraviesa por una situación determinada, independientemente de la valoración que le dé, lo atribuirá a la buena suerte, un poder supremo o al destino, por lo tanto disminuirá el esfuerzo por alcanzar el éxito.

Las personas con locus de control externo desarrollan esquemas cognitivos que ocasionan que el individuo busque realizar tareas que conlleven menos esfuerzo y aseguren el éxito (Palomar y Trejo, 2004).

## **4.2.Satisfacción Laboral**

### **4.2.1. Antecedentes**

En la actualidad, la Satisfacción en el trabajo es importante para el desempeño laboral, ya que repercute directamente sobre el clima organizacional, que se genera a través de las emociones del grupo de trabajo, por lo tanto, son dos factores que se encuentran en constante interacción y que impulsan al cumplimiento de los objetivos de cada empresa u organización (Castro, Guadalupe, Contreras y Montoya, 2009).

Investigaciones sobre la Satisfacción Laboral, han mostrado que el nivel de satisfacción del personal trabajador, varía entre el 64% y el 75% siendo factores asociados a insatisfacción laboral, la alta presión laboral y la escasa promoción profesional, por lo que los equipos directivos deberían considerar estos factores (Cantón y Téllez, 2016).

Al estudiar la satisfacción laboral se pretende conocer de cerca más sobre las percepciones y opiniones del trabajador sobre su entorno laboral, características, necesidades y cuáles son sus expectativas laborales (Lee, 1988). Además, la insatisfacción de los empleados puede influir en las percepciones de los clientes sobre la calidad de servicio (Blau, 1987).

Existen diversas teorías que han estudiado la Satisfacción Laboral desde diferentes ángulos. Una de las más relevantes es la Teoría de Higiene-Motivacional Herzberg (1968) la cual plantea que los factores que son fuente de satisfacción son intrínsecos al trabajo (el contenido del trabajo, el logro, la responsabilidad y el crecimiento personal) y denominados como motivacionales. Mientras que a los elementos que causan insatisfacción, se les denomina como factores de higiene y son extrínsecos a la labor (Manso, 2002).



Estos planteamientos se vinculan con diversas variables que intervienen en el grado de Satisfacción Laboral que experimenta una persona respecto a su trabajo. Entre las principales se encuentran las condiciones físicas del centro laboral, que incluye no solo los espacios sino también el contar con todos los materiales necesarios para la realización de las actividades (Robbins y Coulter, 2010), el deterioro de estas condiciones ha sido asociado como una de las principales fuentes de insatisfacción. Otra variable relevante son los beneficios laborales, si las recompensas son adecuadas se manifestará un mayor grado de Satisfacción Laboral, pues los colaboradores perciben una equivalencia entre su desempeño y sus beneficios remunerativos (Malvárez y Castrillón, 2005).

#### **4.2.2. Definición**

Satisfacción laboral es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank y Parker (2006) aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que *“la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”*. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones.

La satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo. Un ingrediente que también resalta dentro de las definiciones es la actitud, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional (Segura, 2017). Así mismo Aamodt (2010) menciona que la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones

sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.

Aportes como el de Locke (1976) han sido relevantes para el estudio de la satisfacción laboral, el autor definió la satisfacción laboral como un "*estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral.

Las características personales juegan un papel primordial en la satisfacción o insatisfacción de cada individuo, ya que está relacionado con aspectos como la historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, el autoestima, el entorno cultural y socioeconómico que interactúan entre sí, delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo (Hannoun, 2011).

Muñoz (1990) define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.

#### **4.2.3. Causas principales de la Insatisfacción Laboral**

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

Algunas causas principales que producen insatisfacción laboral:

- Salario bajo. Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.
- Mala relación con los compañeros o jefes. En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias o recelos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros.

En el caso de los jefes, suele deberse a una actitud prepotente y desconsiderada hacia sus subordinados o por excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador. Incluso por celos profesionales y envidias que hacen que consideren a ciertos empleados como una amenaza que podría sustituirles en su jefatura.

Las malas relaciones en el ámbito laboral harán que las personas sientan deseos de abandonar su empleo (León y Sepúlveda, 1979).

Olivares (2016) en su tesis de posgrado menciona los siguientes factores que inciden en la insatisfacción laboral:

**Escasa o nulas posibilidades de promoción.** Cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente.

**Personas inseguras.** Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.

**Dificultad para adaptarse al ambiente laboral.** Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo. - Malas condiciones laborales. La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.

**Malas condiciones laborales.** La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.

**Circunstancias personales y laborales.** Aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que podemos desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o

experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional. Igualmente ocurrirá en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a su familia y sus circunstancias familiares así lo requieran, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

#### **4.2.4. Consecuencias de la Insatisfacción laboral**

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente. (Mansilla, García, Gamero y Congosto, 2010). Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que con el pasar del tiempo puede llegar a desarrollar apatía, ansiedad o estrés, y en casos extremos, depresión (Zayas, Báez, Zayas y Hernández, 2015).

#### **4.2.5. Principales alteraciones psicológicas derivadas de la Insatisfacción laboral**

La ansiedad se encuentra acompañada de diversos signos y síntomas que pueden dificultar la progresión del acto quirúrgico como temblores, tensión muscular, sudoración, dolores de cabeza, que son los principales y más comunes. Algunas veces, otros síntomas secundarios acompañan a la ansiedad como mareo, taquicardia, frecuencia respiratoria rápida, diarrea o necesidad frecuente de orinar, fatiga, irritabilidad, incluyendo pérdida del temperamento, dificultad para dormir, pesadillas, disminución de la capacidad de concentración, sudoración, resequead en la boca (Naranjo y Salazar, 2012).

##### **4.2.5.1. Estrés laboral**

El estrés laboral constituye probablemente la alteración más estudiada por la psicología del trabajo. Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos -o al menos esa es su

percepción-, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés, que consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva del organismo, que, a su vez, se prepara para una intensa actividad motora. Cuando la respuesta de estrés es demasiado frecuente, intensa o duradera puede tener repercusiones negativas, con una amplia gama de manifestaciones orgánicas, denominadas trastornos psicofisiológicos (Labrador, 1993).

#### **4.2.5.2. Depresión**

La depresión tiene impacto único e incrementales en la satisfacción de vida e íntimamente asociados con el desempeño laboral (Haslam, Atkinson, Brown, y Haslam, 2005), pues cuando un individuo atraviesa por una crisis depresiva, su nivel de motivación y efectividad tiende a disminuir, y a su vez su insatisfacción personal aumenta (Llorens y Salanova, 2011), lo que deriva en empleados desmotivados, con problemas de salud psicológica, sin sentido de pertenencia e identidad, todo lo contrario a lo que requieren las empresas hoy en día.

#### **4.2.5.3. Ansiedad**

Un ambiente laboral inadecuado produce insatisfacción en el enfrentamiento del hombre a la tarea, ello se constituye como un polo en el que se origina el sufrimiento. Este sufrimiento, según Durán (2008) se da cuando hay un bloqueo que distancia los requerimientos psíquico y el somático; esto es, lo que sucede en la mente del trabajador está determinado por las condiciones en que se lleva a cabo la tarea y ello repercute en el surgimiento de afecciones físicas que desde luego por esa insatisfacción, tienen su origen en cuestiones mentales dadas por el ambiente laboral. Siguiendo el modelo de Dejours (2009), la ansiedad constituye la segunda aparición del sufrimiento. Ésta se entiende como “*la incapacidad colectiva de controlar el riesgo posible de toda situación laboral*”. La ansiedad se puede traducir como el miedo, que en el caso del trabajo, puede producir un accidente,

una enfermedad, el despido o incluso la muerte, todo ello traducido en un coeficiente que se multiplica a sí mismo.

#### **4.2.5.4.Trastornos del sueño**

Según una investigación realizada en la Universidad de Surrey en el Reino Unido, el 33% de los empleados insatisfechos con su trabajo presenta desórdenes del sueño al tiempo en el que el 40% de los desempleados no logran conciliar el sueño. La investigación, basada en 14.000 hogares británicos encuestados, confirma que la insatisfacción profesional afecta la calidad del sueño. En contraposición, quienes se encuentran conformes con su trabajo presentan un sueño más equilibrado y sano.

##### **4.2.5.4.1. Insomnio**

El insomnio es un trastorno que consiste en la incapacidad para conciliar el sueño o permanecer dormido. En los pacientes que lo sufren, la duración y la calidad del sueño es baja e interfiere en su vida cotidiana. Este trastorno se manifiesta con una dificultad para iniciar el sueño, para mantenerlo o mediante un despertar final adelantado.

La falta de sueño sosegado puede afectar la capacidad para realizar las actividades diarias porque está cansado o tiene dificultad para concentrarse. Las principales consecuencias son: sensación de fatiga al despertar, somnolencia durante el día, trastornos de la atención y de la memoria, entumecimiento en algunas partes del cuerpo, dificultades para mantenerse concentrado durante el día, sensación de sueño, bostezos, irritabilidad, angustia, sensación de cansancio durante todo el día, y puede darse una depresión.

##### **4.2.5.5.Irritabilidad**

La irritabilidad está considerada como una capacidad homeostática de los seres vivos para responder ante estímulos que dañan su bienestar o su estado natural. Cabe destacar que se conoce como homeostasis al conjunto de fenómenos de autorregulación que posibilitan el mantenimiento de la constancia en las propiedades y la composición del medio interno de un organismo. Es posible distinguir entre dos tipos de estímulos que despiertan la irritabilidad: los internos (que se producen dentro del organismo) y los externos (proviene del ambiente). La irritabilidad puede ser motivada por cuestiones psicológicas y expresarse mediante reacciones exageradas o desproporcionadas, generalmente inesperadas por el entorno de la persona. Es muy común que la inestabilidad emocional sea mal vista y que la gente no se detenga a pensar que ésta no puede ser provocada intencionalmente, sino que se origina a partir de una serie de sucesos del pasado, que en la mayoría de los casos tienen lugar durante la tierna infancia.



### **4.3.Ejército Ecuatoriano**

#### **4.3.1. Antecedentes**

El Ejército ecuatoriano durante la historia del Ecuador ha jugado un papel muy importante en el desarrollo del país y sobre todo en la defensa del territorio nacional y su soberanía (Ejército Ecuatoriano, 2019).

En el año de 1998, después de la firma de Paz y Amistad se ha preparado a nivel institucional con el apoyo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa Nacional, las tres fuerzas que la conforman Terrestre, Aérea y Naval han participado en ejercicios tácticos y en conjunto con el objetivo de estar listos y dispuestos para enfrentar cualquier tipo de amenazas que se presenten y pongan en peligro la seguridad de la sociedad ecuatoriana, la integridad territorial y sobre todo la soberanía nacional (Ministerio de Defensa Nacional, 2018).

#### **4.3.2. Brigada de Infantería N°7 Loja**

##### **4.3.2.1.Antecedentes**

El Ejército Ecuatoriano (2019) mediante su página oficial explica una breve reseña histórica, de la Brigada de Infantería N°7 Loja, la que da inicio en 1938, cuando se crea el Batallón de Vanguardia “Jaramijó”, el Batallón “España” y destacamentos que conforman la Tercera Zona Militar; en Céllica se conforma el Batallón “Macará”, con ex conscriptos y ciudadanos que Voluntariamente desean defender el terruño nacional, para la emergencia de 1941 empuñando las armas con Honor y con Gallardía. En 1948 se denomina al Comando del sector de Loja como zona militar del sur del Ecuador, y se designa como comandante al Sr. Crnl. Augusto Witt. Si bien el nombre de Brigada “LOJA”, se remonta a pocos años atrás, cuando en 1974, se adopta y se mantiene hasta la fecha, es de resaltar que la presencia

militar en esta provincia se vincula desde sus inicios a la historia del pueblo lojano, que juntos van forjando su progreso a base de trabajo y sacrificio.

Se presenta el Objetivo Institucional del Ejército Ecuatoriano (2019) mencionando los elementos orientadores de la fuerza terrestre, los cuales son:

**Misión.** Ser una institución al 2021, con alta efectividad operacional, capacidad de maniobra, personal profesional, ético y moralmente calificado, con un alto nivel de identidad e imagen institucional; con equipo, tecnología y medios modernos que garanticen la seguridad y defensa del territorio nacional.

**Visión.** La Fuerza Terrestre desarrolla el poder militar terrestre, preparando, entrenando y equipando al personal militar, mejorando su capacidad operativa de forma permanente y en todo el territorio nacional, para alcanzar los objetivos derivados de la planificación estratégica militar, a fin de coadyuvar en forma conjunta a la defensa de la soberanía e integridad territorial, contribuir en la gestión del Estado en el ámbito interno y el desarrollo de la Nación.

#### **4.3.3. Jerarquía Militar**

El Ministerio de Defensa Nacional (2019), mediante la Ley del Personal de Fuerzas Armadas sostiene que el personal militar en servicio activo es aquel que consta en los escalafones de las Fuerzas Armadas y se clasifica en:

- a) **Oficiales.** Oficial es el militar que posee el grado de Subteniente a General de Ejército en la Fuerza Terrestre.
- b) **Tropa.** El personal de tropa es aquel que posee el grado de soldado a Suboficial Mayor.

- c) **Conscriptos.** Es la denominación genérica que se da al ciudadano, que ha sido incorporado a las Fuerzas Armadas Permanentes para cumplir con el servicio militar.

#### **4.3.4. Escuela de Formación de Soldados del Ejército Vencedores del Cenepa**

En el año de 1990 el señor, GRAE. Germán Ruiz Zurita, Comandante General del Ejército, ante la necesidad imperiosa de optimizar la formación del soldado ecuatoriano, dispone la creación del instituto que lleva el nombre de escuela de formación de soldados del ejército. De esta manera los soldados se preparan arduamente en las aulas de esta escuela militar recibiendo formación académica y militar, las mismas que están enfocados al cumplimiento de misiones esencialmente de defensa externa y misiones de paz, esta última en países que se encuentran en algún tipo de conflicto. Los aspirantes a soldados al final de su formación son ubicados en las distintas unidades militares del país, en las cuales pondrán en práctica su preparación y contribuirán al desarrollo de la nación (Escuela de Formación de Soldados del Ejército, 2019).

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

### **Tipo de enfoque**

El estudio corresponde a un enfoque mixto cuali-cuantitativo ya que se utilizó reactivos psicológicos estandarizados para la recolección de información, una vez obtenidos los datos fueron sometidos a un análisis estadístico para obtener los resultados correspondientes que permitirán explorar, comprender, interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio.

### **Tipo de diseño**

El estudio es tipo transversal debido a que se realizó en un preciso periodo de tiempo; y con un tipo de diseño descriptivo-correlacional puesto que de la información obtenida se analizaron las características de cada variable y posteriormente determinar la relación existente entre las mismas.

### **Unidad de estudio**

Se realizó en la Brigada de Infantería N° 7 Loja, que tiene como objetivo preparar al personal militar, mejorando su capacidad operativa, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en la Av. Cuxibamba y Francisco Monteros, en la ciudad de Loja, comandada por el Crnl. Mateo Enríquez Gómez.

### **Universo**

El universo del estudio fue el Personal de tropa que prestan servicio en la Brigada de Infantería N° 7 Loja, el cual está conformado por 120 personas.

## **Muestra**

Se obtuvo la muestra al utilizar el programa Epi Info 7.1 considerando el 95 % de probabilidad con el 5% de nivel de significancia de toda la población objetivo, dando como total la evaluación de 91 individuos que conforman el personal de tropa.

## **Criterios de inclusión**

- Miembros del Personal de tropa que hayan firmado el consentimiento informado luego de conocer sus derechos y el objetivo del estudio.
- Personal de Tropa de todas las edades.

## **Criterios de exclusión**

- Personal de Tropa que se rehúsen a participar en el estudio.
- Personal de Tropa que no se encuentren presentes durante los días de la evaluación.
- Personal militar que pertenezca a otro nivel jerárquico.

**Instrumentos:**

**Consentimiento Informado.** Con la finalidad de cumplir con los criterios éticos, el consentimiento informado garantizó la aceptación voluntaria de participar en la investigación, después de haber comprendido los objetivos del estudio, los beneficios, las alternativas, sus derechos y responsabilidades. La persona eligió participar en la investigación conociendo que era libre de retirar su consentimiento en cualquier momento. Por lo tanto, se procedió a actuar con total responsabilidad, consideración y respeto hacia los evaluados, teniendo en cuenta la confidencialidad de la información recogida.

**Escala de Locus de Control de Rotter.** El inventario personal sobre algunas situaciones sociales de Rotter, mejor conocido en el ámbito clínico como Escala de Locus de Control de Rotter, fue desarrollado en 1966 por el psicólogo Julián Rotter, con el objetivo de investigar cómo afecta, la percepción subjetiva de control sobre la conducta. Ubicando la percepción de control en dos polos opuestos que conforman el denominado locus de control.

El Locus de control se expresa en dos polos Interno y Externo:

1. Locus de Control Interno: El individuo toma conciencia y asume la responsabilidad de sus acciones ya sea que el desenlace obtenido sea positivo o negativo.
2. Locus de Control Externo: El individuo tiene la percepción subjetiva que todo lo que le sucede es consecuencia de factores ajenos a él.

**Distribución de los ítems.** El cuestionario consta de 23 ítems, cada ítem presenta dos alternativas de respuesta: a y b. Estas alternativas responden a la creencia de la persona acerca de su locus de control. El sujeto debe escoger, entre ambas alternativas, aquella respuesta que se ajusta mejor a su caso particular. Es importante que el examinado entienda bien las instrucciones de la prueba cuando se le dice que debe responder a cada ítem de modo

independiente al ítem anterior, y en caso de duda, elija aquella alternativa que más se acerca a su opinión.

***Orientaciones al examinador.*** Dar un fondo de tiempo para llenar los datos generales. Después, se dan las instrucciones: Este es un cuestionario para determinar cómo ciertos acontecimientos en nuestra sociedad afectan a distintas personas. Cada ítem consiste de dos oraciones denominadas a y b. Escoja entre las alternativas, la que más fuertemente usted crea (en su opinión) que describa la situación expuesta. Marque la alternativa (a o b) que indique su opinión en la hoja de respuestas. Cerciórese de escoger la alternativa en que verdaderamente crea, en vez de la que piensa deba escoger o la que quisiera que fuese verdad. El presente cuestionario es una medida de las creencias personales y, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Por favor, conteste con cuidado, pero sin detenerse particularmente en ningún ítem. Tal vez descubra que en algunos casos usted crea en ambas alternativas o que no cree en ninguna de las dos. En esos casos escoja la alternativa que más se acerque a lo que usted cree y en lo que a usted respecta. Trate de contestar a cada ítem independientemente al hacer su selección, no se deje afectar por sus selecciones anteriores. recuerde: Escoja la alternativa que usted personalmente crea que sea la más verdadera en cada ítem.

***Calificación.*** Se calcula una puntuación total a partir de la suma de ítems contestados en la dirección externa (2A, 3B, 4B, 5B, 6A, 7A, 9A, 10B, 11B, 12B, 13B, 15B, 16A, 17A, 18A, 20A, 21A, 22B, 23A, 25A, 26B, 28B, 29A). La interpretación de los puntajes finales se realiza de esta manera, si la puntuación obtenida en esta escala se encuentra más cerca de 23 que de 0, el locus de control es más externo que interno viceversa.

**Escala de Satisfacción Laboral.** La escala de satisfacción laboral, creada por la psicóloga Palma Carrillo (1999), Se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas

de 18 años en adelante. Tiene una duración de 20 minutos que consta de 36 ítems con opción de respuesta muy satisfecho (MS), satisfecho (S), promedio (P), insatisfecho (I), muy insatisfecho (MI).

**Factor I.** Condiciones Físicas y/o Materiales. Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Ítems son: 1, 13, 21, 28, 32.

**Factor II.** Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems). El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Ítems son 2, 7, 14, 22.

**Factor III.** Políticas Administrativas (5 ítems). El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Ítems son: 8, 15, 17, 23, 33

**Factor IV.** Relaciones Sociales (4 ítems). Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Ítems son: 3, 9, 16, 24

**Factor V.** Desarrollo Personal (6 ítems). Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29,34

**Factor VI.** Desempeño de Tareas (6 ítems). La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35 **Factor VII:** Relación con la Autoridad (6 ítems). La apreciación valorativa que



realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Ítems son: 6, 12, 20, 27, 31, 36

**Validez de la prueba.** Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una submuestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

**Confiabilidad de la prueba.** El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

**Corrección e Interpretación.** 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.

## **Procedimiento**

La investigación quedara estructurada en tres etapas, a continuación, se detalla el proceso seguido en las mismas para la consecución y cumplimiento de los objetivos planteados:

**Primera Etapa.** En un primer momento se procedió a la observación del lugar de estudio y a la entrevista con el comandante de la Brigada de Infantería N.º 7 Loja, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas al interior del Fuerte Militar Miguel Iturralde en la ciudad de Loja, ubicado en la ciudadela Zamora Huayco con la finalidad de cuantificar la viabilidad del

presente estudio y apertura de las autoridades. Seguidamente se extendió la solicitud dirigida al Comandante de la Brigada de Infantería N° Loja, en espera de la pronta aceptación y aprobación de la misma, que permitió dar continuidad a la presente investigación.

**Segunda Etapa.** Se llevó a cabo la aplicación del consentimiento informado al personal de tropa que labora en la Brigada de Infantería N.º 7 Loja, la misma que fue sujeta a los criterios de inclusión y exclusión. Posteriormente aplicó de los reactivos psicológicos: Escala de locus de control de Rotter, y la Escala de Satisfacción Laboral.

Para la tabulación se procedió a analizar los datos recogidos para determinar las prevalencias, frecuencias y porcentajes de cada una de las variables para finalmente establecer la relación entre el tipo de Locus de control con los niveles de Satisfacción laboral mediante el software estadístico (IBM SPSS) Statistical Package for the Social Sciences en su versión 25.0, logrando de esta manera cumplir los objetivos planteados.

En esta etapa finalmente se efectuó el análisis cuantitativo y cualitativo para la interpretación de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

**Tercera Etapa.** Una vez recolectada la información e identificada la relación del Locus de Control en los niveles de Satisfacción laboral, se elaboró una propuesta de psicoeducación direccionada a aumentar los niveles de motivación de la población estudiada, con la finalidad de promover un mejor ambiente laboral.

### **Análisis de datos**

Los resultados obtenidos a través de las pruebas psicológicas: Escala Internalismo – Externalismo y Escala de Satisfacción Laboral, fueron ingresados al programa Microsoft Excel, consecutivamente fueron traspasados al software estadístico SPSS versión 25, para

su posterior análisis estadístico. Inicialmente se utilizó el programa para identificar el índice de confiabilidad de las pruebas, arrojando valores equivalentes a un alfa de Cronbach 0,74 en la Escala Internalismo – Externalismo y 0,85 en la Escala de Satisfacción Laboral. Seguidamente se determinó prevalencias de las variables para posteriormente utilizar la prueba de correlación de Spearman, cuyos resultados se detallan en los apartados de resultados, con sus respectivos gráficos estadísticos, contestando los objetivos propuestos en la investigación.

## 6. RESULTADOS

### Resultados en base a los objetivos propuestos

#### Objetivo 1:

Identificar el tipo de locus de control que prevalece en el personal de tropa, mediante la aplicación del test Locus de Control de Rotter.

Tabla 1

*Prevalencia del Locus de Control en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7*

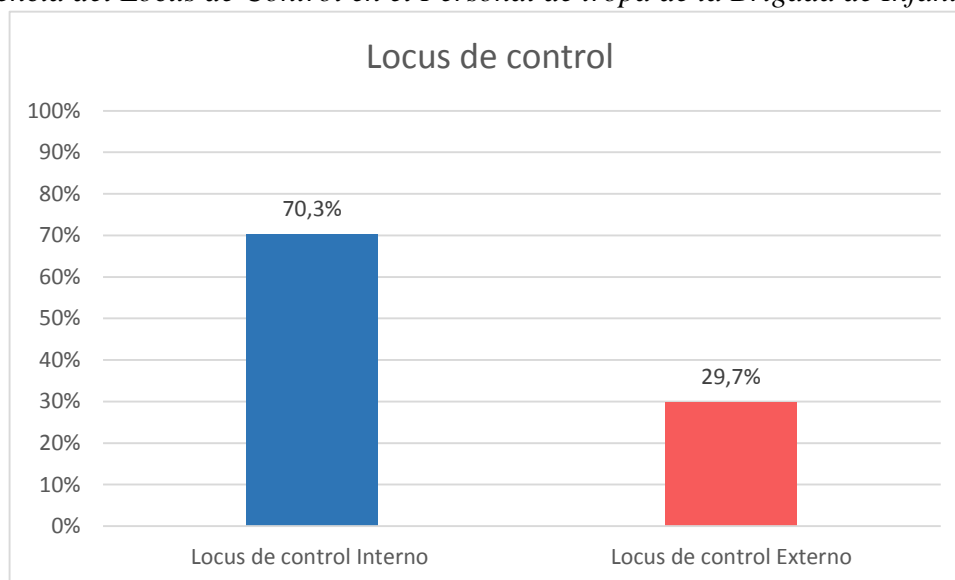
Locus de Control	<i>F</i>	%
Locus de control Interno	64	70,3
Locus de control Externo	27	29,7
Total	91	100,0

**Fuente.** Escala Internalismo – Externalismo de Rotter, aplicada en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja.

**Elaboración.** Dayana Elizabeth Martínez Gahona.

Gráfico 1

*Prevalencia del Locus de Control en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7*



**Análisis e interpretación:**

En la Tabla 1, en relación al personal de tropa se puede apreciar que 64 de los evaluados, representado por el 70,3 % del total de la muestra, posee un locus de control de tipo interno; y 27 pacientes correspondiente al 29,7% de la muestra el cual posee un locus de control de tipo externo.

## Objetivo 2:

Establecer el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, mediante la Escala de Satisfacción Laboral Escala de Sonia Palma Carrillo.

Tabla 2

### *Satisfacción laboral en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7*

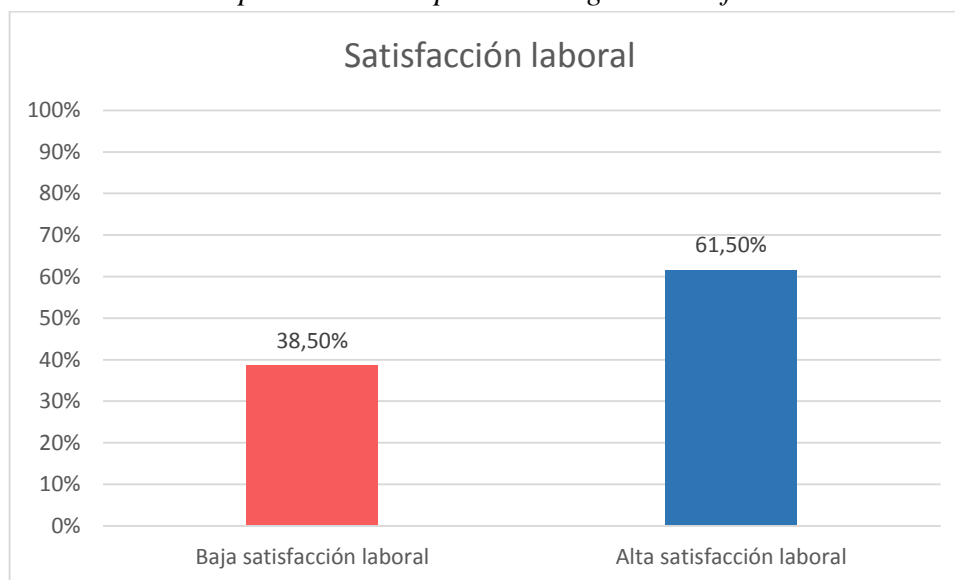
Nivel de Satisfacción Laboral	f	%
Baja	35	38,5
Alta	56	61,5
Total	91	100,0

**Fuente.** Escala de Satisfacción Laboral Escala de Sonia Palma Carrillo aplicada en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja.

**Elaboración.** Dayana Elizabeth Martínez Gahona.

Gráfico 2

### *Satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7*



## Análisis e interpretación:

En la Tabla 2, de la totalidad de participantes 56 de ellos que corresponden al 61,5% presentan un nivel de Satisfacción laboral alto, mientras que 35 de los evaluados que representan el 38,5% manifiestan un nivel de Satisfacción laboral bajo.

### Objetivo 3:

Determinar la relación existente entre los tipos de locus de control y el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 3

#### *Relación entre Locus de control y Satisfacción laboral*

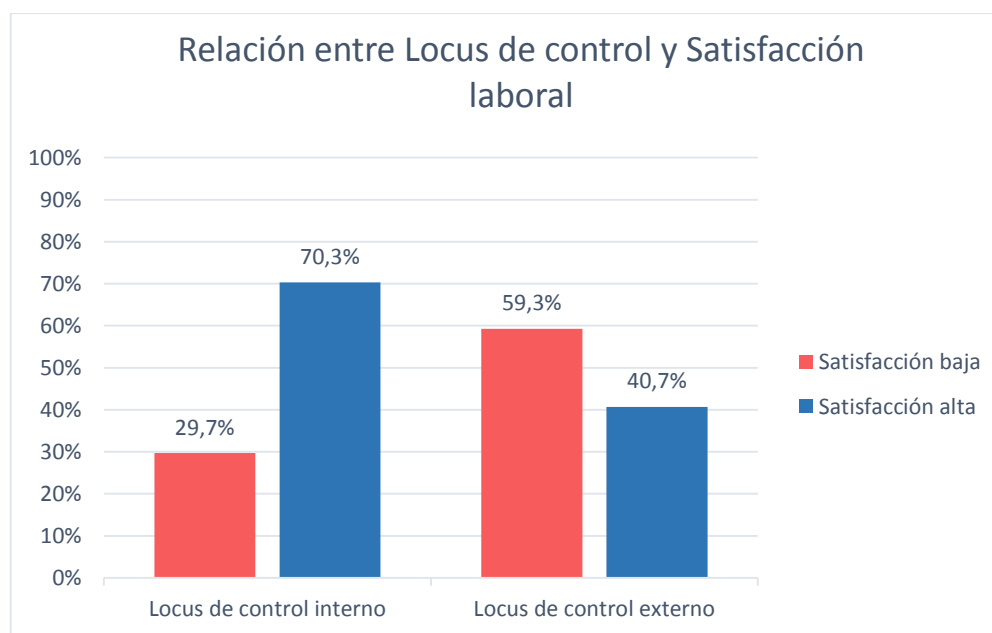
		Satisfacción laboral				Total	Rho Spearman	p	
		Satisfacción baja		Satisfacción alta					
		f	%	f	%				f
Locus de control	Locus de control interno	19	29,7	45	70,3	64	100	,307	0,008
	Locus de control externo	16	59,3	11	40,7	27	100		
Total		35	38,5	56	61,5	91	100		

**Fuente.** Locus de control relacionado con Satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja.

**Elaboración.** Dayana Elizabeth Martínez Gahona.

Gráfico 3

#### *Relación entre Locus de control y Satisfacción laboral*



**Análisis e interpretación:**

En la Tabla 3, de los 64 evaluados que poseen un locus de control interno, 19 de ellos es decir el 29,7 % presentan un nivel bajo de Satisfacción laboral, mientras que 45 equivalente al 70,3% presentan un nivel alto de Satisfacción laboral. En comparación con los 27 participantes restantes que poseen un locus de control externo, de los cuales 16 es decir el 59,3% manifiestan un nivel bajo de Satisfacción laboral, en tanto que 11 de ellos o el 40,7 % muestran un nivel alto de Satisfacción laboral.

Según el análisis estadístico de la prueba de Spearman se establece que existe una correlación positiva medianamente débil ( $Rho=0,307$ ) y significativa ( $p=0,008$ ) entre las variables. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación ya que las variables locus de control y satisfacción laboral trabajaría de manera conjunta, es decir, el poseer un locus de control interno implicaría un alto nivel de satisfacción laboral, y un locus de control externo implicaría un nivel bajo de satisfacción dentro del ámbito laboral.



**Objetivo 4:**

Elaborar un plan de psicoeducación, orientado a aumentar la motivación laboral en el personal de tropa de La Brigada de Infantería N° 7 Loja, periodo 2019.

**PLAN DE PSICOEDUCACIÓN****Presentación**

La satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización, la cual se transforma en la percepción del trabajador siendo este un componente emocional fundamental para su vida y por lo tanto para la organización o empresa. Por esta razón se propone el siguiente plan de psicoeducación, orientado a aumentar la motivación laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 de la ciudad de Loja, a través del planteamiento de estrategias que contribuyan a la satisfacción laboral del personal y de la misma manera incrementar la productividad de la misma.

**Justificación**

Estudios sugieren que al existir una baja o nula satisfacción laboral en el personal de una institución, existe en ellos un alto riesgo de generar: ausentismo, bajo nivel de desempeño e incluso deserción laboral, además de implicaciones psicológicas como ansiedad, depresión, trastornos del sueño y estrés, desordenes que, si perduran en períodos largos de tiempo, desencadenan problemas de salud, como complicaciones cardiovasculares e inmunológicas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a Satisfacción laboral se plantea el siguiente plan de psicoeducación con la finalidad de mejorar los niveles

de motivación laboral en el Personal de Tropa, logrando de esta manera una optimización de vida laboral tanto en el personal como en la institución; así mismo prevenir complicaciones de tipo laborales, psicológicas y médicas.

### **Objetivo general**

Brindar información acerca de los factores que influyen en la Satisfacción laboral, al Personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja.

### **Objetivos específicos**

- Fomentar la fraternidad entre el Personal de tropa.
- Identificar los factores positivos y de riesgo para la satisfacción en el ambiente laboral.
- Proporcionar al Personal de tropa métodos, experiencias, ideas, que influyan sobre su manera de actuar al momento de solucionar problemas.
- Lograr que el Personal de tropa promueva sus capacidades, habilidades y destrezas desarrollando de auto-liderazgo.

### **Metodología**

La presente constituye la elaboración de un plan de intervención psicoeducativa que permitirá incrementar los conocimientos sobre las consecuencias psicológicas que conlleva la insatisfacción laboral, así como también brindar estrategias que promuevan la motivación laboral en el personal de tropa de la brigada de Infantería N°7 Loja. La cual se desarrollará en 5 sesiones en las que se impartirán diferentes contenidos:

El plan de psicoeducación se llevará a cabo con un método activo, participativo, reflexivo e informativo, en la cual se informará sobre la importancia de la satisfacción en el entorno laboral, el valor de la asertividad como un elemento automotivador, el manejo de conflictos.

El plan está estructurado en 5 sesiones grupales, que se llevarán a cabo de acuerdo a la disponibilidad y apertura de la institución.

**Distribución de sesiones:**

**1º Sesión:** construir un ambiente de compañerismo fomentando el trabajo en equipo.

**2º Sesión:** identificar los factores positivos y de riesgo para la satisfacción en el ambiente laboral.

**3º y 4º Sesión:** Reconocer actitudes positivas para la solución de un problema.

**5º Sesión:** Promover capacidades, habilidades y destrezas de auto-liderazgo.

**Resultados Esperados**

- Que los participantes sean conscientes de la importancia de la satisfacción en la vida laboral y de las consecuencias positivas de la misma, de tal modo que pongan en práctica estrategias que les permitan conseguir sus objetivos laborales.
- Desarrollar estrategias que les permitan mantener un adecuado clima organizacional.

A continuación, se presentará un cronograma sobre cómo llevar a cabo la psicoeducación:

<b>PLAN DE PSICOEDUCACIÓN</b>				
<b>N° de sesión</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos Humanos y Materiales</b>	<b>Tiempo</b>
1	Construir un ambiente de compañerismo, fomentando el trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• Dinámica de Presentación “El Naufragio”</li> <li>• Ejecución del Taller “Integrando al personal”. Contenidos a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concepto de equipo-grupo</li> <li>▪ Elementos facilitadores del trabajo en grupo</li> <li>▪ Confianza</li> <li>▪ Identificar objetivos comunes</li> <li>▪ Sentido de pertenencia</li> <li>▪ Empatía</li> <li>▪ Responsabilidad y compromiso mutuo</li> <li>▪ Éxitos grupales</li> </ul> </li> <li>• Solución de dudas y retroalimentación</li> <li>• Despedida y cierre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga/o Clínica/o</li> <li>• Personal de tropa</li> <li>• Cartulinas membretadas</li> <li>• Proyector</li> <li>• Computador</li> </ul>	90 minutos
2	Identificar los factores positivos y de riesgo para la satisfacción en el ambiente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de iniciación “La Silla Humana”</li> <li>• Ejecución del Taller “Satisfacción Laboral” Contenidos a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Qué es Satisfacción laboral?</li> <li>▪ Factores positivos</li> <li>▪ Factores de riesgo</li> <li>▪ Burnout</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga/o Clínica/o</li> <li>• Personal de tropa</li> <li>• Proyector</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Marcadores</li> </ul>	90 minutos

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lluvia de ideas: identificar pensamientos, características y experiencias positivas relacionadas con el trabajo</li> <li>▪ Registrar manifestaciones de insatisfacción</li> </ul> </li> <li>• Despedida y cierre.</li> </ul>		
3	Reconocer actitudes positivas para la solución de un problema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de iniciación “La palabra clave”</li> <li>• Ejecución del Taller “Solución de problemas” Contenidos a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La técnica de solución de problemas de D’Zurilla y Goldfried</li> <li>▪ Orientación general hacia el problema</li> <li>▪ Definición y formulación del problema</li> <li>▪ Generación de alternativas</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Verificación</li> </ul> </li> <li>• Ejercicios. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Role-playing de comunicación y asertividad.</li> <li>▪ Dramatización de una situación particular y resolución mediante la técnica aprendida</li> </ul> </li> <li>• Despedida y cierre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga/o Clínica/o</li> <li>• Personal de tropa</li> <li>• Proyector</li> <li>• Computador</li> </ul>	90 minutos
4	Reconocer actitudes positivas para la solución de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de iniciación “Avisos clasificados”</li> <li>• Retroalimentación de la técnica de resolución de problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga/o Clínica/o</li> <li>• Personal de tropa</li> <li>• Proyector</li> </ul>	90 minutos

	un problema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución del taller “Importancia de la relajación”</li> </ul> <p>Contenidos a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beneficios de una buena respiración</li> <li>▪ Respiración pulmonar</li> <li>▪ Respiración diafragmática</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respiración diafragmática</li> <li>▪ Entrenamiento breve de Huber</li> </ul> </li> <li>• Tarea: practicar lo aprendido durante la sesión</li> <li>• Despedida y cierre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Parlante</li> <li>• Música ambiental</li> </ul>	
5	Promover capacidades, habilidades y destrezas de auto-liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de iniciación “Sigue la historia”</li> <li>• Ejecución del taller “Liderazgo”</li> </ul> <p>Contenidos a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoconciencia</li> <li>▪ Autoconfianza</li> <li>▪ Comunicacion</li> <li>▪ Objetivos y metas grupales</li> <li>▪ Liderar desde la inteligencia emocional</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios grupales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asumir riesgos sin temor a equivocarse.</li> <li>▪ Aprovechar las capacidades, la creatividad y el entusiasmo que cada persona posee a través de un Auto-liderazgo.</li> <li>▪ Fomentar nuevos hábitos en el ambiente laboral.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga/o Clínica/o</li> <li>• Personal de tropa</li> <li>• Proyector</li> <li>• Computador</li> </ul>	90 minutos

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aprender a proponer objetivos y metas grupales.</li><li>• Dinámica de finalización “El orden de las Edades”</li><li>• Despedida y cierre</li></ul>		
--	--	--	--	--

## 7. DISCUSIÓN

La concepción de Locus de Control se determina como un estado de percepción generalizada del control que tienen las personas sobre sus vidas en aquellas situaciones determinantes, llegando a establecer la existencia de dos tipos de locus de control: interno o externo. En la presente investigación en relación a esta variable se ha encontrado que la mayor prevalencia del personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, presentan un locus de control de tipo interno, considerándolos como individuos cuyos resultados o consecuencias son producto de su acción o características propias de su personalidad. Los datos obtenidos en el presente estudio arrojan resultados equivalentes a investigaciones con poblaciones similares, como las de Castañeda y Jara (2011), y de Lester y Genz (1978), es decir, estudios realizados en poblaciones pertenecientes a las Fuerzas armadas o a la Fuerza pública. Guarín y García (2015), quienes además de haber analizado la variable Locus de control, sostienen que las personas con un locus de control interno mantienen una forma estricta sobre su desempeño en el campo laboral, social y emocional; por otro lado, el locus de control externo genera en las personas una menor adaptación a los cambios que les presenta el entorno, es decir son más propensos a sufrir ansiedad, depresión y estrés provocado por el ambiente.

Investigaciones sobre Satisfacción Laboral consideran la relevancia de esta variable dentro del desempeño laboral, ya que repercute directamente sobre el clima organizacional que se genera a través de las interacciones del grupo de trabajo, pues impulsan al cumplimiento de los objetivos de cada empresa u organización (Castro, Contreras, Montoya, 2009). Previos estudios, han demostrado que el nivel de satisfacción del personal trabajador, varía entre el 64% y el 75% respecto a insatisfacción laboral (Cantón, Téllez, 2016), sin embargo en el presente estudio el nivel de satisfacción laboral es el más predominante, así



como en los resultados de Arias y Velarde (2013) que señalan altos niveles de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa, resultados que están asociados factores como: salario, tipo de trabajo, oportunidad de ascenso, organización e interacciones con el grupo de trabajo; por otra parte dentro de las variables personales, Davis y Newstrom (2003) señalan que la satisfacción laboral se debe a actitudes de los empleados como: dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo. Fuentes (2012) en su estudio menciona que *“a medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación”*, lo que podría justificar los resultados de esta investigación, ya que la edad promedio de la población oscilaba entre los veinte a treinta años de edad.

A partir de los hallazgos encontrados al relacionar las variables locus de control y satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, se establece una correlación positiva ( $Rho=0,307$ ) y significativa ( $p=0,008$ ) entre las variables. Arana y Gardini (2019), en su estudio también encontraron una correlación entre el locus de control y satisfacción laboral, así mismo, una investigación realizada en una población similar que llevó a cabo un análisis estadístico más detallado, revela que existe una correlación positiva entre el locus de control de tipo interno y la satisfacción laboral (Juez y Bono, 2001), indicando que el poseer un locus de control interno implicaría un alto nivel de satisfacción laboral, y un locus de control externo implicaría un nivel bajo de satisfacción dentro del ámbito laboral.

## 8. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo de tesis y tomando en cuenta el cumplimiento de los objetivos planteados, se concluye que:

- Se determinó que el Locus de Control Interno es el más prevalente en el Personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja.
- El personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja presenta un elevado nivel de satisfacción laboral ya que está representada por una población relativamente joven con oportunidad a mejorar en los aspectos como salario, posibilidad de ascenso, organización, así respondiendo con dedicación y compromiso con la institución.
- Se concluye que existe una correlación ya que las variables Locus de control y Satisfacción laboral trabajan de manera conjunta, es decir, el poseer un Locus de control interno implicaría un alto nivel de Satisfacción laboral, y un Locus de control externo implicaría un nivel bajo de Satisfacción dentro del ámbito laboral.
- El Personal de Tropa de la Brigada de Infantería N° 7 necesita aumentar la motivación laboral, la capacidad de adaptación a los cambios que se presentan en su labor diaria.

## 9. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones se puede recomendar:

- Se recomienda a los miembros de la Brigada de Infantería N° 7 se considere los resultados obtenidos en el presente que a pesar de que se muestre un alto nivel de satisfacción, también existe un porcentaje significativo que manifiesta una insatisfacción, por lo tanto, se sugiere fomentar un clima laboral apropiado para el personal de tropa evitando la deserción o abandono del servicio militar.
- Se recomienda también a la institución contar con la continua participación de un profesional del área de la salud mental, quien brinde evaluación, prevención e intervención psicológica al personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, y sea este mismo profesional quien aplique el plan de psicoeducación desarrollado en el presente trabajo de investigación.
- Se recomienda la aplicación del Plan de psicoeducación, desarrollado en el presente trabajo de investigación

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. (6ª. ed.). México: Editorial CENGAGE Learning.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento organizacional, bases y fundamentos. *Revista de Psicología de Buenos Aires*. Cengage Learning.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(1), 77–90.
- Bandura, A. (1990). Selective Activation and Disengagement of Moral Control. *Journal of Social Issues*. Stanford University. 46(I), 27–46.
- Blau, G. (1987). Developing and Testing a Taxonomy of Lateness Behavior. 133–134.
- C. Dejours. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandis.
- Cantón, I., Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1),214-226. ISSN: 1794-4449. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=695/69545978019>
- Carranza, C. (2012). Locus de control y selección temática televisiva en Distintos modelos sociosemióticos pro-. 91(1), 17–37.
- Carrillo, C., Díaz, D. (2015). Desarrollo del locus de control en las etapas de la adolescencia. *Revista de Educación y Desarrollo*, 39, 27–33.
- Casado, D., (2002). Modelo de afrontamiento de Lazarus como heurístico de las intervenciones psicoterapéuticas. 1–10. Disponible en:

<https://www.semanticscholar.org/paper/Modelo-de-afrontamiento-de-Lazarus-como-heur%C3%ADstico-Ca%C3%B1ero/db510bb12e0bc47a47405af6d6b9b6e1ffa898c4>

- Casique A., López F., (2007). "El Locus de Control". *Revista Raites antes Panorama Administrativo. Journal Red de Investigación en Administración de la Innovación Tecnológica, Económica y Sustentable - Instituto Tecnológico de Celaya*, Departamento de Ciencias Económico Administrativas, vol. 1, pages 193-201.
- Castellón, E., Ibern, P., Gili Planas, M., Lahera Forteza, G., Sanz González, J., Saiz Ruiz, J. (2016). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*, 23(3), 112-117. doi: 10.1016/j.psiq.2016.08.003
- Castro, A., Guadalupe, M., Contreras, J., Montoya S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1),105-118. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29214108>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Dirección de Comunicación Social del Ejército. (2019). Ejército Ecuatoriano | *Reseña Histórica*, from <https://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/resena-historica/>
- Dirlam, J., Zheng, H. (2017). Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*, 178, 95-103. doi: 10.1016/j.socscimed.2017.01.040

- Dugguh, S., Ayaga, D. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal Of Business And Management*, 16(5), 11-18. doi: 10.9790/487x-16511118
- Escuela de formación de Soldados del Ejército (2019). Reseña histórica. [online] Esforse.mil.ec. Disponible en: <https://esforse.mil.ec/intranet/index.php/inicio/resena-historica>
- Fuentes S. (2012) “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. (Título de grado). Campus de Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México
- García, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En J. Buendía (Ed.). *Estrés y psicopatología*. Madrid. Pirámide.
- Gibson, J., Donnelly, A., Ivancevich, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México D.F. (México): McGraw-Hill.
- Góngora, E. & Reyes, I. (2000). El enfrentamiento a los problemas y el locus de control. *La Psicología Social en México*, 8, 165-172.
- González, D., Maytorena, M., & Fuentes, M. (2018). Locus de Control y Morosidad como Predictores del Ejercicio Físico-Deportivo en Estudiantes Universitarios. *Revista Colombiana De Psicología*, 27(2), 15-30. doi: 10.15446/rcp.v27n2.61483
- Granda E. (2014). La insatisfacción laboral como factor de rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*. 13(26), 116 – 122

- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., & Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analítika: Revista de Análisis Estadístico*, 13(13), 7–45.
- Guarin S. (2015). *Diferencias Individuales y Desarrollo de Habilidades de Liderazgo: El Rol del Locus de Control* (Trabajo de Grado). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. (Trabajo de Grado). Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S., Haslam, R. (2005). Anxiety and depression in the workplace : Effects on the individual and organisation ( a focus group investigation ). 88, 209–215. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.07.009>
- Hegney, D., Plank, A., Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal Of Nursing Management*, 14(4), 271-281. doi: 10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x
- Koeske, G. F., & Kirk, S. A. (1995). Direct and buffering effects of internal locus of control among mental health professionals. *Journal of Social Service Research*, 20(3-4), 1-28. [http://dx.doi.org/10.1300/J079v20n03\\_01](http://dx.doi.org/10.1300/J079v20n03_01)
- Labrador, F., (1993). *Estrés: trastornos psicofisiológicos*. (Tesis de grado). Fundación Universitaria San Pablo CEU. Madrid, España.
- Lefcourt, H. M. (1984). *Research with the locus of control construct* (Vol. 3): Extensions and limitations. Orlando, USA: Academic Press.

León, F., Sepúlveda, M. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1),93-113. ISSN: 0120-0534.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80501106>

Loaiza, O., Posada, J. (2016). Psicología militar: Conceptualización e investigaciones contemporáneas. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8(2),1-20. ISSN:

2250-5490. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3331/333147069006>

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

López, M., Aguilera, M., Delgado, D., Torres, T., Soltero, R., Acosta, M. (2014). ¿Cuáles son los avances empíricos en el estudio de la satisfacción laboral? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3):8 – 11.

Malvárez, S., Castrillón, M. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. *Medigrafic Artemisa* 14(2), 101–116.

Mansilla, F., García, J., Gamero, C., Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*. 56 (219): 147-157

Manso J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. No128. 79–87.



- Ministerio de Defensa Nacional (2020). Ley del Personal de Fuerzas Armadas. [online] Defensa.gob.ec. Disponible en: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY\\_DE\\_PERSONAL\\_DE\\_FUERZAS\\_ARMADAS.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY_DE_PERSONAL_DE_FUERZAS_ARMADAS.pdf)
- Moreno, C., Aragonese, A. (1991). El "burnout", una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Eds.). *Manual de psicología clínica aplicada*. Madrid. Siglo XXI.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral inédita). Facultad de psicología, Universidad de Complutense. Madrid, España
- Olivares F. (2016) *Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A.* (Tesis de posgrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Omar, A. (2010). *Las organizaciones positivas*. En A. Castro Solano (comp.). Fundamentos de Psicología Positiva. Buenos Aires: Paidós.
- Oros, L. (2005). Locus de control: evolución de su concepto y operacionalización. *Revista de Psicología*, 14(1), 89–98. doi:10.5354/0719-0581.2005.17338
- Palomar, L., Valdés, L. (2004). Pobreza y Locus de Control. *Interamerican Journal of Psychology*, 38(2),225-240. ISSN: 0034-9690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=284/28438209>
- Ríos, F., (2017). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada personal del área administrativa de Empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera*

- departamental de Huehuetenango*. (Trabajo de Grado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.
- Rivadeneira C., Minici, J. (2010). El impacto del estrés sobre la salud física. *Revista de Terapia Cognitivo Conductual*, 18, 1-4.
- Robbins, S., Coulter, M. (2010). *Administración México*: Pearson Educación.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Salazar, N., Martínez, C., Ramos, G. (2016). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*
- Sanguil, L. (2017). *Nivel de los riesgos psicosociales del personal militar y servidores públicos del comando logístico n° 25 "Reino de Quito"* (Trabajo de Grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Schunck, D. (2012). *Teorías del aprendizaje* (6th ed.). México: Pearson.
- Segura, I., (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y trabajo emocional del sector de auditoría en Madrid de KPMG Auditores S.L.* (Trabajo de Grado). Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena, Colombia
- Selart, M. (2005). Understanding the role of locus of control in consultative decisionmaking: a case study. *Management Decisión*, 43(2), 397-412.  
doi:10.1108/00251740510589779

- Staw, B., Ross, J. (1985). Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. 70(3), 469–480
- Tarvid, A. (2014). Job Satisfaction Determinants of Tertiary- Educated Employees in European Countries. *Journal University of Latvia*.
- Toapanta C., Toapanta E. (2015). *Análisis de los procedimientos para los planes de alistamiento para las misiones de defensa externa*. (Trabajo de grado). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. ESFORSE. Ambato, Ecuador
- Valadez, M., Valdés, A., Aguiñaga, L., Morales J., Cervantes D., Zambrano R. (2016). Diferencias en el locus de control y la motivación al logro en estudiantes de secundaria con altas habilidades intelectuales y promedio. *Revista de Educación y Desarrollo*. 37
- Vicente, D. (2016). *La autoestima, autoeficacia y locus de control y su influencia en el rendimiento académico en alumnos en escuelas de negocio*. (Trabajo de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Woolfolk, A. (2014). *Psicología educativa*. (11th ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII(2),35-51. ISSN: 0121-6805.  
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90943601004>

## 11. ANEXOS

### Anexo 1: Aprobación del proyecto de tesis



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA

## FACULTAD DE LA SALUD HUMANA Carrera de Psicología Clínica

Oficio. No. 653 19- C.PS.CL- FSH-UNL  
Loja ,6 de Noviembre 2019

Señorita.  
Dayana Elizabeth Martínez Gahona  
**EGRESADA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA UNL**  
Ciudad.-

De mi consideración:

Por medio del presente; y, dando cumplimiento en lo dispuesto en el "Capítulo II Del Proyecto De Tesis, Artículos 133 y 134 del reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado el 07 de julio de 2009 ", de acuerdo al pedido de anulación del tema, solicitado por usted en petición de fecha 6 de Noviembre de 2019 ; me permito comunicarle que su tema aprobado mediante OF. N°548- 19- CPCL- FSH-UNL, de fecha 14 de Octubre DE 2019 , " **LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS CONSCRIPTOS DEL CENTRO DE INSTRUCCIÓN DE LA BRIGADA DE INFANTERIA N.- 7 LOJA, PERIODO 2019** " ". Me permito informarle que el mencionado tema queda anulado.

Asimismo, se aprueba el nuevo tema fecha 13 de noviembre de 2019 OF. N°668-CPCL- FSH-UNL " **LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERIA N.-7 LOJA, PERIODO 2019** " en su estructura y coherencia del mencionado proyecto.

Particular que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Atentamente,

Dra. Ana Puertas Azanza Mg. Sc.  
**GESTORA ACADÉMICA DE LA CARRERA  
DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**  
Archivo/ Mam

**Anexo 2: Autorización para aplicación de reactivos****FUERZA TERRESTRE  
BRIGADA DE INFANTERÍA No. 7 "LOJA"**

Oficio No. 7-B.I-2019-11-069-TH  
Loja, viernes 15 de noviembre de 2019

**Asunto:** Informando atención a solicitud.

Srta.

Dayana Elizabeth Martínez Gahona.

**EGRESADA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA DE LA U.N.L.**  
Ciudad.

De mis consideraciones:

Por medio del presente, me permito informar a usted, que atendiendo la solicitud presentada a través de oficio S/N, el día 07 de noviembre de 2019, el Sr. Crnl. De E.M.C. Mateo Enríquez Gómez, Comandante de la Brigada de Infantería No. 7 "LOJA", autoriza realizar en esta unidad militar su proyecto de Tesis titulado "**LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA No. 7 "LOJA", PERIODO 2019**".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines consiguientes.

Atentamente,

**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**



Manolo G. Criollo A.  
Teniente Coronel E.M  
**JEFE DE TALENTO HUMANO DE LA 7 B.I "LOJA"**

### Anexo 3: Consentimiento Informado



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes y familia en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación tiene como meta conocer **“LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019.”** que tiene como objetivo determinar la relación entre el locus de control y los niveles de satisfacción laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas al test y cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si usted accede a participar en esta investigación; se le pedirá completar unos reactivos psicológicos, Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

En consideración a lo anterior, agradezco su participación voluntaria en la realización de esta prueba. (Si desea participar por favor, marque sus datos personales en la parte inferior de la hoja y firme en el espacio designado).

(Yo) ....., portador de la cédula de ciudadanía número ....., expreso voluntaria y conscientemente mi deseo de participar en la realización de la prueba en el lugar y hora prevista por el evaluador.

Desde ya le antelo mi sincero agradecimiento por su participación.

---

Firma

Dayana Elizabeth Martínez Gahona

#### Anexo 4: Escala Internalismo-Externalismo de Rotter

##### CLCR

A continuación, encontrará una serie de enunciados. Elija el que más se adecúe a su forma de pensar tachando A o B. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta.

1	Los niños se meten en líos porque sus padres les castigan demasiado.	A
	Hoy en día, el problema con la mayoría de los niños es que sus padres son demasiado permisivos con ellos.	B
2	La mayoría de las situaciones tristes que ocurren en la vida de las personas se deben, en parte, a la mala suerte.	A
	Las desgracias que sufren las personas son el resultado de los errores que cometen.	B
3	Una de las principales razones de que haya guerras es que la gente no muestra suficiente interés en la política.	A
	Siempre habrá guerras, por mucho que la gente intente evitarlas.	B
4	A la larga, la gente logra el respeto que se merece en este mundo.	A
	Desafortunadamente, muchas veces el valor de una persona no es reconocido, a pesar de lo mucho que haga.	B
5	La idea de que los profesores son injustos con los alumnos es una tontería.	A
	La mayoría de los estudiantes no se da cuenta hasta qué punto las situaciones inesperadas influyen en sus calificaciones	B
6	Sin apoyo suficiente, uno no puede ser un líder eficaz	A
	Las personas capaces que no logran ser líderes es porque no han sabido aprovechar sus oportunidades.	B
7	No importa lo que hagas, siempre habrá alguien a quien no le caes bien.	A
	Las personas que no logran agradar a los demás es porque no saben relacionarse con los otros.	B
8	La herencia juega el principal papel en la determinación de la personalidad.	A
	Son nuestras experiencias de vida lo que determinan qué somos.	B
9	A menudo he notado que lo que tiene que suceder, sucederá.	A
	Confiar en el destino nunca ha resultado para mí tan bueno como el decidirme por un determinado curso de acción.	B
10	Para un estudiante bien preparado raramente existen los exámenes injustos	A
	Muchas veces las preguntas de los exámenes tienden a estar tan poco relacionadas con el trabajo en el curso, que estudiar resulta realmente inútil.	B
11	Llegar a tener éxito es cuestión de trabajo duro, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.	A
	Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar correcto, en el momento oportuno.	B

12	El ciudadano común puede tener influencia en las decisiones del gobierno.	A
	Este mundo está manejado por unas pocas personas que se encuentran en el poder, y el hombre común no puede hacer mucho respecto de ello.	B
13	Cuando hago planes estoy casi seguro de que podré ponerlos en marcha.	A
	No siempre es sensato hacer planes a demasiado largo plazo, porque muchas cosas se dañan, de algún modo, una cuestión de buena o mala suerte.	B
14	Hay ciertas personas que no son precisamente buenas.	A
	Hay algo bueno en cada uno.	B
15	En mi caso, conseguir lo que quiero tiene poco nada que ver con la suerte.	A
	Muchas veces podríamos decidir qué hacer simplemente tirando una moneda al aire.	B
16	Frecuentemente, llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto.	A
	Lograr que las personas hagan lo correcto depende de su capacidad, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.	B
17	En relación a los sucesos mundiales, la mayoría de nosotros somos las víctimas de fuerzas que no podemos ni entender ni controlar.	A
	Participando activamente en la política y en las cuestiones sociales, las personas pueden controlar lo que sucede en el mundo.	B
18	La mayoría de las personas no se dan cuenta hasta qué punto sus vidas están controladas por hechos accidentales.	A
	En realidad, no existe algo llamado "suerte"..	B
19	Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.	A
	Generalmente, es mejor ocultar los propios errores.	B
20	Es difícil saber si, realmente, le agradas o no a una persona.	A
	La cantidad de amigos que tienes depende de cuán agradable eres.	B
21	A la larga, las cosas malas que nos suceden, se compensan con las buenas.	A
	La mayoría de las desgracias son el resultado de la falta de capacidad, ignorancia, pereza, o de las tres cosas a la vez.	B
22	Si nos esforzamos lo suficiente, podemos eliminar la corrupción en la política.	A
	Es difícil para la gente tener demasiado control sobre lo que hacen los políticos en su cargo.	B
23	A veces me cuesta entender cómo los maestros llegan a las notas que ponen.	A
	Hay una relación directa entre lo que estudio y las calificaciones que obtengo.	B
24	Un buen líder espera que las personas decidan por sí mismas lo que deben hacer.	A
	Un buen líder indica claramente a todos cuáles son sus tareas.	B
25	Muchas veces siento que tengo poca influencia sobre las cosas que me	A



	sucedan.	
	No me puedo creer que el azar y la suerte tienen un papel importante en mi vida.	B
26	Las personas que están solas es porque no intentan ser amigables.	A
	No tiene mucho sentido esforzarse demasiado en agradar a la gente, si les caes bien, les caes bien, y si no, nada.	B
27	En la escuela secundaria se pone mucho énfasis en el deporte.	A
	Los deportes en equipo son una excelente manera de moldear el carácter.	B
28	Lo que me sucede es el resultado de mis propias acciones.	A
	A veces siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que está tomado mi vida.	B
29	La mayoría de las veces no puedo comprender por qué los políticos se comportan de la forma en que lo hacen.	A
	A la larga, las personas son responsables de los malos gobiernos, tanto a nivel nacional como local.	B

## Anexo 5: Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

### SL – SPC

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

Edad: \_\_\_\_\_ Género: M ( ) F ( )

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**

	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
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 bastante aceptable					
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 mis compañeros de trabajo					
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.					

## Anexo 6: Memoria Fotográfica







## Anexo 7: Certificado de traducción



Lic. Rafael Silva  
DOCENTE DE FLUENCY LANGUAGE CENTER

### CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de la tesis titulada: **LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019** de la autoría de Dayana Elizabeth Martinez Gahona con número de cédula 1103776744, estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifica en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 24 de enero de 2020.

Lic. Rafael Silva  
DOCENTE DE FLUENCY LANGUAGE CENTER

## Anexo 8: Proyecto de tesis



1859

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA****FACULTAD DE LA SALUD HUMANA****CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA****TÍTULO**

“LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019”.

PROYECTO DE TESIS PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
PSICÓLOGO CLÍNICO

**Autora:** Dayana Elizabeth Martínez Gahona

**LOJA-ECUADOR**

**2019**

**TEMA**

“LOCUS DE CONTROL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE LA BRIGADA DE INFANTERÍA N° 7 LOJA, PERIODO 2019”



a) **PROBLEMÁTICA**

En los años cincuenta y sesenta la psicología se interesó por los problemas del control personal, es así que el éxito o el fracaso fueron clasificados en diferentes tipos de atribución causal. Para algunas personas el éxito o fracaso es percibido como resultado de fuerzas externas como la suerte, el destino o el azar, denominado control externo y si percibe que el evento es debido a su propia conducta entonces posee un control interno.

Rotter en 1966 desarrolló el concepto de locus de control interno/externo con el objetivo de medir las diferencias individuales de las expectativas generadas respecto al grado en que los logros y fracasos si están atribuidos al control interno y externo (Grijalva, Palacios, Patiño y Tamayo, 2017). Es por ello que las personas que tienen locus de control interno son aquellas que perciben los acontecimientos y eventualidades que suceden en su vida, como una consecuencia de sus acciones, dicho de otra manera una persona posee locus de control interno cuando se responsabiliza de las consecuencias de sus acciones, por esta razón la interiorización que el individuo hace de su conducta, permite identificar comportamientos específicos que predicen las reacciones aprobadas o reprobadas ante la conducta, contrario al locus de control externo que es cuando un individuo percibe que los acontecimientos que suceden en su vida son ajenos a ellos, atribuyendo los resultados a fuerzas externas.

De esta forma La satisfacción o insatisfacción laboral está vinculada con la elaboración individual de la información que a un individuo le llega, y a su forma de reaccionar ante ella por lo tanto la relación que tiene con la variable locus de control es estrecha ya que el individuo actúa en base a sus esquemas cognitivos llegándose a responsabilizar o no de sus acciones.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) definen a la satisfacción laboral como “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo”. En esta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más extenso que un sentimiento y/o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, por lo tanto, tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Para Aziri (2011) la satisfacción laboral es una combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que el individuo se sienta contento con su trabajo entre ellas se encuentran los aspectos motivacionales, reconocimiento al empleado, emociones, genética, personalidad y finalmente el ambiente circundante del individuo, la familia y la comunidad (Dugguh y Ayaga, 2014). Por lo tanto, la satisfacción del personal que labora en las diferentes instituciones, públicas o privadas, militares o civiles es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de servicio prestado por las diversas instituciones.

Hoy en día tanto empresas como instituciones buscan el mejor posicionamiento dentro del mercado laboral, dejando muchas veces de lado el recurso humano, por tal razón diversas investigaciones puntualizan la importancia que se debe brindar a la satisfacción de sus empleados, pues de lo contrario es probable que se genere ausentismo y bajo nivel de desempeño o deserción laboral (Arbaiza, 2010), ya que al existir insatisfacción laboral el individuo percibe su entorno de forma negativa, influyendo en generar esquemas cognitivos que conllevan a la aparición de indefensión, repercutiendo directamente sobre la autoestima, equivaliendo a una baja productividad laboral.

Un estudio realizado por Dirlam y Zheng (2017), investigadores de la Universidad de Ohio, en Estados Unidos, señala que si el trabajo que desempeña una persona no es de su agrado, manifestando una insatisfacción, a largo plazo esta situación afecta a su salud mental, de acuerdo a los resultados las personas que presentaban insatisfacción laboral por un largo periodo de tiempo presentaban depresión, ansiedad, trastornos del sueño, entre otros, y respecto a salud física manifestaban dolores de espalda y resfriados frecuentes. Así mismo, otras investigaciones en Latinoamérica, como la de Rivadeneira y Minici (2010) han demostrado que la insatisfacción laboral a largo plazo conduce al estrés sometiendo al cuerpo a un sobreesfuerzo que si se mantiene por periodos largos afectaría de manera negativa a la salud particularmente a los sistemas cardiovascular e inmunológico.

Hasta la presente fecha se han realizado diversas investigaciones refiriéndose a la satisfacción laboral. El Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2008) publicó un estudio respecto a satisfacción y calidad de vida en América Latina y el Caribe, evidenciándose que el 85% de la población de la región se encontraban satisfechos con su trabajo, sin embargo, en un estudio más reciente López et al. (2014) mencionan que México es el país latinoamericano con mayor insatisfacción laboral en donde apenas el 12 % de sus empleados se encuentran totalmente satisfechos.

A nivel nacional, la Constitución de la Republica de 2008 reconoce al trabajo como una “fuente de felicidad y de realización personal necesaria en la consecución de una vida plena, además de mecanismo de integración social” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2013). De este modo, la evaluación del trabajo no debe realizarse únicamente por la cantidad sino por la calidad del mismo.

A pesar de lo mencionado en este apartado, cabe resaltar que existe material bibliográfico limitado en nuestra localidad, sobre todo que esté actualizado y relacione el locus de control con la satisfacción laboral desde la perspectiva de la psicología clínica, por lo que el estudio estará centrado en el efecto que tiene el locus de control en la conducta de las personas en general, y cómo influye de forma directa sobre el sistema de creencias que posee el individuo y que determinara posteriormente su conducta por lo tanto los niveles de satisfacción laboral.

Por la problemática mencionada se planteó la siguiente interrogante a contestar con el trabajo de investigación: ¿Cuál de los tipos de locus de control, tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja?

## **b) JUSTIFICACIÓN**

Cuando hablamos del locus de control nos referimos a una variable de la personalidad, por lo tanto este se origina conjuntamente con las distintas etapas por las que atraviesa el ser humano entre ellas y de manera particular en la adolescencia, si se considera esta etapa como la búsqueda de la identidad donde se ponen en práctica valores aprendidos desde la primera infancia y se desarrollan habilidades que les permitan llegar a la adultez de forma responsable (Carrillo y Díaz, 2015); por lo tanto se lo define como el grado con que el individuo cree controlar su vida y los acontecimientos que influyen en ella, en otras palabras es la relación entre la conducta del individuo y las consecuencias de ésta.

Rotter distinguió dos tipos de locus de control, el interno y externo, en el interno las personas se acreditan como capaces de influir en su propio destino, de transformar una situación adversa y aumentar así su probabilidad de éxito es decir son personas con un mejor desempeño en su trabajo y en su día a día. Están más motivados por el logro, e inician actividades con independencia e iniciativa; al contrario de aquellas personas con locus de control externo, que adoptan actitudes de conformismo, apatía, desinterés y sumisión y se esfuerzan menos en prepararse para el futuro, Son más sumisas y están dispuestas a seguir instrucciones por lo que necesitan que otra persona les diga lo que tienen que hacer (Oros, 2005). Si tomamos en consideración el ámbito laboral, diríamos que si una persona percibe las oportunidades de progreso como el resultado del azar u otro factor externo, no intentará mejorar ni se esforzará en su búsqueda de empleo u oportunidades que lo ayuden a destacar en su desempeño laboral, mientras que las personas que perciben una clara relación de dependencia entre su dedicación y empeño en la búsqueda de empleo con sus buenas oportunidades de progreso, se esforzarán más por cumplir sus metas y objetivos.

Por lo tanto, el perfil del locus de control se encuentra asociado a cierto tipo de comportamientos que refleja el nivel de involucramiento de las personas con relación a su función en la sociedad, su desempeño y posibilidades de éxito en aquello que emprendan, así como factores tales como responsabilidad, disposición, nivel de compromiso y cooperación al trabajo.

Al hablar de la insatisfacción laboral no solo debemos enfocarnos en la baja productividad que ocasiona a la empresa, si no en las implicaciones psicológicas que esta conlleva para el trabajador, entre las principales afecciones a nivel psicológico esta la ansiedad, depresión, trastornos del sueño y estrés que, si perdura en periodos largos de tiempo, desencadena problemas cardiovasculares e inmunológicos.

Dentro del contexto militar se puede afirmar que es un entorno complejo debido a diversos factores, en especial los relacionados a su rígida estructura jerárquica, a la presencia de un conjunto de valores y normas éticas que actúan como guías de conducta, a la idiosincrasia de las tareas y funciones que realizan los militares, a la preponderancia de los fenómenos y procesos sociales como el liderazgo, cohesión, entre otros (Loaiza y Posada, 2016). Por lo tanto, están sometidos a niveles altos de estrés pudiendo desarrollar insatisfacción laboral y posteriormente deserción de la carrera militar.

En la actualidad se habla de altos estándares de calidad, personal capacitado, máximas exigencias en la productividad, es así que los altos mandos deberían tomar en cuenta que lo más valioso que tiene la institución es el recurso humano y por ende se debería considerar al trabajador, facilitándole y adecuando el lugar de trabajo para que este pueda realizarlo sin ningún problema, pero no hay que dejar de lado que el reconocimiento no es necesario que

sea monetario sino reconocimiento del esfuerzo, ya que estamos motivando a que siempre este activo de lo contrario no ejecutara de manera eficiente sus actividades y en la mayor parte de tiempo se quejara de lo cansado que se encuentra , hablara de sus dolencias pero nunca se preocupara de su trabajo.

Hoy en día la tecnología ha hecho que facilite las actividades de cada uno de los trabajadores, pero en mucho de los casos han provocado una dependencia inevitable ya que de ellos depende mucho las actividades que realizan, sin embargo al tener estos medios necesarios el trabajador no rinde en su totalidad por que se distrae y realiza otras actividades , al momento de entregar su trabajo se estresa, se pone de mal genio, no realiza bien sus actividades , porque esta distraído en otras actividades que son inherentes a las de su trabajo diario, esto provoca más tiempo de ocio y esto conlleva a que el trabajador con el pasar del tiempo vaya sintiendo molestias se degrade de una manera progresiva en su entorno laboral (Sanguil, 2017).

Teniendo en consideración las implicaciones psicológicas que conlleva la insatisfacción laboral, las organizaciones deben darle más importancia a la satisfacción laboral de sus empleados, ya que, de no ser así, es probable que disminuya el rendimiento laboral, existan discrepancias entre compañeros, o deserción del puesto de trabajo. Por tal razón la satisfacción laboral debe ser prioridad dentro de una empresa o institución, ya que se verá reflejada en la actitud positiva o hacia la misma, conllevando al crecimiento de la empresa. Existen varias investigaciones que concluyen que la satisfacción laboral permite al individuo alcanzar su potencial y mejorar en su totalidad la experiencia laboral, además del vínculo que tiene con la calidad de vida del individuo, especialmente la salud física y mental (Tarvid,

2014), siendo un determinante de la calidad de vida del individuo es un tema de investigación de interés para el manejo de políticas laborales de un país.

Es así que en el campo psicológico recae la presente investigación buscando identificar la relación entre el locus de control y los niveles de satisfacción laboral por la que el personal militar podrían atravesar; tratando de comprender la relación que posee, de esta manera se contribuirá con información valiosa y actualizada para la ciudad de Loja, específicamente para la brigada de infantería N° 7-Loja, debido a que, como se mencionó en párrafos anteriores la insatisfacción laboral tiene repercusiones en la calidad de vida del individuo con consecuencias a nivel no solo individual sino familiar y social.



## c) OBJETIVOS

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación existente entre los tipos de locus de control y el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de La Brigada de Infantería N° 7 Loja, periodo 2019.”

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar el tipo de locus de control que prevalece en el personal de tropa, mediante la aplicación del test Locus de Control de Rotter.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral en el personal de tropa de la Brigada de Infantería N° 7 Loja, mediante la Escala de Satisfacción Laboral Escala de Sonia Palma Carrillo.
- Determinar la relación existente entre los tipos de locus de control y el nivel de satisfacción laboral.
- Elaborar un plan de psicoeducación, orientado a aumentar la motivación laboral en el personal de tropa de La Brigada de Infantería N° 7 Loja, periodo 2019.

## **d) METODOLOGÍA**

### **TIPO DE ESTUDIO**

#### **Tipo de enfoque**

En la presente investigación se empleará un enfoque de tipo mixto, cuali-cuantitativo, ya que se utilizará reactivos psicológicos estandarizados para la recolección de la información para de esta manera someterlos a un análisis estadístico y obtener los resultados correspondientes que permitirá explorar, comprender, interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio.

#### **Tipo de diseño**

El estudio será de tipo transversal, debido a que se recolectarán los datos en un momento preciso de tiempo; y con un tipo de diseño descriptivo-correlacional puesto que la información que se recolectará será analizada, para posteriormente determinar la relación existente entre las mismas.

### **UNIDAD DE ESTUDIO**

La presente investigación se realizará en la Brigada de Infantería N° 7 Loja, que tiene como objetivo preparar al personal militar, mejorando su capacidad operativa, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en la Av. Cuxibamba y Francisco Monteros, en la ciudad de Loja, comandada por el Crnl. Mateo Enríquez Gómez.

## **UNIVERSO**

El estudio del estudio estará conformado por 120 personas que conforman el personal de tropa y se encuentran prestando servicio en la Brigada de Infantería N° 7 Loja, periodo 2019.

## **MUESTRA**

Al utilizar el programa Epi Info 7.1 considerando el 95 % de probabilidad con el 5% de nivel de significancia de toda la población objetivo, se obtuvo la muestra para la investigación de 91 personas que conforman el personal de tropa.

## **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Personal de tropa que firme el consentimiento informado luego de conocer sus derechos y el objetivo del estudio.
- Personal de Tropa de todas las edades.

## **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Personal de tropa, que no firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Personal de tropa que no se encuentren presentes los días de la evaluación.
- Personal militar que pertenezca a otro nivel de jerárquico.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
Variable	Definición	Categoría	Indicador	Definición	Técnicas e instrumentos
<p><b><u>Independiente</u></b> Locus de Control</p>	<p>Es la percepción de control que el individuo tiene sobre los resultados sean estos positivos o negativos de su conducta.</p>	<p><b>Psicológica</b></p>	<p>Locus de Control Interno. Locus de Control Externo. Se calcula una puntuación total a partir de la suma de ítems 2A, 3B, 4B, 5B, 6A, 7A, 9A, 10B, 11B, 12B, 13B, 15B, 16A, 17A, 18A, 20A, 21A, 22B, 23A, 25A, 26B, 28B, 29A.</p>	<p><b>Finalidad:</b> Evaluar el tipo de Locus de control percibido por el evaluado.</p>	<p>Escala I-E de Rotter</p>
<p><b><u>Dependiente</u></b> Satisfacción laboral</p>	<p>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.</p>	<p><b>Psicológica</b></p>	<p>Condiciones físicas y materiales Beneficios laborales y/o remunerativo Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas. Relación con la autoridad</p>	<p><b>Finalidad:</b> Evaluar el nivel de satisfacción laboral.</p>	<p>Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.</p>

e) **CRONOGRAMA**

TIEMPO	2019																				2020														
	Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre				Enero					Febrero					
ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4		
Elaboración del proyecto			X	X	X	X	X	X																											
Aprobación del proyecto									X	X	X	X																							
Corrección de los errores planteados en el informe de estructura y coherencia del proyecto de tesis														X	X	X																			
Presentación del proyecto de tesis corregido															X	X	X																		
Revisión de Literatura y Organización de la información																		X	X																
Recolección de Datos: Investigación de campo																		X	X																
Elaboración del primer borrador																				X	X	X	X												
Revisión y corrección de desarrollo del trabajo de tesis																									X	X	X	X							
Presentación del trabajo de tesis																													X	X					
Solicitud del tribunal de grado																														X					
Disertación del trabajo de tesis																															X	X			

## **f) PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

### **RECURSOS:**

#### **1.- Humanos:**

- ✓ Investigador: Dayana Elizabeth Martínez Gahona
- ✓ Investigados: personal de tropa de la Brigada de Infantería N°7 Loja
- ✓ Director de tesis: Psi. Cl. Marco Vinicio Sánchez Salinas, Mg. Sc

#### **2.- Institucionales:**

- ✓ Universidad Nacional de Loja.
- ✓ Facultad e Salud Humana.
- ✓ Carrera de Psicología Clínica.
- ✓ Brigada de Infantería N° 7 Loja

#### **3.- Materiales y Equipos:**

- ✓ Computador
- ✓ Hojas
- ✓ Libros
- ✓ Impresiones
- ✓ Copias
- ✓ Anillados
- ✓ Empastados
- ✓ Impresora

**PRESUPUESTO**

<b>PRESUPUESTO MATERIAL</b>	<b>COSTO</b>
– Transporte	\$150,00
– Copias	\$40,00
– Escaneados	\$20,00
– Computador	\$380,00
– Suministros de oficina	\$80,00
– Internet	\$180,00
– Bibliografía	\$150,00
– Impresión de borradores	\$100,00
– Anillados	\$80,00
– Empastado de tesis	\$70,00
– Varios	\$300,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$1,550.00</b>

*Fuente y Elaboración: Dayana Martínez.*

**Financiamiento:**

El presente trabajo de investigación será financiado por la autora.