



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Locus de control y autoeficacia laboral en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID-19 - 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Centeno Palomino, Joel Alexis Francisco (ORCID: 0000-0002-9084-2716)

ASESOR:

Mg.Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO – PERÚ

2020

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a mi familia, la cual me ha visto evolucionar a lo largo de la vida, a mi abuela Raquel Torres por el apoyo para poder lograr convertirme en un profesional.

A mi asesor de tesis Davis Velarde y docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por brindarme sus conocimientos y corregirme para ser un mejor profesional.

A mi bisabuela, que en paz descanse, que hubiera querido que vea como llegué hasta este punto de mi vida.

A mis amigos, que me apoyaron para hacer posible este proyecto y sobre todo a la comunidad LGBTIQ+, quienes participaron de este estudio.

Pero principalmente a mi madre Janelle Palomino, por darme tres bases importantes: el cuidado, el respeto y el amor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria Y Agradecimiento.....	ii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. .	21
3.3. Variables y Operacionalización	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.	28
3.6. Métodos de Análisis de Datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1. Resultados	31
4.2. Discusión.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de frecuencia por género	22
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de frecuencia por orientación sexual	22
Tabla 3. Respuestas para la escala de Locus de control.....	27
Tabla 4. Baremación para la prueba de Autoeficacia laboral.....	28
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de LCI / LCE & AL.....	31
Tabla 6. Prueba de Kolmogorov – Smirnof para una muestra	32
Tabla 7. Correlaciones por Rho de Spearman.....	33
Tabla 8. LCP = Locus de Control Predominante.....	35
Tabla 9. Estadísticos descriptivos de frecuencia sobre el Locus de control respecto al género & orientación sexual	36
Tabla 10. AlBaremo = Recodificación de los puntajes de Autoeficacia Laboral con respecto a los Baremos.....	36
Tabla 11. Estadísticos descriptivos de frecuencia sobre La Autoeficacia laboral respecto al género.....	37

RESUMEN

El objetivo general de este estudio fue determinar si existe relación entre la autoeficacia y locus de control en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura del Covid -19, este estudio es de tipo básico de corte transversal descriptivo correlacional, cuya muestra está compuesta por 175 personas jóvenes entre 18 a 29 años de orientación homosexual, bisexual, pansexual y transexual las cuales actualmente se encontraban laborando en alguna empresa privada o estatal en el momento de la aplicación del estudio, se utilizó dos cuestionarios las cuales posibilitaron recabar la información de estas variables: la escala de Locus de control creada por Rotter en 1966 que cuenta con dos dimensiones: locus de control interno y externo; y la escala de autoeficacia en la versión corta Rigotti, Schyns & Mohr creada en el 2002. Además, en este estudio, haremos uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov-Lillefors, lo que nos permite saber si nuestra muestra se ajusta a la normalidad o no, y luego se aplicó la prueba Spearman Brown para hallar las correlaciones las cuales dieron como resultados una relación significativa débil entre ambas variables, en donde a mayor locus de control interno, tienen mayor autoeficacia laboral, y por el contrario, a mayor locus de control externo, poseen menor autoeficacia laboral. Además, se identifica que existe que el locus de control predominante en la muestra es interno; como también, las personas de la muestra tienden a tener una autoeficacia laboral con tendencia alta.

PALABRAS CLAVE: Locus de control, Autoeficacia laboral, LGBTIQ+.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine if there is a relationship between self-efficacy and Control Locus in LGBTIQ youth + active workers in Metropolitan Lima in the global situation of Covid -19, this study is a basic type of correlational descriptive cross-section, whose sample is composed of 175 young people between 18 and 29 years of homosexual, bisexual, pansexual and trans orientation who were currently working in a private or state company at the time of the study, two questionnaires were used which made it possible to collect the information from these variables: The Control Locus scale created by Rotter in 1966, which has two dimensions: internal and external Control Locus; and the self-efficacy scale in the short version Rigotti, Schyns & Mohr created in 2002. Furthermore, in this study, we will make use of the Kolmogorov-Smirnov-Lillefors statistical test, which allows us to know if our sample conforms to the normality or not, and then the Spearman Brown test were applied to find the correlations which resulted in a weak significant relationship between both variables, where the higher the internal control locus, the higher the work self-efficacy, and on the other hand, greater external control locus, they have less work self-efficacy. Furthermore, it is identified that the predominant locus of control in the sample is internal; as well as, the people in the sample tend to have a high tendency to work self-efficacy.

KEYWORDS: Control Locus, self-efficacy, LGBTIQ+.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la coyuntura que atraviesa el mundo ha afectado varios ámbitos, a causa de la pandemia mundial provocada por el COVID-19, así lo describe el artículo noticioso de CNN redactado por Sam (2020): “Una <<segunda ola>> de devastación de la salud mental debido al covid-19 es inminente, dicen expertos” o de manera remota como lo menciona en nuestro país la página CONEXIONESAN en el reporte titulado: “Efectos del coronavirus en la economía mundial” (2020). Sobre estos ejemplos de artículos de noticias, se manifiesta una situación de incertidumbre, en donde todos los países se encuentran tratando de resolver los problemas suscitados en diferentes sectores como: salud, economía, política, tecnología, entre otros. Sin embargo, el presente estudio se enfocará en la indagación sobre la salud pública, específicamente la mental, ya que existe una preocupación psicológica en relación al ámbito laboral; que se quiera o no, son parte de una problemática que está internamente vinculado al desarrollo o no de un país y, por ende, una creciente o recesión económica (Espino, 2014 & Feldman, 1985). Más aun, desde la perspectiva de esta tesis, se enfoca en la comunidad LGBTIQ+; de la cual el autor de la presente investigación es partícipe, y tiene un mayor impacto por incluir un tema como la opción sexual, como respaldo se tiene las opiniones de Guerrero y Marie (2020) en su exposición de ideas del Banco Mundial Blog titulada: “Los derechos y la inclusión de las personas LGBTIQ en Perú en tiempos de coronavirus”.

Al exponer la situación actual en el Perú, según la encuesta de IPSOS – PERÚ (2019, p10 - p11), el 30% de personas si tuviera una empresa a cargo, expresan que no estarían dispuestos a contratar a una persona por ser homosexual (esto aumentaría en el área rural a un 45%), mientras que un 21% se encontraría indiferente a este suceso, asimismo con las personas trans, que el 37%, expresan que no estarían dispuestos a contratar a una persona por ser trans, mientras que un 21% se encontraría indiferente a este hecho (en el área rural, se incrementa al 49%); es decir, que a pesar de que 7 de cada 10 peruanos reconocen la discriminación a la comunidad

LGBTIQ+ ; si tuvieran una empresa, 4 de cada 10 no estarían dispuestos a contratar a una persona trans y 3 de cada 10 no contratarían a una persona homosexual, lo que gravemente nos pone en evidencia, que el factor de tener una orientación distinta, es cuestión de ser considerado o no por un trabajo, y que, de acuerdo a la información de IPSOS – PERÚ (2019, p18 – p19): el 8% de la población peruana se identifica con una orientación no heterosexual, que representaría más de 1.7 millones de peruanos y peruanas de todo el Perú.

Adicionalmente, aunque no se tiene reportes estadísticos exactos de la población joven que se encuentra trabajando en relación a la comunidad LGBTIQ+, se muestra la tasa de personas empleadas de Lima Metropolitana, que según el reporte trimestral de Julio a Septiembre del INEI (2020), el 85,3% de la PEA se encuentra ocupada en alguna labor, esta cantidad representaría 3,749.900 peruanos limeños.

Por otra parte, en una encuesta virtual para personas LGBTI realizada por el INEI (2017), participaron 12 mil 26 personas en todo el Perú, de las cuales 8 mil 630 personas, es decir el 71,8% se encuentra entre los 18 a 29 años (Según el INEI y SENAJU es la población denominada “joven”), y de este estudio, el 61,8% de la población de 18 a 29 años de edad que siente que pertenece a la comunidad LGBTI, se encuentra laborando, es decir, 5333 personas estuvieron trabajando en ese momento del estudio. Y datos adicionales como que el 69,5% son empleados y el 17,5% trabajan de manera independiente.

En síntesis, el tema de locus de control, ha sido muy poco estudiado y evaluado en el contexto peruano. Mucho menos con una comunidad de minorías como es el grupo LGBTIQ+: que es una población específica, lo que lleva a proponerlo en investigación.

Según Rotter (1966) citado por Engler (1996) el termino locus de control se define como: “Que la persona puede llegar a creer con base de sus experiencias pasadas, que los reforzamientos que ha recibido dependen de ciertas conductas, o a la inversa, puede pensar que estos son controlados por fuerzas externas” (p.246).

Además del tema propuesto anterior, se propone la autoeficacia como segunda variable de estudio, que según Bandura (2001) lo define como: “la confianza de las personas en su capacidad para ejercer un cierto control sobre su propio funcionamiento y sobre lo que sucede en el entorno” (de Feist, J. Feist, Roberts, p.321). Es un tema del cual se ha investigado en diversos países y de cierta manera hay un pequeño número de investigaciones sobre autoeficacia en Perú. A pesar de ello, ha sido relacionado e investigado con otras variables, pero muy pocas han sido relacionadas a la variable locus de control, y mucho menos con un enfoque hacia la comunidad; a pesar de esto; estas dos variables con su respectivo autor, han estado muy ligados por la teoría cognoscitiva y teorías del aprendizaje.

Si bien la pandemia por el covid-19 afecta a todos, se tiene noción de que los grupos de minorías tienen un mayor efecto desproporcionado ante esta coyuntura debido a las diferencias basadas en género, discapacidad, orientación sexual, etnia, entre otros y, por ende, aumenten las diferencias y divisiones en los sectores de salud, educación o laboral. Como mencionó Gámez y Bello (2020) en una opinión de Banco Mundial Blog, mencionan que: “ante la ausencia de datos desglosados por orientación sexual e identidad de género, ¿Cómo podemos comenzar a generar una situación más favorable para las personas LGBTI en Perú?”; lo que nos muestra, en efecto, la importancia de esta investigación.

Y a partir de todo lo mencionado y la pregunta reflexiva citada por Gámez y Bello, se indagó y formuló la pregunta general: ¿Cuál es la relación del Locus de control y

Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020? De esta manera se realizó dos preguntas específicas para que se pueda resolver la pregunta general y son: ¿Cuál es la relación del Locus de control interno y Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020? Y, por otro lado: Cual es la relación del Locus de control externo y Autoeficacia Laboral en la población ya mencionada.

Además, se planteó dos preguntas con un interés informativo y descriptivo, los cuales son: ¿Cuál es el Locus de control predominante en los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020? Y, Cual es el nivel de Autoeficacia Laboral en los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en la población anteriormente mencionada.

Debido a esto, existen varios motivos por las cuales es importante la investigación de las variables propuestas, así como, de la población a estudiar:

En primer lugar, aportará información sobre la relación que existe entre el locus de control y la autoeficacia laboral, si existe alguna relación significativa en la comunidad LGTBIQ+ y entender el comportamiento de estas variables en comunidades que no son visiblemente tomadas en cuenta en nuestro país. Dando un gran paso para la profundización de información científica.

En segundo lugar, tendrá un alto potencial por ser un aporte social-comunitario, significaría un avance y tema de atención para la sociedad peruana y por, sobre todo, hacerse notar la comunidad LGTBIQ+, más aún ante la coyuntura de la pandemia, lo

que implicaría para los y las participantes; la relevancia de su participación en base a su percepción.

En tercer lugar, las empresas podrían utilizar los test con la finalidad de evaluar en el ámbito organizacional: por ejemplo, en clima laboral o evaluaciones de desempeño. Además, nos brinda visibilidad de que las comunidades LGBTIQ+ también tienen un efecto frente al contexto de la pandemia; y por esta razón, las empresas, entidades estatales y el estado se les sugiere tomar acciones ante la problemática que conllevan estas comunidades de minoría, indistinto a la diversidad, identidad u orientación sexual.

Por último, la investigación se justifica por aportar y proporcionar datos sobre los conjuntos de instrumentos para fines de investigación y evaluación psicológica-organizacional, para determinar el grado de locus de control interno sobre el externo, y, por otro lado, la percepción de su acción de sus propias labores, es decir, la autoeficacia laboral.

En resumen, se mencionan las dos importantes razones por la cual se toma la iniciativa de buscar la relación significativa que existe entre estas dos variables: el primero es para posibilitar la apertura a la investigación de este tema en diferentes partes, etnias, minorías, entre otros grupos de la población peruana y en segundo, para poder realizar una investigación post-pandemia y contribuir al medio científico de los efectos de esta situación de confinamiento y aislamiento.

Por lo cual se plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre el Locus de control y la Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020. Asimismo,

determinar la relación que existe entre las dimensiones locus de control interno y externo con la variable Autoeficacia laboral en dicha muestra ya mencionada.

Además de esto, otros de los objetivos específicos es determinar la predominancia del Locus de control en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana y en qué nivel se encuentra la variable Autoeficacia Laboral, lo cual es muy importante de acuerdo a la problemática planteada y encontrar información pertinente para los siguientes estudios.

Por esta razón, se plantea la hipótesis de investigación general en que si existe relación entre el locus de control y la autoeficacia laboral en los jóvenes de la comunidad LGTBIQ+ que se encuentran laborando en Lima Metropolitana en tiempo de pandemia por Covid 19 – 2020, o, por el contrario, si no existe relación.

De la misma manera con mis hipótesis específicas si existe relación entre el locus de control interno y externo respecto a la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, o contrapuesto a ello, si no existe relación.

II. MARCO TEÓRICO:

A continuación, se hizo una revisión de los estudios respecto al tema, en donde una investigación nacional realizada por Cabanillas e Inga (2020), las cuales presentaron la tesis: “Autoeficacia y locus de control en colaboradores de la Gerencia Regional La Libertad”, con el objetivo de determinar la relación entre la autoeficacia y locus de control, en donde el diseño de la investigación fue de corte descriptivo correlacional y fue realizado a 169 colaboradores de las sub gerencias (transportes, comunicaciones y trabajo y promoción del empleo). Las pruebas aplicadas en este estudio fueron: la escala general de autoeficacia de Baessler y Schwarzer creada en 1996 y la escala de Locus de control creada por Rotter en 1966. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa aceptable entre ambas variables, dejando de manifiesto que, existe una correlación directa entre autoeficacia y locus de control interno, es decir a mayor autoeficacia, mayor locus de control interno y opuesto a ello. Por el contrario, una correlación inversa entre autoeficacia y locus de control externo, de la misma manera quiere decir, a mayor autoeficacia, menor locus de control externo y en su forma inversa.

En la investigación realizada por Arana y Gardini (2019) en su tesis: “Locus de control y satisfacción laboral en la empresa Fármacos del Norte SAC, Trujillo para el año 2019”. Esta investigación propuso el objetivo de determinar la relación entre el locus de control y la satisfacción de los colaboradores de la empresa Fármacos del Norte SAC de Trujillo del cual, hallaron que entre las variables locus de control y satisfacción laboral de los trabajadores existe una relación positiva alta con un coeficiente de 0,854 y; el valor p calculado de 0,000, lo que evidencia que es significativo. Además, esta investigación básica, transversal, de diseño descriptivo correlacional tuvo lugar en la empresa Fármacos del Norte SAC con una muestra representativa de 28 trabajadores las cuales se les suministró el cuestionario de locus de control de Rotter, y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma.

La tesis hecha por Robles (2019) sobre: “Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima”. Plantearon encontrar la relación entre las variables de estudio en los profesores de una I.E.P de Lima. Del cual, su muestra estuvo representada por 193 profesores entre la edad de 23 años a 52 años de distintos niveles educativos, en donde la mayoría mujeres (130) y varones (63). El diseño del estudio fue de corte no experimental descriptivo correlacional y se utilizaron las escalas de Autoeficacia Profesional AU-10. (Maffei et al., 2012) y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados descubrieron que la autoeficacia profesional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral. De esta manera se pudo corroborar la hipótesis planteada.

El artículo llamado: “El desarrollo de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el locus de control en estudiantes de Maestría en Administración de Empresas (MBA)”; desarrollada por Thompson, Kuah Foong y Eddy (2019), tuvo como finalidad investigar los cambios en la capacidad de inteligencia emocional (IE) de los candidatos a la MBA, asimismo, sobre la autoeficacia (SE) y el locus de control (LoC). El diseño que utilizaron fue cuasi-experimental en encuestas pre-post en el transcurso del programa educativo de MBA de 1 año y además exploraron la relación del estado psicológico inicial del candidato con su éxito académico en el programa educativo de MBA. Los participantes de esta investigación estuvieron conformados por 53 estudiantes de MBA, más 26 estudiantes de psicología y 34 no estudiantes como grupos de comparación, todos los participantes eran recién matriculados en una universidad internacional en Asia, se aplicaron las siguientes pruebas en su la versión extranjera: The New General Self-Efficacy Scale (NGSE) realizado por G. Chen, Gully, & Eden, (2001) y The Internality (I), Powerful Others (P), and Chance (C) Scales (IPCS) hecho por Levenson en 1981. Como resultado se encontró que los candidatos a la MBA mostraron una mejora significativa en inteligencia emocional, autoeficacia laboral y Locus de control interno, así también como un aumento en el locus de control de otros poderosos durante el programa. El locus de control de otros poderosos al comienzo del programa también predijo el rendimiento académico de los estudiantes de MBA.

Calderón (2018) expuso su investigación: “Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos”. El objetivo general del estudio es relacionar Satisfacción laboral afectiva y la Autoeficacia Laboral en trabajadores profesionales de diferentes empresas peruanas. La investigación fue de corte no experimental descriptivo correlacional del cual fueron evaluados 66 mujeres y 157 varones, es decir, un total de 223 personas de distintos profesionales administrativos de empresas peruanas, para ello se utilizó la escala de Autoeficacia Laboral (Versión Breve) de Rigotti, Schyns y Mohr (2002) y la escala de Satisfacción Laboral Afectiva (Versión Breve) de Thompson & Phua elaborado en el 2012. La conclusión de la investigación encontró que a mayor Satisfacción laboral afectiva existe mayor Autoeficacia Laboral. De esta última variable se encontró que existen diferencias en las categorías de lugar de nacimiento y tipo de empresa, sin embargo, en la variable Satisfacción laboral afectiva no hay diferencia con respecto al sexo, ingreso económico, tipo de empresa, lugar de nacimiento y profesión.

La tesis que realizó Carranza (2017) sobre: “La relación entre los tipos de locus de control y el nivel de logro de los aprendizajes del área de historia, geografía y economía, en los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. San Pedro, de Chimbote en el 2014”. Su muestra estuvo compuesta por 93 estudiantes en donde se aplicó la Escala de Locus de Control de Rotter con la que se pudo identificar el tipo de locus de control y comparar con su nivel de logro de los aprendizajes en las áreas mencionadas, el instrumento de locus de control fue traducido por la Dra. González Felicia. Y como resultado se encontró en la mayoría de estudiantes tienen predominancia de locus de control externo y que a su vez se relaciona con un bajo rendimiento escolar, ya que se obtuvo una correlación significativa negativa moderada entre el locus de control y el nivel de logro de los aprendizajes.

En el artículo expuesto por Bibiano, Ornelas, Aguirre y Rodríguez-Villalobos (2016): “Composición Factorial de la Escala de Locus de Control de Rotter en Universitarios Mexicanos” se planteó analizar la composición factorial de la Escala de Locus de Control de Rotter (1966) en Universitarios Mexicanos y se compara con otros resultados. Utilizando técnicas de análisis factorial confirmatorio en las pruebas aplicadas a la muestra de 1537 alumnos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Estos alumnos se encontraban en las licenciaturas de Educación Física y Motricidad Humana. Concluyendo que el análisis muestra una estructura tetra factorial adecuada, lo que significa que es consistente. Además, muestran adecuados valores de ajuste de validez en los cuatro factores (destino, suerte, relaciones interpersonales y poder político). Más aun, el análisis de las submuestras, muestran estabilidad en la estructura factorial.

La tesis realizada por Vicente (2016): “La autoestima, autoeficacia y locus de control y su influencia en el rendimiento académico en alumnos en escuelas de negocio”. El propósito de la investigación fue determinar la relación que pueda existir entre las variables ya mencionadas, asimismo, se quiere encontrar si existe influencia en el rendimiento académico. Para ello se utilizó el análisis inferencial de hipótesis, análisis factorial y descriptivo correlacional. La muestra fue de 405 sujetos, de los cuales 150 eran mujeres en Madrid, España. Las pruebas que se aplicaron fueron: la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996) y La Escala Internalismo - Externalismo de Rotter (1966), versión española - Pérez García (1984). Los resultados que se pudieron encontrar en el estudio fue que los niveles de locus de control, autoestima y autoeficacia, tienen un valor elevado, el autor indica que quizás esto puede ser debido a la necesidad de autoconfianza debido a que las organizaciones de este tipo, requieren que los alumnos que los integren, posean esta propiedad.

La tesis propuesta por Sauna (2017) sobre: “Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir.” Tuvo como fin, determinar

la relación entre satisfacción laboral y locus de control en los trabajadores de salud de la MICRO-RED El Porvenir, donde se empleó los siguientes instrumentos. La escala locus de control Interno – Externo de Julián Rotter y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. La investigación fue de corte descriptivo correlacional y se alcanzó a una población constituida por trabajadores (251) entre contratados y nombrados de la MICRO-RED El Porvenir. De esta manera, usaron un muestreo no probabilístico, y se obtuvo la cantidad de la muestra de 106 trabajadores, con la finalidad de encontrar los resultados del estudio; el cual, nos dio el siguiente resultado: una relación positiva alta de las variables mencionada en los contratados y nombrados de la empresa de salud en el año 2017 en la provincia del Porvenir.

En otra investigación de Brenlla y Vázquez (2010) sobre: “Análisis Psicométrico de la adaptación argentina de la escala de Locus de Control de Rotter” aplicado a una muestra probabilística final de 288 sujetos, de los cuales 49.3% de varones (N=142) y 50.7% de mujeres (N=146); tenía como propósito general, realizar un estudio sobre las propiedades psicométricas de la escala de Locus de Control de Rotter (Rotter’s Locus of Control Scale, 1966) con el fin de contribuir en la adaptación de dicha escala al medio Argentino (en Buenos Aires, Ciudad y Conurbano); aunque se tiene una versión española de Pérez García (1984), para ello fue utilizado la técnica de análisis factorial exploratorio con rotación varimax dando como resultado la contribución de la adaptación de la escala de Locus de Control (LOC) de Rotter a su medio. Se realizaron los estudios de fiabilidad de dicha escala; por último, se concluyó que se trata de una prueba confiable.

La investigación de Rigotti, Schyns & Mohr (2008) sobre: “Una versión corta de la escala de autoeficacia ocupacional: Validez estructural y constructiva en cinco países” se tenía como objetivo informar sobre la estructura y el constructor de validez del instrumento presentado por Schyns y von Collani (2002) para evaluar la autoeficacia ocupacional utilizando el análisis factorial confirmatorio, la muestra general fue de

1.535 personas distribuidos en cinco países: Alemania, Suecia, Bélgica, Reino Unido y España. Además, los sectores de la cual se enfocó la investigación fueron: salud asistencial (principalmente hospitales), comercios minoristas y agencias de trabajo temporal. En el belga y muestras británicas, los empleados de las plantas de fabricación también participaron en el estudio, dando, así como resultado que la aplicación de la escala de autoeficacia ocupacional estaría recomendada para las muestras de las poblaciones alemanas, suecas, belgas, británicas y españolas; por ende, todas las versiones probadas pueden considerarse métricas equivalentes a la versión alemana.

Para entender los términos empleados en este estudio, se explicará a lo largo de su historia término locus de control, ya que ha ido variando en relación a su terminología y además de los experimentos que se realizaban entre la década de los 50' y 60'.

El constructor de Locus de Control fue en primera instancia descrito por Phares (1951) citado por Cifuentes y cols. (1994) citado por Heredia et al. (2002), en donde mencionaba que las personas tenían puntos de vista distintos al dar respuestas sobre sus experiencias de éxito o fracaso de determinadas conductas.

Después de este acontecimiento, Rotter (1954), inicia los estudios del locus de control desde el punto de vista teórico. Si las personas aprenden y ejecutan de forma diferente o no cuando consideran los reforzamientos relacionados o no con sus propias conductas, proponiendo la siguiente teoría: existen dos fuentes de control: uno externo, en donde esta se desarrolla en un medio social mediante el proceso de adaptación, y, por otro lado, uno interno, el cual su desarrollo depende de la madurez cognoscitiva del individuo y adecua las reglas de la sociedad que son impuestas por los individuos que la conforman así lo citamos por Rotter de Engler (1996) y Cifuentes y Cols (1994) citado por Heredia et al. (2002). Y ya en los 70', empezó a realizar investigaciones descriptivas y experimentales a nivel empírico (Lefcourt 1987, citado por Vivas y cols 1998 citado por Doku. et al., 2002).

Luego Rotter en 1962, propone su teoría del control interno y externo: donde el individuo busca si los acontecimientos, hechos o situaciones son causa del medio o se encuentra en sí mismo como una decisión interna. (Vivas y cols, 1998 citado por Doku. et al., 2002)

Los experimentos que Rotter había realizado dieron paso a que se pudiera crear la Escala I-E, que es un test que mide la percepción de un individuo en relación al *Sitio de control* (1966). De estas investigaciones se descubre que: un individuo, en base a sus experiencias pasadas, puede creer que los reforzamientos que recibe depende del control de las fuerzas externas; es decir el medio que lo rodea o, por el contrario, de sus conductas. (1966).

Según Rotter (1966) en el libro de Engler (1996): Las personas con un locus de control externo predominante, creen que el sitio de control no depende de ellos mismos y lo vinculan con acontecimientos por el destino, la gente o la suerte. Sin embargo, las personas con un locus de control interno predominante, son personas con mayor responsabilidad de las consecuencias de sus acciones o de los sucesos que resulta de ellos, asimismo, de su propia conducta.

Terminológicamente, fueron utilizados palabras como dominio, competencia, impotencia, enajenación o desamparo, estos adjetivos fueron usados para describir a las personas que tienen un locus de control externo predominante, o como Bárbara menciona (1996): “Personas que no pueden controlar sus propias vidas”.

Rotter (1996) creía que su trabajo, investigaciones y herramientas relacionadas con las bases teóricas de locus de control, predomina sobre otras teorías, ya que con ello se pueden realizar predicciones.

Además, describió el locus de control como: “La explicación y descripción de las creencias más o menos estables del propio comportamiento del individuo”. Y la teoría

planteada daba explicaciones a tres puntos interconectadas: una filosofía social, una teoría de la personalidad y técnicas con las que se modifican la conducta, citado por Heredia et al. (2002). Por otra parte, hay un mejor entendimiento cuando las personas se trazan objetivos de esta manera construyen su propia descripción de la realidad a partir de lo que han aprendido utilizando sus capacidades de adaptación, lo que se considera como un mecanismo para desenvolverse en el medio.

Otros de los conceptos que podemos mencionar acerca del locus de control, se puede citar lo siguiente: “Se refiere a la posibilidad de dominar un acontecimiento según se localice el control dentro o fuera de uno mismo” (Bandura 1999; Richaud de Minzi,1990; citado por Oros; 2005).

Según Oros (2005), explica el concepto en base a su investigación que cuando la situación se percibe como contingente, es decir, de manera proporcional a la conducta de uno, se habla de locus de control interno. Por ende, el individuo tiene la capacidad de dominar el acontecimiento. En contraposición de esta definición conceptual, si no es proporcional a la propia conducta del individuo, se denomina locus de control externo, donde no importa los esfuerzos que haga el sujeto, el resultado será por consiguiente del azar o del poder de los demás.

Rotter (1966) de Heredia et al. (2002), propone formular de manera general lo siguiente: “El potencial para que una conducta ocurra, debe existir una situación psicológica específica en función de la ‘expectativa’ de que dicha conducta llevará a un reforzamiento particular en esa ‘situación’, y el ‘valor’ que tiene para el sujeto dicho reforzamiento. Esta fórmula introduce tres conceptos básicos para de la cual disgrega el autor: Expectativa de refuerzo, valor del refuerzo y situación psicológica”. (Pérez, 1984 de Leal y cols., 1999 citado por Doku et al., 2002).

A partir de estas investigaciones, Rotter crea la Escala I-E, que consiste en 23 reactivos de opción forzada y seis para completar, de las cuales sirven para despistar

y no se acumulan en el puntaje final. El procedimiento de aplicación para el sujeto, indica cual de cada par de reactivos se aplica mejor. La puntuación final puede variar de cero a 23, donde las más altas indican una mayor externalidad, es decir que tiene un locus de control externo más predominante, mientras que, si tienen un puntaje de 0, quiere decir que predomina el locus de control interno en el sujeto.

Rotter no especifica ninguna puntuación límite que separe a los internos de los externos, se han publicado un baremo de comparación para distintos grupos, brindándonos la facilidad de su categorización. Por ejemplo: En un estudio en donde participaban estudiantes de bachillerato en Estados Unidos, la puntuación media fue de 8.50. La puntuación media inferior reportada por Rotter fue de 5.94 entre un grupo de reclutas del Cuerpo de Paz (1966) (Engler, 1996)

Esta escala de I-E se usó en diversas investigaciones y pudieron llegar a hallazgos significativos: el locus de control interno o *internalidad* aumenta con la edad; es decir, que conforme los niños crecen, el individuo tiende a que las situaciones no son cuestión del azar sino de su propia decisión; el locus de control interno se estabiliza en la adultez y no disminuye en la ancianidad; lo que muchos suponen que, al contrario de la opinión popular, refieren que los ancianos son dependientes. Además, cabe resaltar que las prácticas paternas ayudan a fomentar el locus de control interno, estos factores son los siguientes: las condiciones afectuosas, responsables, de apoyo y el estímulo a la independencia (Lefcourt, 1976; De Mann Leduc y Labreche-Gauthier, 1992) de Engler (1996).

Las personas que tienen un locus de control interno más elevado tienen un juicio más independiente y tienden a resistirse ante la sumisión de la autoridad y la influencia de otras personas. Asumen más responsabilidad de su propia conducta y también responsabilidad a los otros, destacan por equilibrar el sentido de justicia y menos simpáticos que los externos. (Lefcourt, 1976) de Engler (1996)

En el ámbito organizacional, hubo investigaciones como es el caso de Koeske y Kirk (1995) y Rees y Cooper (1992) citado por Oros (2005) en la cual dieron como resultado que las personas con predominancia de locus de control interno tienden a presentar mejor sus trabajos (en calidad), también poseen alta satisfacción laboral, menor fatiga emocional y menor tasa de conflictos en el ámbito de trabajo.

Cabe recalcar que Oros (2005) menciona que puede dejar la impresión errónea de que una persona con locus de control interno es benéfica y toda persona con locus de control externo es nociva, por el contrario, este análisis limitado se aleja mucho de la realidad. Ya que, para interpretar las atribuciones, deben realizarse con un enfoque holístico sobre varios factores. Por ejemplo, uno de los factores que puede estar inmerso a un suceso puede ser la atribución de la noción del “éxito” o del “fracaso”, ya que, si se atribuye o internaliza un hecho de éxito, puede llegar a ser beneficioso y saludable, muy por el contrario, que se atribuya o internaliza un hecho de fracaso puede resultar siendo una desventaja para el sujeto, sobre todo, si este hecho tiene una permanencia en el tiempo.

Por otro lado, la autoeficacia laboral ha tenido también una evolución en relación a su concepto en la teoría y su definición, asimismo, se ha mostrado un gran interés por desarrollar complejos funcionamientos para ese constructo y de esta manera poder explicar objetivamente el concepto.

En las etapas de la Psicología, y a lo largo del tiempo, siempre ha habido discusiones sobre el desarrollo de conceptos y teorías acerca de las creencias y percepciones que tiene el ser humano acerca de sus habilidades, destrezas, capacidades, pensamientos y concepciones. Asimismo, de las acciones y prácticas empíricas que el individuo desarrolla en el mundo cotidiano.

Entonces surge un nuevo paradigma en contraposición al conductismo, en donde su máximo exponente Albert Bandura con la teoría social cognitiva, plantea las creencias referentes a sí mismo para entender la conducta humana (Olaz, 2001; Garrido, 2000; Blanco, 2010) citado por Velásquez (2012). Es ahí donde cambia la forma de ver al ser humano como incapaz de modificar sus condiciones de vida y relaciones en el contexto y que solamente el ambiente o aspectos personales determinan al ser humano, y se llega a tomar importancia de que existen una interacción dinámica entre tres factores: personales, comportamentales y ambientales.

Por ende, en los 70', se propone la teoría de la autoeficacia, en donde Bandura consolida dos ideas: la primera, que la intervención ambientales son eficaces para modificar la conducta, la segunda, que los procesos cognitivos son imprescindibles (Valencia, 2006; citado por Velásquez; 2012).

Es así como la autoeficacia se define como un estado psicológico en que la persona evalúa su capacidad y habilidad para ejecutar una actividad, conducta, acción, tarea u otro en una situación determinada con cierto nivel de dificultad (Bardales et al., 2006; citado por Velásquez; 2012).

La definición de Bandura (1997) citado por Marisa et al. (2004), es la siguiente: “son los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento.” En el año 2001, el autor ya mencionado afirma que: “El conjunto de auto-creencias ligadas a diferentes ámbitos, las cuales pueden funcionar de manera diferenciada, es distinto al sistema de creencia de eficacia, que se asume como rasgo global”.

La investigación de la autoeficacia para encontrar una noción amplia y general ha crecido notablemente el interés en estos últimos momentos. (San-juán, Pérez, & Bermúdez, 2000; Cartagena, 2008; Aguirre, & Vauro, 2009; Blanco, 2010) citado por Velásquez (2012), esto podría servir al sujeto para situaciones diferenciadas y diversas.

De este interés, nace el constructo global: “autoeficacia general”, refiriéndonos a la: “Creencia estable de las personas sobre su capacidad para manejar adecuadamente una gran gama de estresores en la vida diaria” (San-juan & colaboradores, 2000). Con ello podemos explicar conductas múltiple y contradictorias que se presentan en el sujeto. (Velásquez, 2012)

Por otro lado, también hay que resaltar como el ser humano evalúa su eficacia en el futuro. Según Olaz (2003), las personas utilizan indicadores para tales fines como: patrón de éxito y fracaso, establecer metas, logros del rendimiento, etc. Lo que señala lo que la persona ha alcanzado para sí misma, tomando críticas que influyen directa o indirectamente, consciente o inconscientemente sobre la conducta del sujeto. Olaz (2003) lo define como: “El juicio acerca de nuestras capacidades personales de respuesta”. Estos juicios pueden ser favorables o desfavorables dependiendo de cómo es asumido por el individuo en relación a los resultados del indicador de eficacia, y de esta manera, construye percepciones y creencias de sus propias capacidades a través de su experiencia pasada y la interpretación de su acción.

También es importante diferenciar dos situaciones totalmente opuestas pero que interactúan entre ellos y realizan feedback en conjunto. La autoeficacia, es un proceso metacognitivo interno para evaluar nuestra capacidad y posibilidad de llevarlo al acto a un punto externo, en contraposición al término eficacia, que refiere a la actuación in situ de la cual estamos capacitados y lo hemos desarrollado para poderlo realizar.

Siendo así con la proposición, de acuerdo con la perspectiva hipotética que tenga el individuo acerca de su capacidad de realizar alguna tarea, esto a su vez afectará positivamente o negativamente el desempeño real, y luego causara el mismo o un diferente efecto en su desempeño subjetivo. De esta manera, tiene que tener un funcionamiento homeostático entre la forma como ve su propia eficacia y el tener conocimiento y habilidades requeridas para llevar a cabo la actividad. (Gálvez, Chia, & Valdez, 2005) citado por Velásquez (2012).

Además, es importante también entender que la concepción de autoeficacia que tiene un individuo en los ámbitos de su vida, pueden interferir en las decisiones del sujeto, es decir, que las personas escogen actividades donde se sienten que tiene la destreza o la capacidad, asimismo, que se rechacen donde se sienten menos capaces o débiles (así sea como imagen en ambos casos). Entonces, adquirir nuevas habilidades y destrezas puede llegar a ser impedido para lo que suceda en los diferentes contextos que se puedan presentar, a pesar de que sean verdaderamente capaces de desarrollarlas (Olaz, 2001).

Tejada (2005) menciona que la autoeficacia puede afectar cuatro características: las reacciones emocionales, patrones de pensamiento, trabajo aplicado (gasto físico o mental) y el esfuerzo.

En síntesis, es resaltante elaborar una definición subjetiva de la Autoeficacia, así de cómo se interrelaciona con la eficacia objetiva para tener una representación objetiva cuando las personas realizan actividades en la vida diaria. Como dice Olaz (2001): Se necesita precisión de la autopercepción de la eficacia, poseer las habilidades reales y el conocimiento de la actividad, también de los juicios del individuo sobre los resultados de una conducta específica, para producir un funcionamiento competente.

Para finalizar, es importante tener en cuenta que hay la necesidad de crear condiciones que brinden al individuo pueda adoptar creencias que hagan referencia a la autoeficacia en base al medio en el que le rodea, muy por delante de que tenga potencial y recursos con los que cuenta y que pueden ser utilizados para alcanzar metas, sean a corto o largo plazo. El concepto de autoeficacia “no hace referencia a los recursos que posee una persona, sino a la opinión que se tenga sobre lo que se puede hacer con ellos” (Vinaccia, Contreras, Londoño, Cadena, & Anaya, 2005). Como se menciona en el artículo de Velásquez (2012), es importante llevarlos a contextos en lo que ellos tienen como noción o habilidad para llevar a cabo a hechos tangibles en el día a día, de esta manera puedan reforzar la creencia de autoeficaces sobre lo que ellos conocen, ya que las personas pueden anular ese potencial y solo dándose cuenta de los pocos recursos que visiblemente pueden notar, sin embargo, el sujeto puede ser un expertís en otras habilidades no encontradas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue una investigación básica de corte transversal, no experimental, descriptivo y correlacional, la cual estuvo orientada a entender si existe una relación entre dos variables, es decir que, si el locus de control se relaciona con la autoeficacia laboral, y viceversa.

Además, de acuerdo a los objetivos, así como también las hipótesis, se apoyó de un enfoque cuantitativo. Debido a que se utilizaron pruebas psicométricas para medir ambas variables ya mencionada. Asimismo, se utilizaron procedimientos estadísticos para hallar la correlación que existe entre estas variables.

El estudio también requirió de aportes descriptivos, debido a que al construir las bases teóricas fueron necesarias fuentes en las cuales hablan de locus de control; de igual manera con el tema de autoeficacia, que tuvieran hechos reales que pueden ser contrastados con otras investigaciones del mismo tipo.

3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Según Gonzales y Salazar (2008) la población está conformada por personas u objetos de las cuales tienen como propósito tener conclusiones veraces para el estudio y que se realiza a partir de una investigación de características peculiares. Si bien es cierto tenemos una población indefinida, se tiene 5333 personas LGBTIQ + laborando dentro de lima metropolitana, como referencia del estudio realizado por el INEI (2017).

Por otra parte, la muestra; se define como un subgrupo de la población. Es decir, que es un subconjunto de elementos que representan y a su vez pertenecen a ese conjunto definido a sus características a las que es llamada población con el objetivo de encontrar resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2004), la cual estará conformada por 174 personas. Sin embargo, debido a que la población es indefinida y variable, Argibay (2006, pág. 29) menciona que el tamaño de la muestra depende en parte de la cantidad de ítems involucrados en el análisis, donde de acuerdo a ello: “El número de sujetos no sea menor a cinco veces la cantidad de ítems del instrumento”. Entonces, ya que se tiene 29 ítems en la primera escala y 6 ítems en la segunda, se afirma que deberían ser 175 personas para tener una muestra representativa.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de frecuencia por género

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	149	85,6%
Mujer	25	14,4%
Total	174	100,0%

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de frecuencia por orientación sexual

	Frecuencia	Porcentaje
Homosexual	148	85,1%
Bisexual	23	13,2%
Pansexual	2	1,1%
Transexual	1	0,6%
Total	174	100,0%

Con respecto a las características de la muestra, en la tabla N°1 se muestra una cantidad 149 hombres y 25 mujeres. Además, en la tabla N°2 se muestra una cantidad de 85.6% de personas con orientación homosexual y 13,2% de personas con orientación bisexual.

Para poder seleccionar a las personas de nuestra muestra, las cuales van a participar de nuestra investigación, se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado (Ávila, 2016), debido a que es necesario cumplir algunos requisitos para que nuestra investigación tenga solidez en la presentación de los resultados. Es importante enfatizar que las personas de la comunidad LGBTIQ+ o las cuales se sientan identificada por ella, den su consentimiento para poder participar en la aplicación de las escalas.

A su vez, estas personas se deben encontrar trabajando en alguna empresa privada, estatal, de forma independiente, tercerización, practicante u otro, cuando sea aplicada la prueba y que sean parte de la comunidad LGBTIQ+ o se sienten identificada por ella. Además, la muestra estará conformada por jóvenes, que según la INEI (2020) es conformada por personas entre los 15 a 29 años; sin embargo, solo estará conformada por aquella que tengan la mayoría de edad; es decir, de 18 a 29 años.

Por otro lado, no se considera a personas que no completaron los cuestionarios de forma correcta. Y en el siguiente apartado se especifica a más detalle los criterios de inclusión o exclusión para participar en el estudio:

Criterios de Inclusión:

- Toda persona que esté realizando labores o trabajando ya sea bajo planilla, free lance, tercerización, practicante pre o pro, o de manera independiente a empresas privadas o estatales.
- Toda persona que considere o participe en la comunidad LGTBIQ+, que tiene una orientación homosexual, bisexual, transexual, transgénero, pansexual, asexual, intersexual, que se identifiquen con la comunidad LGTBIQ+.

- Personas que estén residiendo en los distritos dentro de Lima Metropolitana y Callao.
- Personas que se encuentre en las edades de 15 y 29 años, categorizándolos como personas “jóvenes” según la INEI (2020) o el SENAJU (2019) - Secretaría Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación del Perú; sin embargo, solo incluiremos a las personas a partir de los 18 años en adelante por poseer la mayoría de edad.
- La persona debe estar de acuerdo al consentimiento informado para considerar su participación.

Criterios de Exclusión:

- Toda persona que no se identifique con la población LGTBIQ+.
- Toda persona que no se encuentra laborando actualmente en ninguna modalidad ya expuesta en los criterios de inclusión.
- Toda persona que no responda correctamente los cuestionarios aplicados.
- Las personas que no están de acuerdo al consentimiento informado para considerar su participación.
- Las personas que están fuera la categoría de “jóvenes”, es decir, que estén fuera de los rangos de 15 a 29 años tomando como referencia al INEI y el SENAJU.
- Los jóvenes que no han cumplido aún la mayoría de edad (18 años).

3.3. Variables y Operacionalización

Según la matriz de operacionalización, se detalla:

Que el Locus de Control, de acuerdo a Rotter es una expectativa o creencia del sujeto, del cual posee para poder evaluar y controlar las situaciones que le puedan suceder en su vida cotidiana. Esta variable se divide en dos dimensiones: la del locus de control interno y la del locus de control externo, la primera, se refiere a que el carácter de un sujeto puede influir en los acontecimientos que se desarrollan a lo largo de su vida; y el segundo, hace referencia a que el individuo siente que las situaciones que le suceden, no se pueden controlar debido a que el medio ambiente que le rodea tiende a influir (Rotter, 1966, citado en Brenlla y Vazquez, 2010). Las dimensiones respectivas indican el grado en que el sujeto tiende a crear esa expectativa o creencia, fuera de o dentro de sí mismo.

Respecto a la otra variable, Autoeficacia laboral es tanto la variable como su misma dimensión operacional, por lo tanto, se mide directamente el nivel de ésta misma y se define como la confianza que posee un sujeto en relación a su capacidad de afrontar tareas, problemas, actividades o labores de acuerdo a la dificultad (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008) o como lo menciona el mismo Bandura (1977): es la creencia de las capacidades de uno mismo para cumplir satisfactoriamente una tarea.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó la técnica de encuesta, en formato de escala, que fueron enviadas por medio virtual de la cual se pudo recolectar datos, a continuación, se especifica los siguientes instrumentos:

- Escala de Locus de control Interno y externo de Rotten
- Escala de Autoeficacia Short Versión

Cuestionario: Es una herramienta sistemática de preguntas ordenadas las cuales poseen coherencia, sentido lógico y psicológico, expresados por un lenguaje claro y entendible. Permite el recojo de datos a partir de fuentes de interés y está definido por temas. Además, es un instrumento que vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la muestra y su modelo uniforme favorece la contabilidad y la comprobación estadística (García, 2002).

Si bien se sabe que la escala de Locus de Control fue creada por Rotter en el año 1966 en Nueva York, donde realizaba experimentos diseñados para evaluar personas si aprendían y llevaban a la acción de forma diferente sus actividades en relación a los sucesos externos y las conductas de ellos mismos. La prueba psicométrica está compuesta por 2 factores o dimensiones: locus de control interno y locus de control externo, a su vez que estaba constituido por 49 ítems, en la versión original, pero fue adaptada en distintos países, pero se ha tomado la prueba de Brenlla y Vásquez (2010) que tiene 29 ítems, una de las escalas reducidas, en donde 23 ítems son propias para su calificación sobre las percepciones generalizadas sobre el control y posee 6 ítems distractores, las cuales tiene como propósito generar confusión en la prueba. Este test adaptado tiene la forma en donde cada ítem está constituido por dos proposiciones entre (a) y (b), que están ligadas a las dimensiones de la escala, el individuo; que será evaluado, deberá escoger entre uno de estos dos enunciados y esto sumará los puntos que obtenga a uno de estas dos dimensiones ya mencionadas, de esta manera se puede identificar el locus de control dominante.

De acuerdo a lo mencionado, el número corresponde al ítem con un par de enunciados y la letra al enunciado para la respuesta a la dimensión, entonces:

Tabla 3. Respuestas para la escala de Locus de control

LOCUS DE CONTROL INTERNO: 2b, 3a, 4a, 5a, 6b, 7b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 20b, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a y 29b.

LOCUS DE CONTROL EXTERNO: 2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a.

Y luego se suma los enunciados para cada dimensión, se compara entre los dos puntajes obtenidos y se determina que el mayor puntaje, es la dimensión predominante, por ejemplo: si se obtiene un puntaje de locus de control interno de 15 y un locus de control externo de 8, se determina que el sujeto tiene una predominancia de locus de control interno sobre el externo; ambos puntajes deben sumar el total de ítems (23).

Este test, ya ha sido utilizado con anterioridad para un estudio en el ámbito organizacional, hecho por Cabanillas e Inga (2020) la cual se encuentra en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, y la confiabilidad que se consiguió fue de 0.533, eso significa que es adecuada; por otro lado, la adaptación a la población peruana por la Universidad de Chimbote de la Universidad Nacional de Santa, se obtuvo una consistencia interna de 0.65, este puntaje se considera aceptable. Sin embargo, en nuestro estudio, la confiabilidad que se obtuvo fue de 0,064, la cual significa que es muy baja, se utilizó el coeficiente de alpha de cronbach para obtener este resultado, se recomienda considerarlo para posteriores estudios.

La escala de Autoeficacia Laboral – Short Versión, es un instrumento elaborado por Schyns y Von Collani (2002), donde en primera instancia, tenía 20 ítems; sin embargo, se reformulo una versión en donde se redujo a 8, y luego de esto se logró plantear otra versión aún más corta de 6 ítems, donde el alfa de Cronbach $\alpha = 0,78$ (Rigotti, Schyns & Mohr, 2002) citado por Calderón (2018). Por el contrario, en este estudio, se logró

obtener un alpha de cronbach de 0,958, lo que demuestra que en esta muestra es una prueba muy fiable, a pesar de su corta versión.

Esta escala fue adaptada al contexto peruano y fue la primera vez aplicada gracias a Calderon (2018) de la Universidad San Ignacio de Loyola, que además se obtuvo un alfa de Cronbach en su estudio de 0,86; esto a su vez cada uno de los ítems se califican con seis niveles de respuesta posible: 1 = (significa) muy en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ligeramente de acuerdo, 5= de acuerdo y 6 = muy de acuerdo. Es importante tener en cuenta que los ítems de esta versión miden directa y solamente la variable autoeficacia laboral.

Este instrumento fue adaptado para cada contexto en los respectivos países como España, Suecia, Bélgica o Gran Bretaña, y están validadas y métricamente equivalente comparado con la versión de Schyns y Von Collani (Rigotti et al., 2008). A continuación, en base a los datos que se obtuvo de Calderón (2018), se realizó el baremo en relación a nuestro contexto:

Tabla 4. Baremación para la prueba de Autoeficacia laboral

CLASIFICACIÓN	INTERVALO
Muy bajo	11 – 16
Bajo	17 – 21
Promedio	22 – 26
Alto	27 – 31
Muy Alto	32 – 36

3.5. Procedimientos.

Ambas escalas se encontraron de manera pública en el repositorio de sus respectivas casas de estudio. Luego de esto se genera un envío masivo e intencionado de las pruebas, utilizándose todo tipo de medios como grupos de WhatsApp, personas referentes y de apoyo como: Manuel Siccha, comunidades de la comunidad LGBTIQ+ por Facebook o Instagram como: Mhol Perú o LGTB Perú – Lima, para su distribución, dando por conocimiento que las personas deben poseer los criterios de inclusión para el estudio. Todo esto fue realizado entre los meses de octubre del 2020 – enero del 2021, para obtener la cantidad deseada de 175 personas para la muestra, pero se ha conseguido 174, durante el proceso de aplicación se les pregunta si se encuentran laborando y se les sugiere que lo puedan realizar en un espacio cómodo y seguro, ya que, por motivos de la coyuntura, se utiliza el instrumento de manera virtual, y, por consiguiente, se recomendó que hayan podido resolverlo en las mejores condiciones ambientales. Luego de este proceso se eliminan aquellos cuestionarios mal llenados y se excluyen aquellos que no cumplen las condiciones ya mencionadas para el análisis de este estudio y tener una base sólida con datos relevantes para esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la investigación se utilizó programas de base de datos y estadísticos como: Excel 2019 y IBM SPSS V.26. Estos programas; como es el Excel, permitió procesar y vaciar datos obtenidos por el canal virtual, con ello se pudo codificar la información y realizó los filtros para descartar datos que se encontraban errados. Luego, se utilizó el SPSS V.26, que permitió determinar el coeficiente de correlación y de confiabilidad en las variables ya mencionadas. En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov-Lillefors, para encontrar si la muestra se ajusta a la normal o no. Y luego a partir de ello, encontrar el coeficiente de correlación entre las dimensiones, se usó la prueba de Spearman Brown, ya que la muestra no se ajusta a la normal, de

esta manera se halló las correlaciones y en qué sentido se encuentran. Por último, también se utilizó el programa SPSS para producir tablas de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio, se realizó un comunicado a las personas que cumplan con los requisitos especificados en los criterios de inclusión y no considerados aquellos que se encuentren en los criterios de exclusión, luego se informó el consentimiento informado respectivo en donde se explicó que su información no se compartirá a ninguna entidad, persona o institución, que no sea por los fines académicos pertinente (Anexo 4.). Adicionalmente, tampoco se pidió datos personales que pueden generar susceptibilidad de las personas encuestadas. Se le recalcó que las pruebas son anónimas y tiene la posibilidad de aceptar o rechazar su participación en el estudio.

Cabe recalcar que se hizo una difusión en distintas redes en donde podría llegar mi público objetivo y se reafirma que gracias a estas entidades de difusión de la comunidad LGBTIQ+, pude alcanzar una muestra esperada y aceptable; a continuación, se detalla las instituciones y personas que apoyaron a esta investigación: Mhol Peru, Manuel Siccha y LGTB Perú – Lima.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Estadísticos descriptivos

Antes de poder empezar a contrastar los objetivos de mi investigación con los resultados obtenidos mediante el proceso de análisis estadístico descriptivos por SPSS; en primer lugar, se realizó el proceso estadístico de conteo y frecuencias, que puede servir de interés para tener un panorama sobre el estudio, donde la cantidad de personas en total son 174 y la media del locus de control interno, externo y autoeficacia laboral son: 12, 10 y 26 respectivamente, por otra parte, un dato relevante en la investigación es el puntaje mínimo de las variables ya mencionadas, las cuales son: 6, 5 y 6 respectivamente, opuesto a esto, los máximos valores son: 18, 17 y 36 en proporción a las dimensiones mencionadas.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de LCI / LCE & AL

		LCI	LCE	AL
N	Válido	174	174	174
	Perdidos	0	0	0
Media		12,0747	10,9253	26,9943
Mediana		12,0000	11,0000	28,0000
Moda		12,00	11,00	30,00
Desv. Desviación		2,43770	2,43770	6,40222
Varianza		5,942	5,942	40,988
Asimetría		,130	-,130	-1,409
Error estándar de asimetría		,184	,184	,184
Curtosis		,122	,122	2,221
Error estándar de curtosis		,366	,366	,366
Mínimo		6,00	5,00	6,00
Máximo		18,00	17,00	36,00

Prueba de Normalidad

Es importante e indispensable para proceder con el estudio y contraste de la hipótesis, el realizar una prueba de normalidad: si es paramétrica o no paramétrica, para ello, utilizamos la prueba estadística de normalidad Kolmogorov – Smirnof, donde se aplicó el estadístico mediante el SPSS. Dando los siguientes resultados:

Tabla 6. Prueba de Kolmogorov – Smirnof para una muestra

		LCE	LCI	AL
N		174	174	174
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,9253	12,0747	26,9943
	Desv. Desviación	2,43770	2,43770	6,40222
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,133	,133	,161
	Positivo	,094	,133	,102
	Negativo	-,133	-,094	-,161
Estadístico de prueba		,133	,133	,161
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 4., se muestran los datos de la prueba de Kolmogorov – Smirnof, en donde de acuerdo a la significación es menor al valor esperado ($< 0,05$), esto permitió identificar que no tiene una distribución normal, por ello, para el análisis de correlaciones se estará utilizando la prueba no paramétrica de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Para aplicar la prueba de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman ya que todos los valores de significaciones se encontraron por debajo del valor de la significancia; es decir, que se encuentra en una distribución no normal. Por lo tanto, se obtiene los siguientes datos:

Tabla 7. Correlaciones por Rho de Spearman

		Autoeficacia Laboral (AL)
Locus de Control Interno (LCI)	Coeficiente de correlación	,334**
	Sig. (bilateral)	,000
Locus de Control Externo (LCE)	Coeficiente de correlación	-,334**
	Sig. (bilateral)	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla 7, se pudo comparar los datos observados sobre la correlación que tiene el locus de control interno y externo con respecto a la segunda variable Autoeficacia Laboral. Ya que en ambos sí existe correlación debido al valor de significancia menor al 0.05; entonces, también existe relación entre el locus de control y la autoeficacia laboral, de esta manera se cumple el objetivo general de la investigación y se acepta la hipótesis de investigación científica:

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Locus de control y la Autoeficacia Laboral en la muestra representativa de estudio ya mencionada.

- *H1: Existe relación entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.*

Esta conclusión se debió gracias a que se cumplió los objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el *Locus de control interno y la Autoeficacia Laboral* en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020.

En donde se pudo determinar que sí existe relación en el locus de control interno y la autoeficacia laboral, ya que el valor de significancia está por debajo del 0,05; y, además, el índice de correlación es de 0.334, es decir, que es una correlación débil positiva.

En conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación específica:

- *H1: Existe relación entre el locus de control interno y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.*

Con respecto al segundo objetivo específico se propone:

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el Locus de control externo y la Autoeficacia Laboral en la muestra representativa de estudio ya mencionada.

Que, de acuerdo a los resultados, se pudo determinar la relación que existe el locus de control externo y la autoeficacia laboral, ya que el valor de significancia está por debajo del 0,05; y, además, el índice de correlación es de - 0.334, es decir, que es una correlación débil negativa.

En conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación específica:

- *H1: Existe relación entre el locus de control externo y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.*

Análisis de predominancia del locus de control por frecuencia.

Mediante la comparación de las puntuaciones del locus de control externo e interno, se determinó que, a mayor puntaje obtenido, resulta que es el locus de control predominante. De esta manera se pudo comparar la predominancia en la muestra y así poder alcanzar el tercer objetivo específico de la investigación:

Objetivo específico 3: Determinar el Locus de control predominante en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020.

Se expone los siguientes datos obtenidos:

**Tabla 8. LCP = Locus de Control
Predominante**

	Frecuencia	Porcentaje
Locus Interno	103	59,2
Locus Externo	71	40,8

Por lo tanto, se puede diferenciar que el locus predominante en la muestra de jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura es Interna con un 59,2% comparado con un 40,8% de su opuesto: Externo.

Adicionalmente, también se realizó un análisis de la misma manera y se obtuvo la tabla 4.4., la cual se muestra la distribución por género y orientación sexual donde se puede apreciar que en la población de hombres tienen un 52,9% predominancia de locus de control interno en comparación a su opuesto externo con un 32,8%, sin embargo, en el caso de las mujeres hay una ligera diferencia, pero predominante en locus de control externo más que el interno (de 8,0% externo comparado con un 6,3% interno).

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de frecuencia sobre el Locus de control respecto al género & orientación sexual

Género	Orientación sexual	LC Predominante			
		Locus Interno		Locus Externo	
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Hombre	Homosexual	82	47,1%	49	28,2%
	Bisexual	9	5,2%	7	4,0%
	Pansexual	0	0,0%	1	0,6%
	Transexual	1	0,6%	0	0,0%
	Subtotal	92	52,9%	57	32,8%
Mujer	Homosexual	7	4,0%	10	5,7%
	Bisexual	4	2,3%	3	1,7%
	Pansexual	0	0,0%	1	0,6%
	Subtotal	11	6,3%	14	8,0%

Análisis del nivel de autoeficacia por recodificación y frecuencia.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020.

Se presentan los datos obtenidos:

Tabla 10. AlBaremo = Recodificación de los puntajes de Autoeficacia Laboral con respecto a los Baremos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	12	6,9
Bajo	14	8,0
Promedio	33	19,0
Alto	75	43,1
Muy alto	40	23,0

Por lo tanto, se puede determinar que hay un 14,9% de tendencia a una Autoeficacia Laboral baja, 19% en el promedio y 66,1% a una tendencia alta, lo que quiere decir que respecto a los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura, tienen una tendencia alta de Autoeficacia Laboral.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos de frecuencia sobre La Autoeficacia laboral respecto al género.

		Género			
		Hombre		Mujer	
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
AlCategoría	Muy bajo	11	6,3%	1	0,6%
	Bajo	9	5,2%	5	2,9%
	Promedio	30	17,2%	3	1,7%
	Alto	63	36,2%	12	6,9%
	Muy alto	36	20,7%	4	2,3%
	Subtotal	149	85,6%	25	14,4%

De la misma manera se realizó una tabla con los datos por género y se obtuvo la tabla 4.7., donde se puede apreciar que en la población de hombres tienen un 56,9% en tendencia a nivel alto de autoeficacia laboral y por el contrario un 11,5% de tendencia a nivel bajo, en el caso de las mujeres se cumple lo mismo, con un 9.2% de tendencia al alto y 4.6% a una tendencia al bajo.

4.2. Discusión

De acuerdo a la hipótesis planteada del presente estudio, existe una relación significativa entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana. Esto nos permite demostrar que de acuerdo a la percepción interna o externa del sujeto la cual puede tener, se relaciona con la percepción de su eficiencia en sus labores. Según la investigación realizada por Cabanillas e Inga (2020), los resultados son similares, en donde su estudio realizado a 169 colaboradores se encontró una relación significativamente aceptable entre ambas variables, asimismo, contrastando mis objetivos específicos, también se encontró relación entre las variables locus de control interno, con un coeficiente positivo a la autoeficacia laboral, y, por el contrario, el locus de control externo, con un coeficiente negativo a la variable ya mencionada. Sin embargo, a pesar de estas coincidencias, no se obtuvo un adecuado y esperado coeficiente de Cronbach para la prueba de Locus de Control de la prueba de Rotter, en la del estudio anterior fue de 0,533 y en este estudio es casi nulo el valor encontrado (0,064). Lo que podría poner en duda la confiabilidad de esta prueba y de los datos que pudiese dar como resultado.

Comparando con la investigación de Sauna (2017), también los resultados son similares, ya que su investigación relaciona la variable locus de control y la satisfacción laboral, a pesar de que utilizan otro tipo de test para locus de control, contiene las mismas similitudes con respecto a bases teóricas y supuestos mencionados en este estudio, y de acuerdo a sus resultados, se encontró una relación significativa alta en ambas variables, lo que también se comprobó en nuestra investigación con respecto al objetivo general. Asimismo, se encontró una correlación positiva entre LCI y SL, por el contrario del LCE que es una correlación negativa con respecto al SL; y de acuerdo con Holland, Pyman, Cooper & Teicher (2011) citado por Calderón (2018) la SL es entendida por dos niveles: la primera es una tendencia más afectiva, que evalúa la emoción general sobre las labores como el nivel de interés al trabajo y, en segundo

lugar, tiene una tendencia más cognitiva, que tiende más a evaluar las condiciones del trabajo y las posibilidades de tener oportunidades, lo cual guarda relación sobre la autoeficacia laboral, ya que posee un proceso cognitivo y afectivo, no solamente por la percepción sino también cognoscitivo e individual. (Zimmerman, Kitsantas y Campillo; 2005 citado por Velásquez; 2012).

A pesar de existir investigaciones relacionadas al locus de control, también encontramos investigaciones que no tienen tanta similitud con este estudio, por ejemplo: el estudio de Carranza (2017), una investigación peruana realizada en estudiantes de 5to grado de secundaria en el distrito de Chimbote, cabe recalcar que esta investigación fue la primera en aplicar la prueba en nuestro contexto peruano y fue utilizado como referencia en otras investigaciones, sus resultados muestran que hubo mayor predominancia por el locus de control externo (61.3%), muchos más de los que tuvieron un locus de control interno (38.7%); ya que de acuerdo a nuestros resultados se obtuvo una predominancia de locus de control interno por sobre el externo, esto se puede entender por una simple razón, y en base a las investigaciones que realizó Rotter citado por Bárbara (1996), menciona que a medida que aumenta la edad, el sujeto tienden a tener un locus de control interno más predominante, y evidentemente la población con la cual estudió Carranza difiere en gran magnitud sobre la edad, pero es interesante poder comparar estos estudios con el propósito de entender el comportamiento del Locus de control, asimismo, el coeficiente de consistencia interna que refiere este estudio sobre la prueba de locus de control fue de $\alpha = 0,67$ (Tong & Wang, 2006 citado por Carranza, 2017).

Con respecto a la otra variable, el estudio de Calderón (2018) donde se adaptó la prueba de autoeficacia laboral – short versión por primera vez al Perú, se obtuvo un coeficiente de consistencia interna de 0,86 y en este estudio también se identificó el mismo resultado: un elevado coeficiente de confiabilidad, lo que demuestra su gran efectividad con solo una pequeña versión de 6 ítems, además si bien se relaciona en

este estudio la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral, donde existen una relación significativa moderada positiva, se relaciona mucho con nuestros hallazgos, ya que según Kahn & Byosiere (1992) citado por el autor, la autoeficacia laboral así como la satisfacción laboral están relacionadas y dependen de la evaluación personal sobre la situación que se encuentra el sujeto, como se mencionó anteriormente, y puede ser comparada con el locus de control, ya que es una percepción extrínseca o intrínseca al medio en el que se encuentra.

En otro estudio sobre Autoeficacia laboral, locus de control y autoestima por Vicente (2016) en España, donde participaron 405 sujetos, se pudo encontrar la relación entre las tres variables propuestas a un nivel significativo, aunque con niveles no tan elevados así como en este estudio; además de estos hallazgos, también es relevante comparar los datos obtenidos respecto al género, según este estudio, no hay diferencia significativas, en nuestro caso se puede observar una diferencia con respecto al locus de control interno más en varones que de mujeres, debido a que predomina el locus externo en este último pero de manera ligera. Y con respecto a la AL, tanto en varones como en mujeres, hay una mayor tendencia para una Autoeficacia laboral alta.

El hecho de que la confiabilidad o el estudio pueda parecer tener datos pocos fiables, es importante mencionarle las presentes limitaciones que se pudieron encontrar con respecto al estudio. Esto puede ocurrir por diversos factores, en primer lugar, por la situación de la pandemia, a pesar del seguimiento que se pudo realizar para poder aplicar las pruebas, es indispensable que pueda darse en las condiciones para una investigación, es decir: adecuadas en espacios, ambientes, situaciones, limitar estresores, limitar distracciones, para no caer bajo el efecto ambiental que pueden influir en los resultados de las pruebas, segundo punto, a pesar que las pruebas estadísticas son muy efectivas para las pruebas normativas, no se puede esperar el mismo resultado en una prueba ipsativa y dicotómica (Calderón & Ximénes , 2012; Sánchez-López,1996), la cual la escala Rotter posee como naturaleza y propiedad.

Tercer punto, varios sujetos habían mencionado que la prueba era demasiado larga, lo que podría influir que a partir de cierta puntuación no lo hayan realizado de manera consciente y el investigador no tiene la posibilidad de intervenir en que momento el sujeto tiene que realizarlo adecuadamente. Si bien, el test es muy bueno ya que se han realizado varias investigaciones como y donde la confiabilidad no ha sido inconveniente para su aplicación: Cabanillas e Inga (2020), Carranza (2017), Brenlla y Vázquez (2010), Sauna (2017), Moena (2012) entre otros; si hay que considerar este punto de confiabilidad. No obstante, algo que se pudo evitar y que es beneficioso para la investigación; es que, aplicando este tipo de test, se impide que la investigación tenga un corte de deseabilidad social o sesgo de respuesta a falseamiento de datos (Ximénes y Calderón, 2012) Lo cual es beneficioso para investigaciones futuras y sobre todo para aplicaciones en el ámbito organizacional, donde autores como Rodríguez (2004) realizan un hincapié que los instrumentos ipsativos, si bien se limita la comparación interindividual, es imprescindible en la práctica organizacional y de los profesionales que la utiliza.

Finalmente, los datos que han sido obtenidos en esta investigación permiten no solamente encontrar resultados pertinentes, sino también, entender el comportamiento en diferentes tipos de población y muestra, como es en el caso de la comunidad LGBTIQ+; asimismo, nos genera indagar nuevas preguntas de interés. Es relevante el hecho de que los distintos indicadores estadísticos que dieron como resultados de este estudio, sea comparado con estudios que ya han sido realizados y mucho más enriquecedor para investigaciones futuras, sobre todo porque nos encontramos en un contexto no común en la historia del Perú y el mundo, y que la comunidad LGBTIQ+ no se encuentra indistinto frente a esta situación y/o coyuntura actual del covid-19.

V. CONCLUSIONES:

1. Se logra conseguir el objetivo general, donde la hipótesis de investigación se acepta, esto quiere decir que: existe correlación significativa, entre las variables Locus de control y Autoeficacia Laboral en los jóvenes de la comunidad LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, con valor de significancia de .000.
2. Se alcanza determinar qué relación existe entre locus de control interno y la autoeficacia laboral en los jóvenes de la comunidad LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, donde el primer objetivo específico se cumple, de acuerdo al valor de significancia de .000; y por consiguiente, se acepta hipótesis de investigación específica, esto quiere decir que: existe relación entre las variables Locus de control Interno y Autoeficacia Laboral, y es un valor positivo de: ,334.
3. Y por el contrario se logra determinar qué relación existe entre locus de control externo y la autoeficacia laboral en los jóvenes de la comunidad LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, donde el segundo objetivo específico se cumple, de acuerdo al valor de significancia de .000; y, por consiguiente, se acepta hipótesis de investigación específica, esto quiere decir que: existe relación entre las variables Locus de control Externo y Autoeficacia Laboral, y es un valor negativo de: -,334.
4. Se pudo obtener la predominancia del Locus de Control, cumpliendo el tercer objetivo específico, donde la muestra es la comunidad LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, y el resultado es: Predominancia interna en un 59,2%.
5. Se llegó a determinar el nivel de Autoeficacia laboral, cumpliendo el cuarto y último objetivo específico, donde la muestra es la comunidad LGBTIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana, y el resultado es el siguiente: 14,9% de tendencia baja, 19% en el promedio y 66,1% a una tendencia alta de Autoeficacia Laboral.

VI. RECOMENDACIONES:

Se propone las siguientes sugerencias:

1. Para los nuevos investigadores de las cuales se encuentren interesados en el tema, ejecutar una investigación similar a esta con población LGTBIQ+ u otras poblaciones minorías de interés; como por ejemplo población, transexual para poder conocer si existe variabilidad en los datos hallados.
2. Para nuevos estudios e investigadores que tengan un interés psicométrico, realizar la disminución de los ítems de la escala de Locus de Control de Rotter, ya que ha sido considerada como muy larga y eso cansaba a los participantes a la hora de dar sus respuestas.
3. A pesar de que los resultados son aceptables y satisfactorios, sugiero a las empresas privadas o públicas, hincapié en que deben dar soporte a sus colaboradores, a pesar que puede haber predominancia del Locus de Control Interno con respecto a su eficiencia laboral, deben mantenerse saludable las creencias que tiene acerca de sus propias actitudes con respecto al trabajo, ya que si esto fuera lo contrario, una internalidad basada en una incapacidad en la autoeficacia laboral, podría ser perjudicial para los colaboradores y por ende, para las empresas a las cuales brindan sus servicios.
4. Por otro lado, se recomienda a las empresas estatales o privadas, identificar a las personas que poseen un locus de control externo predominante y realizar talleres de soporte para que puedan manejar su situación con respecto a la autoeficacia laboral que ellos(as) perciben de sí mismos(as).
5. Por último, a toda entidad estatal o privada que tiene un enfoque de interés por plantear mejoras dentro del marco laboral, se sugiere: planificar, plantear y proponer estrategias de evaluación para identificar y generar ambientes favorables para que las personas desarrollen un locus de control interno e incentivar la autoconfianza para alcanzar un óptimo estado de autoeficacia laboral.

REFERENCIAS

- Arana, C. y Gardini, T. (2019). *Locus de control y satisfacción laboral en la empresa Fármacos del Norte SAC, Trujillo para el año 2019* [Tesis de Licenciatura] Universidad Leonardo Da Vinci, Trujillo, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/163>.
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos, *Redalyc*, 13(1), 13-29. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>.
- Ávila, H. (2016) *Introducción a la Metodología de la investigación*. México: Eumed.net
Recuperado de:
www.eumed.net/libros/2006c/203
- Bibiano, M., Ornelas, M., Aguirre, J., y Rodríguez-Villalobos, J. (2016). *Composición factorial de la Escala de Locus de Control de Rotter en Universitarios Mexicanos*. *Formación universitaria*, 9(6), 73-82. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062016000600007&script=sci_arttext&tlng=e.
- Brenlla, M., y Vázquez, N. (2010). *Análisis Psicométrico de la adaptación argentina de la escala de Locus de Control de Rotter*. *Researchgate*, Documento de Trabajo Nro., 2, 15. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Elena_Brenlla/publication/272490403.
- Cabanillas, M. e Inga, J. (2020). *Autoeficacia y locus de control en colaboradores de la Gerencia Regional La Libertad*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45724>.
- Calderón, C. y Ximénez, C. (2012). *Análisis factorial de ítems de respuesta forzada: una revisión y un ejemplo*. *ScienceDirect, Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 24-34. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053414700032>.
- Calderón, M. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos*. [Tesis de Licenciatura] Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado de:
<http://200.37.102.150/handle/USIL/8478>.
- Carranza, E. (2017). *Relación entre los tipos de locus de control y el nivel de logro de los aprendizajes del área de historia, geografía y economía, en los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. san pedro, de Chimbote – 2014* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Santa, Chimbote, Perú, Recuperado de:
<http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2846>.

- Heredia, J., Vivas, M. y Cifuentes, C. (2002). *Conceptualización, medición y aplicación del constructo de locus de control*. [Tesis de Licenciatura] Universidad de la Sabana, Chía, Colombia. Recuperado de:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4132>.
- Doku, A., Fonseca, L., Gonzáles, E. y Gualdrón, J. (2002). *Evaluación de Locus de control y su relación con las variables ansiedad y depresión en grupos de asistentes a Atención Psicológica*. [Tesis de Licenciatura] Universidad de la Sabana, Chía, Colombia: Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/47068082.pdf>
- Engler, B. (1996). *Albert Bandura y Julian Rotter*. (trad. Velázquez, J.) En *Introducción a las teorías de la personalidad* (Pp. 228–261). México: McGraw-Hill. Recuperado de:
http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/teor_person/cap/09.pdf
- Conexiónesan (2020). *Efectos del coronavirus en la economía mundial*. ESAN. Recuperado de:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/efectos-del-coronavirus-en-la-economia-mundial/>
- Espino, A. (2014). *Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental)*. *Scielo, Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. Recuperado de:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352014000200010
- Feist, J., Feist, G., y Roberts, T. (2015). *Bandura, Rotter y Mischel*. (trad. Obón M.) En *Teorías de la Personalidad* (Pp. 314-358). México: McGraw-Hill. Recuperado de:
https://www.academia.edu/39637779/Teor%C3%ADas_de_la_Teor%C3%ADas_de_la_PERSONALIDAD_OCTAVA_EDICI%C3%93N_OCTAVA_EDICI%C3%93N
- Feldman, S. (1985). *Enfermedad mental y Economía*. Iris Paho, *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*, (OSP); 98 (3). Recuperado de:
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/15857>
- García, F. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Editorial Limusa. Recuperado de:
<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Gonzales, R. y Salazar, F. (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de proyectos de investigación* [Tesis de Licenciatura]. Universidad del oriente - núcleo del Sucre, Cumaná, Venezuela. Recuperado de:
<http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Guerrero, S. y Marie, G. (2020). *Los derechos y la inclusión de las personas LGBTI en Perú en tiempos de coronavirus*. Recuperado de:

<https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/los-derechos-y-la-inclusion-de-las-personas-lgbti-en-peru-en-tiempos-de-coronavirus>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Recuperado de:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

INEI (2020). *Informe de Empleo N° 10 - Trimestre: Jul-Ago-Set 2020*. Recuperado de:

<https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/>

INEI (2018). *Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017*. Recuperado de:

[https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-dio-a-conocer-los-resultados-de-la-primera-encuesta-virtual-para-personas-lgbti-2017-10705/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,restante%2028%2C2%25%20\(3\)](https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-dio-a-conocer-los-resultados-de-la-primera-encuesta-virtual-para-personas-lgbti-2017-10705/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,restante%2028%2C2%25%20(3))

IPSOS (2019). *II Encuesta Nacional de Derechos Humanos: Población LGBT*. Recuperado de:

<https://www.ipsos.com/es-pe/ii-encuesta-nacional-de-derechos-humanos>

Marisa, S., Grau R., Martínez I., Cifre E., Llorens S. y García-Renedo. M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (Vol. 8). España: Universitat Jaume I. Recuperado de:

<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/NuevosHorizontes>

Moena, J. (2012). *Construcción y Validación de una Escala de Locus de Control Dirigida Escolares de Enseñanza Media*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad del Bío – Bío, Chile. Recuperado de:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/328>

Olaz, F. (2003). *Autoeficacia y variables vocacionales*. *Researchgate*, 9(1), 5-14. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/39206345_Autoeficacia_y_variables_vocacionales

Olaz, F. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Córdoba (U.N.C.), Córdoba, Argentina, Recuperado de:

<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/olaz.pdf>.

Oros, L. (2005) *Locus de control: Evolución de su concepto y operacionalización*. *Revista de psicología*, 14(1), ág-89. Recuperado de:

<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17338>

Rigotti, T., Schyns, B., y Mohr, G. (2008). *A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries*. *Researchgate*, 16(2), 238-255. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/48776533_A_Short_Version_of_the_Occupational_Self-Efficacy_Scale_Structural_and_Construct_Validity_Across_Five_Countries

- Rivera, C., Llanes, F., Garrido, A., Maldonado, R. y Sánchez, A. (2014). *Inteligencia emocional, estrés, autoeficacia, locus de control y rendimiento académico en universitarios. Enseñanza e investigación en psicología. Redalyc*, 19(1), 21-35. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614002.pdf>
- Robles, A. (2019) *Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/633468>
- Rodríguez, J. (2004). *La tecnología de evaluación ipsativa y el sistema APP-APT de Thomas International. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 169-197. Recuperado de:
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/f7e9050c92a851b0016442ab604b0488>
- Sam, N. (2020). *Una «segunda ola» de devastación de la salud mental debido al covid-19 es inminente, dicen expertos*. Recuperado de:
<https://cnnespanol.cnn.com/2020/10/13/una-segunda-ola-de-devastacion-de-la-salud-mental-debido-al-covid-19-es-inminente-dicen-expertos/>
- Sánchez-López, C. (1996). *Validación y análisis ipsativo de la escala de actitudes hacia la estadística (EAE). Análisis y modificación de conducta*, 22(86), 799-819. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7072576.pdf>
- Sauna, B. (2018). *Locus de control y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la micro red El Porvenir, 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH católica), Chimbote, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1908>
- Schyns, B., y Von-Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. Recuperado de:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320244000148>
- Tejada, A. (2005). *Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación. Pensamiento Psicológico*, 1(5), pp. 117-123. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4800697>

- Thompson, C., Kuah, A., Foong, R. y Ng, E. (2020). *The development of emotional intelligence, self-efficacy, and locus of control in Master of Business Administration students*. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 113-131. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21375>
- Velásquez, A. (2012). *Revisión Histórico-Conceptual del concepto de Autoeficacia*. *Pequén*, 1(2). Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RP/article/view/1838>
- Vicente, D. (2016). *La autoestima, autoeficacia y locus de control y su influencia en el rendimiento académico en alumnos en escuelas de negocio*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Complutense de Madrid (UCM), Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/37604/>
- Ximénes, C. y Calderón, C. (2012). *El análisis factorial de datos ipsativos: un estudio de simulación*. *Psicothema*, 24(2), 302-309. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4015>

ANEXOS

ANEXO 1. Escala de Locus de Control de Rotter

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

Recuerde, elija solo UNA de las opciones del par:

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

ÍTEM 11

- a. () Llegar a tener éxito es cuestión de trabajo duro, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.
- b. () Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar correcto, en el momento oportuno.

ÍTEM 12

- a. () El ciudadano común puede tener influencia en las decisiones del gobierno.
- b. () Este mundo esta manejado por unas pocas personas que se encuentran en el poder, y el hombre común no puede hacer mucho respecto de ello.

ÍTEM 13

- a. () Cuando hago planes, estoy casi seguro de poder realizarlos.
- b. () Hacer planes con mucha anticipación no siempre es bueno, porque muchas cosas parecen ser cuestión de buena o mala suerte.

ÍTEM 14

- a. () hay ciertas personas que directamente no son buenas.
- b. () todas las personas tienen algo bueno.

ÍTEM 15

- a. () En mi caso, obtener lo que quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.
- b. () Muchas veces podríamos decidir qué hacer simplemente tirando una moneda.

ÍTEM 16

- a. () Frecuentemente, llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto.
- b. () Lograr que las personas hagan lo correcto depende de su capacidad, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.

ÍTEM 17

- a. () En relación a los sucesos mundiales, la mayoría de nosotros somos víctimas de fuerzas que no podemos ni entender ni controlar.
- b. () Participando activamente en la política y en las cuestiones sociales, las personas pueden controlar lo que sucede en el mundo.

ÍTEM 18

- a. () La mayoría de las personas no se dan cuenta hasta qué punto sus vidas están controladas por hechos accidentales.
- b. () En realidad, no existe algo llamado "suerte".

ÍTEM 19

- a. () Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.
- b. () En general es mejor ocultar los propios errores.

ÍTEM 20

- a. () Es difícil saber si, realmente, le agradas o no a una persona.
- b. () la cantidad de amigos que tienes depende de cuan agradable eres.

ÍTEM 21

- a. () A la larga, lo malo que nos sucede se compensa con lo bueno que nos pasa.
- b. () La mayoría de las desgracias son el resultado de la falta de capacidad, la ignorancia, la haraganería.

ÍTEM 22

- a. () Si nos esforzamos lo suficiente, podemos eliminar la corrupción en la política.

b. () Es difícil para la gente tener demasiado control sobre lo que hacen los políticos en su cargo.

ÍTEM 23

a. () A veces me cuesta entender como los maestros llegan a las notas que ponen.

b. () Existe una relación directa entre cuan duro estudio y las notas obtengo.

ÍTEM 24

a. () Un buen líder espera que las personas decidan por si mismas lo que deben de hacer.

b. () Un buen líder indica claramente a todos cuáles son sus tareas.

ÍTEM 25

a. () Muchas veces siento que tengo poca influencia sobre las cosas que me suceden.

b. () Me resulta imposible creer que el azar o la suerte tienen un papel importante en mi vida.

ÍTEM 26

a. () Las personas que están solas es porque no intentan ser amigables.

b. () No tiene mucho sentido tratar de agradar a la gente, si les gustas, le gustas.

ÍTEM 27

a. () En la escuela secundaria se pone mucho énfasis en el deporte.

b. () Los deportes en equipo son una excelente manera de moldear el carácter.

ÍTEM 28

a. () Lo que sucede, es el resultado de mis propias acciones.

b. () A veces siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que está tomando mi vida.

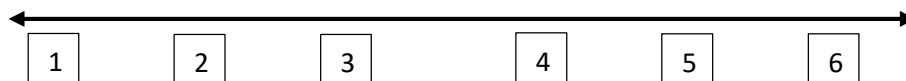
ÍTEM 29

a. () la mayoría de las veces no logro comprender porque los políticos se comportan en la forma en que lo hacen.

b. () A la larga, las personas son responsables de los malos gobiernos, tanto a nivel nacional como local.

ANEXO 2. Escala de Autoeficacia Laboral

Por favor, responda marcando con un aspa a los siguientes ítems según el grado en el que se sienta más identificado.



MUY EN
DESACUERDO

MUY DE
ACUERDO

Ítem	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Permanezco tranquilo cuando enfrento dificultades en el trabajo, porque confío en mis capacidades	1	2	3	4	5	6
Cuando afronto un problema en el trabajo, normalmente encuentro varias soluciones	1	2	3	4	5	6
Normalmente puedo manejar cualquier problema que se me cruce en el camino, o, en el trabajo	1	2	3	4	5	6
Mis experiencias pasadas en el trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral	1	2	3	4	5	6
En el trabajo logro las metas que me propongo	1	2	3	4	5	6
Me siento preparado para afrontar la mayoría de las demandas del trabajo	1	2	3	4	5	6

ANEXO 3. Coeficiente de Alpha de Cronbach

En primera instancia se procede a calcular la confiabilidad de ambas escalas, para determinar la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente del Alpha de Cronbach, el cual se expone líneas abajo.

**Confiabilidad mediante el alfa de Cronbach
en la escala de locus de control y la escala
de autoeficacia laboral en jóvenes LGBTIQ+
trabajadores activos de Lima Metropolitana
ante la coyuntura pandémica por COVID-19
- 2020**

Instrumentos de evaluación	Alfa de Cronbach	N de elementos
Locus de control de Estrés de Rotter	,064	23
Autoeficacia Laboral	,958	6

De acuerdo a la escala de Locus de control de Rotter cuyos ítems son ipsativos y dicotómicos, se procedió también a calcular el coeficiente de fiabilidad mediante la fórmula de Kuder-Richardson; el índice de fiabilidad obtenido fue de 0.069, lo cual en ambos casos se obtuvo una puntuación similar, este nos indica que se trata de una prueba poco confiable; sin embargo, en anteriores investigaciones como del que se toma referencia de Cabanilla e Inga (2020) , se obtuvo un coeficiente de 0,533 y asimismo de los autores que adaptaron la prueba Brenlla y Vásquez (2010) de Carranza & Mucha (2017) sobre el instrumento del locus de control, se obtuvo un coeficiente aceptable de 0.65, lo cual indica que es requisito importante pero no suficiente del valor para el estudio, por ende de su interpretación. Por el contrario de la confiabilidad de la Escala de Autoeficacia Laboral de Rigotti, Schyns & Mohr (2002) fue de 0.958, lo cual es un indicador aceptable para este instrumento.

ANEXO 5 – Consentimiento informado

Resumen

Pregunta

Individual

Consentimiento informado: El presen...sta usted de acuerdo en participar? ▾

< 1 de 37 >

Consentimiento informado: El presente cuestionario es un trabajo estrictamente académico, del cual propondrá algunas recomendaciones de mejora para la población. Los datos que están aquí no se compartirán con nadie, ni se pedirán datos personales. Adicionalmente a ello, su participación es confidencial, manteniendo su información para la finalidad de la investigación ¿Esta usted de acuerdo en participar?

[Mostrar opciones](#) ▾

Si

ANEXO 6 - OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	PRUEBA	ADAPTACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	PUNTUACIÓN
LOCUS DE CONTROL	Escala de Locus de Control de Rotter (1966)	Usado por María Alejandra Cabanillas y Janet Inga (2020)- Adaptación al Español Argentino (Elena Brenlla y Natalia Vázquez, 2010)	Según Rotter(1966) el locus de control es: "la expectativa o creencias que cada individuo tiene para poder evaluar y controlar los acontecimientos que le puedan suceder en el transcurso de su vida".	Locus de control interno	"El locus de control interno hace referencia a que el carácter influye en las situaciones que le suceden" Brenlla y Vázquez de Rotter (2010)	El grado de locus de control interno	2b, 3a, 4a, 5a, 6b, 7b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 20b, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a, 29b.	IPSATIVO - DICOTÓMICO	23 puntos = Locus de control externo 0 puntos = Locus de control interno
				Locus de control externo	" El locus de control externo es donde el individuo siente que los acontecimientos que le suceden son incontrolables debido a que su medio ambiente influye en esto" Brenlla y Vázquez de Rotter (2010)	El grado de locus de control externo	2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b,15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a.		
				Distractores	Genera confusión en la prueba		1, 8, 14, 19, 24, 27.		

VARIABLE	PRUEBA	ADAPTACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	PUNTUACIÓN
AUTOEFICACIA LABORAL	<p>Escala Autoeficacia Laboral - Short Version (Occupational Self-Efficacy Scale, OSES - Rigotti, Schyns & Mohr, 2008).</p>	<p>Adaptación al español y usado por peruana (Marisa Calderón ,2018)</p>	<p>Según Rigotti, Schyns & Mohr (2008): "La autoeficacia se define como la confianza que un individuo tiene en su capacidad para afrontar con tareas o problemas difíciles" o, como Bandura (1977) "es la creencia en la capacidad de uno para cumplir con éxito una tarea".</p>			<p>El grado de Autoeficacia laboral</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5 y 6</p>	<p>LIKERT 1 = muy en desacuerdo. 2 = en desacuerdo. 3 = ligeramente en desacuerdo. 4 = ligeramente de acuerdo. 5 = de acuerdo. 6= muy de acuerdo.</p>	<p>Muy bajo 11 – 16 Bajo 17 – 21 Promedio 22 – 26 Alto 27 – 31 Muy Alto 32 – 36</p>

ANEXO 7 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Locus de control y Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020”

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		METODOLOGÍA	
	GENERAL	ESPECÍFICOS			GENERAL	ESPECÍFICAS		
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación del Locus de control y Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020?	¿Cuál es la relación del Locus de control interno y Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020?	Determinar la relación que existe entre el Locus de control y la Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.	Determinar la relación que existe entre el Locus de control interno y la Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.	H1: Existe relación entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020. Ho: No existe relación entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.	H1: Existe relación entre el locus de control interno y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020. Ho: No existe relación entre el locus de control interno y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.	Descriptivo transaccional correlacional.	
		¿Cuál es la relación del Locus de control externo y Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020?		Determinar la relación que existe entre el Locus de control externo y la Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.		H1: Existe relación entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020. Ho: No existe relación entre el locus de control y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.		H1: Existe relación entre el locus de control externo y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020. Ho: No existe relación entre el locus de control externo y la Autoeficacia laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos de Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.
		¿Cuál es el Locus de control predominante en los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020?		Determinar el Locus de control predominante en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020.				

		¿Cuál es el nivel de Autoeficacia Laboral en los jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 - 2020?		Determinar el nivel de Autoeficacia Laboral en jóvenes LGTBIQ+ trabajadores activos en Lima Metropolitana ante la coyuntura pandémica por COVID 19 – 2020.	
--	--	--	--	--	--