

Locus de control como predictor de la ansiedad estado en contexto de pandemia y diferencias de género, edad y trayectoria laboral

Lautaro Cirami¹
Ana Melgarejo²
Tomas Rotta³
Julián Andrés Mur⁴
Carolina Iris Pereyra Girardi⁵

Resumen

El trabajo ha sido modificado a partir de la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos modos de organizar el mismo, no obstante, también se ha visto reconfigurado a partir de la pandemia a causa de COVID-19. Se ha evidenciado que estos cambios impactan sobre la salud de los trabajadores. Por lo tanto, el presente trabajo se propone como objetivo general analizar los perfiles sociolaborales y su relación con niveles de locus de control externo y ansiedad estado. La muestra se conformó de 331 trabajadores de ambos sexos, distribuidos en 70% mujeres y 30% varones, quienes presentaron una media de edad de 33,15 años (DE= 11,84). Los instrumentos utilizados fueron: 1) *Cuestionario sociodemográfico ad hoc*, 2) *Escala de Locus de Control de Rotter (Rotter, 1966), adaptación argentina (Brenlla & Vázquez, 2010)*, 3) *Escala de Ansiedad Estado del State-Trait Anxiety Inventory (Spielberger et al., 1970), adaptación argentina (Leibovich de Figueroa, 1991)*. Los resultados evidenciaron que a mayor edad, así como también a mayor experiencia laboral, mayor locus de control interno. Además, se halló que niveles más altos de locus de control externo se asocian a niveles mayores de ansiedad estado. En resumen, el presente estudio aporta evidencia para el diseño de talleres y actividades dirigidas al fortalecimiento del locus interno de los trabajadores para favorecer el manejo de la carga laboral, el estrés y la ansiedad.

Palabras clave: Locus de Control; Ansiedad Estado; COVID-19; Pandemia; Psicología del Trabajo.

¹ Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. E-mail: lauta.cirami@gmail.com.

² Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. E-mail: ana.rodriguezmelgarejo@usal.edu.ar.

³ Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. E-mail: t.rodriguezrotta@usal.edu.ar.

⁴ Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. E-mail: julian.mur@usal.edu.ar.

⁵ Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador E-mail: carolina.pereyra@usal.edu.ar.

Locus of control as a predictor of state anxiety in the context of a pandemic and differences in gender, age and work history

The organizations had been modified from the incorporation of new technologies and new ways of organizing it, however, it has also been reconfigured from the pandemic due to COVID-19. It has been shown that these changes have an impact on the health of workers. Therefore, the present work proposes as a general objective to analyze the socio-labor profiles and their relationship with levels of external locus of control and state anxiety. The sample was made up of 331 workers of both sexes, distributed in 70% women and 30% men, who presented a mean age of 33.15 years (SD= 11.84). The instruments used were: 1) Ad hoc sociodemographic questionnaire, 2) Rotter Locus of Control Scale (Rotter, 1966), Argentine adaptation (Brenlla & Vázquez, 2010), 3) State Anxiety Scale of the State-Trait Anxiety Inventory (Spielberger et al., 1970), Argentine adaptation (Leibovich de Figueroa, 1991). The results showed that the older, as well as the greater the work experience, the greater the internal locus of control. In addition, higher levels of external locus of control were found to be associated with higher levels of state anxiety. In summary, this study provides evidence for the design of workshops and activities aimed at strengthening the internal locus of workers to favor the management of workload, stress and anxiety.

Keywords: *Locus of Control; state anxiety; COVID-19; Pandemic; Work Psychology.*

Introducción

El trabajo representa una de las áreas de importancia que configuran la identidad de las personas en la actualidad, estructurando el tiempo disponible, las relaciones interpersonales y la inserción en el modelo económico vigente (Romero Caraballo, 2017). En la última época, el trabajo ha sido modificado a partir de la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos modos de organizar el mismo, no obstante, también se ha visto reconfigurado a partir de la

pandemia a causa de COVID-19 (Cirami et al., 2021; Ruiz-Frutos y Gomez-Salgado, 2020). Entre los distintos factores que generaron estas transformaciones, se pueden señalar medidas de aislamiento social, cuidado de la salud e higiene, así como también la implementación del teletrabajo (Peiró y Soler, 2020; Santillán-Marroquín, 2020).

Con respecto al contexto de pandemia en ámbitos laborales diversos trabajos (Malik et al., 2021) indagaron el constructo de

miedo frente al COVID-19. Estas investigaciones sostienen que el COVID-19 aparece, no sólo modificando los escenarios de trabajo, sino sumándose como una variable más a tener en cuenta. En estas investigaciones se analiza cómo el bienestar psicológico se ve alterado a partir del miedo a contagiarse en los ambientes laborales impactando además sobre el rendimiento laboral de los y las trabajadoras. La percepción del riesgo al contagio parece modificar las dinámicas relacionales entre las y los trabajadores en comparación con la prepandemia.

Otro de los fenómenos evidenciados en el contexto de pandemia es el de la violencia en el trabajo. Do Byon et al. (2021) estudiaron la violencia tipo II en el trabajo la cual consiste en comportamientos de agresión psicológicas y/o físicas por parte de usuarios/clientes sobre los trabajadores de una organización. En esta investigación, se dejó en evidencia el aumento de este tipo de violencia sobre personal de enfermería. En este sentido, hay otro factor psicosocial, en este caso que implica a los usuarios/clientes, que se ve alterado por el COVID-19.

También se pueden señalar aspectos de transformación en lo que refiere a las modalidades de trabajo. El teletrabajo, por ejemplo, tuvo una implementación abrupta y no dejó lugar al desarrollo de procesos de capacitación y adaptación para el desarrollo

de competencias propias de la modalidad de trabajo virtual (Peiró y Soler, 2020). Dentro de estas competencias se encuentran: 1) comunicación y colaboración, 2) creación de contenido digital, 3) seguridad (p.e. copyright, licencias), 4) solución de problemas y 5) manejo de información y datos. Estos cambios han impactado sobre la salud de los trabajadores, pero, además, sobre las dinámicas en la organización del trabajo. Algunas organizaciones optaron por retomar su modalidad presencial, otras por conservar el teletrabajo, mientras que otro grupo de organizaciones presentaron modalidades híbridas (Peiró y Soler, 2020). En este sentido, se presentan desafíos en tanto aún no es claro el impacto de estas nuevas modalidades sobre la motivación, el compromiso, las expectativas y las relaciones dentro de la organización (Klerk et al., 2021). Lee (2021) propone trabajar sobre las competencias emocionales y psicológicas de los trabajadores, así como también sobre las dinámicas relacionales y de apoyo. Según este aporte, frente a distintas líneas de intervención deberían apuntar a los recursos emocionales y sociales de los trabajadores para lidiar con los nuevos desafíos a causa de la pandemia.

Adicionalmente, diversos estudios han evidenciado, en trabajadores, un incremento en los niveles de ansiedad, depresión, estrés y burnout (Salari et al., 2020). En esta dirección, profundizar el

estudio de diversas variables psicosociales en estos contextos resulta de relevancia, tanto desde el punto de vista de los procesos psicológicos involucrados en el campo laboral como así también cómo estos aspectos podrían impactar en la salud de los trabajadores.

Particularmente, el locus de control (LC) es un constructo psicológico que fue estudiado desde sus inicios en contextos laborales, incluso postulando que el LC en el trabajo merece un estudio separado del estudio en su aspecto general (Galvin et al., 2018). El LC se define como el conjunto de creencias sobre el grado de control que las personas tienen sobre los eventos en sus vidas (Galvin, Randel, Collins, & Johnson, 2018; Rotter, 1966). Este proceso presenta dos modalidades: 1) locus de control interno, que se define por creencias de control sobre las variables del medio (p.e. creer que uno recibe un aumento en el trabajo porque hizo un trabajo brillante), y 2) locus de control externo, que se define por la atribución a causas ajenas para explicar los eventos y resultados del medio (p.e. creer que uno consigue éxitos o fracasos por causas sobrenaturales).

En esta dirección, el LC interno en el trabajo suele estar asociado a altos niveles de autoeficacia, bienestar, motivación intrínseca y alto rendimiento en el trabajo, mientras que el En este sentido, LC externo se asocia a niveles altos de sintomatología,

estrés, ansiedad y depresión (April, Dharani, & Peters, 2012; Ariza-Montes, Leal-Rodríguez, Rodríguez-Félix, & Albort-Morant, 2017; Ng, Sorensen, & Eby, 2006; Zigarmi, Galloway, & Roberts, 2018). En lo que refiere al contexto de pandemia, Hovenkamp et al. (2019) llegaron a resultados similares a partir de un estudio longitudinal, ellos evidenciaron una relación estable entre el LC y la sintomatología de ansiedad y depresión. Sus resultados adicionalmente, indicaron que el LC externo es predictor de estos niveles sintomatológicos. Por su parte, altos niveles de depresión acompañados por sucesos negativos en la vida de las personas predicen un mayor LC externo, sin impactar al CL interno (Hovenkamp et al., 2019). El reciente trabajo de Mahmoud et al. (2022) exploró aspectos psicosociales, como la inseguridad laboral y la satisfacción en trabajadores en el marco de la pandemia por COVID-19, concluyendo que el CL externo de los empleados juega un rol aumentando la probabilidad de desarrollar emociones negativas e inseguridad laboral. Los autores sugieren que el LC en contexto laboral y teniendo en cuenta la pandemia a causa de COVID-19, impacta en la salud de los trabajadores y en su satisfacción en el mediano plazo (Mahmoud et al., 2022). Ridhayanti et al. (2022) hallaron relaciones entre el estrés laboral y LC. Los principales hallazgos

permitieron considerar al LC como una variable moderadora del estrés en el trabajo. Los resultados arrojan evidencia de que el LC interno podría funcionar como un modulador disminuyendo así la sintomatología del estrés. De esta manera, a mayor LC interno, los trabajadores se autoperibirían con mayor control sobre las tareas a realizar en el trabajo.

Lazarus y Folkman (1986) mencionan al LC como un constructo asociado a la valoración del estrés, la ansiedad y su afrontamiento en tanto proceso de evaluación cognitiva. En este sentido, y tomando en cuenta los aportes mencionados en el párrafo anterior, se da lugar a interrogar a la relación entre el LC y la ansiedad. El constructo psicológico de ansiedad desde la perspectiva cognitiva de Beck (1976) se define como reacciones fisiológicas exacerbadas a partir de una activación exagerada de creencias e interpretaciones amenazantes que tienen las personas.

En esta dirección, también puede presentarse como la maximización de una aparente amenaza y la minimización de los recursos para afrontarla (Beck 1976). Los modelos cognitivos de la ansiedad suponen que las creencias que las personas tienen sobre el mundo, el futuro y sí mismas genera determinadas emociones y conductas que, en el caso de los trastornos mentales, pueden ser displacenteras y

desadaptativas respectivamente (Ruiz et al., 2012). En esta línea, las personas con ansiedad suelen percibir al mundo como amenazante, al futuro como incierto y a sí mismos como vulnerables (Beck, 1976; Ruiz et al., 2012). En este sentido, las creencias, interpretaciones y atribuciones son factores que impactarían en la ansiedad.

Por otro lado, la conceptualización de Spielberger (1970) propone el modelo de Ansiedad Estado-Rasgo postulando la existencia de dos componentes independientes que conforman la ansiedad: 1) Ansiedad rasgo, la cual comprende un factor de personalidad y relativamente estable, y 2) ansiedad estado, la cual consiste en un conjunto de estímulos ansioso evaluados como tal por la persona en un momento determinado (Spielberger et al., 1970). La ansiedad estado es cambiante obedece a valoraciones situacionales y concretas de las personas sobre los estímulos del medio. En cuanto a su evaluación, el State-Trait Anxiety Inventory (STAI, Spielberger et al., 1970) es uno de los más utilizados (Spielberger y Reheiser, 2009). Czorniej (2022) estudiaron ansiedad en trabajadores en contexto de pandemia teniendo en cuenta este modelo de Ansiedad Estado-Rasgo. Los resultados indican un alto nivel de ansiedad y sintomatología ansiosa, especialmente en lo que refiere a ansiedad estado. Sahan yTangılntız (2022) también

utilizaron el modelo de Ansiedad Estado-Rasgo para estudiar la ansiedad en profesionales de la salud obteniendo resultados coincidentes respecto a un incremento de los niveles de ansiedad a partir del contexto de pandemia.

Los antecedentes sostienen que el modo en el que las personas atribuyen el control a los eventos de su vida, incluyendo el trabajo, se asocian con indicadores de bienestar y sintomatología. En el presente estudio indagó la relación entre el LC y ansiedad estado. En este sentido, si bien se tomarán en cuenta los aportes del modelo cognitivo de la ansiedad para el análisis de resultado, se optó por utilizar el STAI como instrumento de evaluación puesto que es considerado un indicador de salud (Fonseca et al., 2012; Sierra et al., 2016).

La relevancia del estudio de la ansiedad en el trabajo reside en la prevalencia que la misma tiene en las organizaciones, así como también en su intensificación a partir de la pandemia por COVID-19 (Barroso et al., 2021; Li et al., 2021; Santabárbara et al., 2021). Conocer la relación de la ansiedad con el LC permitiría reflexionar acerca de recursos para el diseño de intervenciones y dispositivos de prevención. Si bien son numerosos los estudios que evidencian el comportamiento de la ansiedad en el trabajo y en el contexto pandémico, no se hallaron publicaciones que indaguen sobre cómo el

LC se relaciona con la ansiedad y su posible tratamiento.

También son escasos los trabajos que indaguen sobre el comportamiento del LC y la ansiedad según diferentes variables sociodemográficas y laborales de los trabajadores como género, edad y trayectoria laboral. En cuanto a aspectos de género, Metin et al. (2022) compararon los cambios de niveles de ansiedad previos y posteriores a la pandemia de COVID-19 y hallaron que el grupo femenino aumentó de manera significativamente mayor respecto del grupo masculino a partir de dicho evento. Asimismo, otros estudios de corte transversal evidencian niveles de ansiedad y de LC interno mayores en el grupo femenino (Hovenkamp-Hermelink et al., 2019; Mahmoud et al., 2022; Ridhayanti et al., 2022; Suárez-Álvarez et al., 2016). No obstante, estas investigaciones no se enfocan en el contexto laboral argentino. En cuanto al impacto de la edad o la trayectoria laboral, los estudios son mayormente teóricos o bien trabajan sólo sobre elementos socioeconómicos dejando un área de vacancia en lo que refiere al LC y la ansiedad (Cirami et al., 2021).

Por lo anteriormente expuesto el presente trabajo se propone como objetivo general analizar los perfiles sociolaborales de trabajadores de CABA y GBA y su relación con niveles de locus de control

externo y ansiedad estado. En función de ello, se plantean objetivos específicos:

1. Comparar el locus de control según variables sociodemográficas en trabajadores de CABA y GBA.
2. Analizar la relación entre el locus de control y los niveles de ansiedad estado en trabajadores de CABA y GBA.

En esta dirección, el estudio se propuso contrastar las siguientes hipótesis:

H1: *Las trabajadoras de género femenino presentan mayor nivel de locus de control interno que el grupo masculino.*

H2: *Los trabajadores con mayor edad presentan mayor nivel de locus de control interno.*

H3: *Los trabajadores con mayor trayectoria presentan mayor nivel de Locus de Control Interno.*

H4: *El Locus de Control Interno puede ser concebido como un predictor de la ansiedad estado.*

Método

Diseño

Se trata de un estudio cuantitativo no experimental de alcance descriptivo-correlacional de corte transversal (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Participantes

La muestra se conformó por un total de 331 trabajadores residentes en la ciudad de *buenos aires y en la provincia de buenos aires*.

Procedimiento

Los sujetos de la muestra fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional de la población de trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Se administró a los participantes el macrocuestionario distribuido a través de un formulario online y acompañado de un consentimiento informado en donde se les explicaron las características y los objetivos del estudio, así como también aspectos éticos sobre la participación voluntaria y el tratamiento anónimo de sus respuestas. La duración de la administración promedió los 20 minutos.

La administración de este macrocuestionario ha sido aprobada por un comité de ética en el marco de los proyectos de investigación del Instituto de Investigación de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. La recolección tuvo lugar en el periodo de septiembre del 2020 y septiembre del 2021.

Instrumentos

Cuestionario de Datos Generales: este cuestionario ad-hoc se conformó por preguntas cerradas que indagaron sobre edad, sexo, educación, estado civil, y datos organizacionales sobre el trabajo en el cual se desarrolla cada sujeto tales como tipo de organización, tamaño, modalidad e impacto percibido por la pandemia.

Escala de Locus de Control de Rotter (Rotter, 1966) adaptada en el contexto local por Brenlla y Vázquez (2010). Este instrumento se compone de 29 ítems (23 que evalúan expectativas generalizadas de control sobre refuerzos y eventos vitales, y 6 ítems distractores). Cada ítem consiste en dos frases, una relativa al locus interno y otra al externo. La persona que responde debe elegir sólo una de estas opciones. La puntuación total de la escala se extrae a partir de la suma de los ítems de locus externo. Una baja puntuación en esta escala supone un locus interno mayor. Esta versión es una adaptación realizada en Argentina del Rotter's Locus Of Control Scale.

Escala de Ansiedad Estado del State-Trait Anxiety Inventory (Spielberger et al., 1970), adaptación argentina (Leibovich de Figueroa, 1991). La misma consiste en 40 ítems con una escala Likert con los valores (1) Nada (2) Un poco (3) Bastante y (4) Mucho. Este instrumento evalúa ansiedad

estado y ansiedad rasgo. La primera dimensión refiere a indicadores de ansiedad percibidos por el sujeto en el momento en el que se administra el inventario, mientras que la segunda dimensión consiste en indicadores de ansiedad sostenidos y constantes a lo largo del tiempo. La versión adaptada en Argentina mostró indicadores de consistencia interna altos, además de evidenciar una validez con otros instrumentos como el IPAT, TMAS, AACL y MMPI (Leibovich de Figueroa, 1991). Su inclusión es útil para tener una medida de criterio para la validez de criterio concurrente.

Análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva, incluyendo medidas de tendencia central y dispersión, para resumir las características de la muestra. Para evaluar las diferencias entre grupos, se empleó la prueba t de Student para muestras independientes. Además, se realizaron análisis de regresión lineal para evaluar la relación entre las variables predictoras y la variable dependiente. Durante el análisis de regresión, se calculó el estadístico F para evaluar la significancia conjunta de las variables predictoras en el modelo.

Para complementar el análisis de significancia estadística, se calculó el tamaño del efecto utilizando la d de Cohen

para las comparaciones de medias y el estadístico t para las regresiones lineales. Estas medidas proporcionaron una evaluación de la magnitud de las diferencias observadas, más allá de la mera significancia estadística. Se optó por pruebas paramétricas debido a la representatividad de la muestra y a la distribución normal de los datos. Los análisis se llevaron a cabo utilizando el software IBM SPSS Statistics 22 para el cálculo de los estadísticos, a excepción del tamaño del efecto, que fue calculado mediante el software GPower.

Resultados

Perfil sociolaboral

Fueron reclutados un total de 331 trabajadores de ambos sexos, distribuidos en 70% mujeres y 30% varones, quienes presentaron una media de edad de 33,15 años ($DE= 11,84$, con un rango de dispersión de 18 a 67 años). Respecto al nivel educativo, mayoritariamente los participantes contaron con nivel universitario completo (37%) e incompleto (37%) seguido por un 1% secundario incompleto. El 1% presenta secundario incompleto, 11% secundario completo, 3%

terciario incompleto, 11% terciario completo, un 37% universitario incompleto y 37% universitario completo. En cuanto al perfil laboral, el 23% se desarrolló en una organización pública, el 69% en área privada y un 8% en tercer sector (p.e. ONG).

En relación al tipo de contratación el 63% presentó un contrato de tipo permanente/estable, mientras que el 27% restante reportó modalidades temporarias, interinas o de pasantías. En cuanto a las características del puesto, el 46% de la muestra presenta cargos operativos, el 26% son especializados, el 20% de coordinación y 7% directivos (un 2% reportó otros tipos de puesto). Se señala que conforme al contexto sanitario de pandemia que precipitó cambios en las modalidades de trabajo, un 49% informó una modalidad de trabajo desde dispositivos virtuales, un 22% modalidad híbrida o mixta, y un 24% deben movilizarse hasta su lugar de trabajo (presencial). Un 5% reportó trabajar sin ninguna restricción puesto que dominan sus horarios y modalidades. En cuanto a la situación económica, un 17% indica que mejoró, un 23% que empeoró y un 51% que no tuvo cambios significativos (ver Tabla 1).

Tabla 1*Estadísticos descriptivos para variables cuantitativas.*

	N	M	DE	Mín	Máx
Edad	331	33,15	11,84	18	67
ATT	331	13,00	13,51	0	157
LC Externo	331	12,61	3,40	2	22
AE	331	45,38	6,09	30	61

Nota: LC= Locus de Control. ATT= Años totales trabajados. AE= Ansiedad Estado.

Perfil sociolaboral y locus de control

Con respecto al perfil sociolaboral y el de LC, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas según género ni por el tipo de institución. Sin

embargo, se evidenció un locus de control externo mayor en trabajadores menores de 28 años (M= 13,65, DE= .275) respecto de trabajadores mayores de 28 años (M= 11.65, DE= .249), $T(29)= 5.668, p < .01$ (ver Tabla 2).

Tabla 2*Comparaciones entre grupos sociolaborales de los niveles de locus de control externo*

Género					
LC externo	Masculino (N=99)	Femenino (N=232)	t	p	d
	12,47 (3.715)	12,66 (3.27)	-0,47	0,64	.000
Tipo de organización					
	Pública (N=76)	Privada (N=229)	t	p	d
	12-38 (2.95)	12.6 (3.45)	-0,49	0,62	.000
Edad					
	Menores de 28 (N=161)	Mayores de 28 (N=170)	t	p	d
	13.65 (3.26)	11.62 (3.25)	5,67	0,00	.624

Nota: LC= Locus de Control.

En esta misma dirección se evaluó la relación entre los años de experiencia laboral y el locus de control. En este sentido, se calculó un modelo de regresión lineal simple para predecir el efecto de los años de experiencia laboral sobre el locus de control externo. La ecuación fue estadísticamente significativa: $F(1, 329)=23.589$, $p < .001$). El valor de R^2 fue de

.067, lo que indica que el locus de control externo se explica sólo en un 6,7% en relación a la experiencia laboral. La ecuación de la regresión fue de $13.46+(-0.65)$ (experiencia laboral), donde el locus de control externo disminuye 0.65 puntos por cada punto en la variable experiencia laboral. El tamaño del efecto es de .072 lo cual es considerado pequeño (ver Tabla 3).

Relación entre locus de control y ansiedad estado

Para analizar la relación entre locus de control y ansiedad estado, se calculó un

modelo de regresión lineal simple para predecir el efecto del locus de control externo sobre los niveles de ansiedad estado. La ecuación fue estadísticamente significativa: $F(1, 329) = 7.239$, $p < .01$). El valor de R^2 fue de .022, lo que indica que la ansiedad estado se explica sólo en un 2% en relación al locus de control externo. La ecuación de la regresión fue de $42.07 + 0.26$ (locus de control), donde la ansiedad estado aumenta 0.26 puntos por cada punto de locus de control externo. El tamaño del

efecto es de .231, lo cual es considerado pequeño (ver Tabla 3).

Al segmentar la muestra según género, se hallaron correlaciones similares a las de la muestra en general a excepción de la correlación entre locus de control y ansiedad. Para la submuestra masculina no se hallaron relaciones significativas, mientras que para la muestra femenina sí ($r = .137$, $p < .05$), no obstante, no hay una relación predictiva significativa.

Tabla 3

Regresiones lineales estudiadas.

	β	t	R^2	R^2 ajustado	F	p	Df
Años trabajados – LC Externo	-.259	-4.857	.067	.064	23.589	< .001	.072
LC Externo – AE	.147	2.690	.022	.019	7.239	< .01	.231

Nota: LC= Locus de Control. ATT= Años totales trabajados. AE= Ansiedad Estado.

Discusión y conclusiones

El mundo del trabajo sufrió transformaciones en lo que refiere a la organización de las tareas y las relaciones

interpersonales, así como también en el marco económico. Las organizaciones se vieron obligadas a modificar sus prácticas y su cotidianidad por lo que sus integrantes debieron adaptarse a dichos cambios. En

este sentido, y catalizado por la emergencia sanitaria, las mutaciones del ámbito laboral repercuten sobre la salud de los trabajadores (Ruiz-Frutos y Gomez-Salgado, 2020). En el presente trabajo se propuso analizar los perfiles sociolaborales de trabajadores de CABA y GBA y su relación con niveles de locus de control externo y ansiedad estado. Además, se analizó la relación entre estas dos últimas variables. Para ello se trabajó con datos sociolaborales, la escala de Locus de Control de Rotter (1966) y con la escala de Ansiedad Estado del STAI (Leibovich de Figueroa, 1991). En esta dirección, se evaluaron diferencias según distintos perfiles sociolaborales, así como también la relación entre el locus de control y la ansiedad estado.

En relación al estudio de las diferencias entre distintos grupos, sólo se hallaron diferencias respecto de la edad. El grupo menor a 28 años presentó niveles de locus de control externo más altos que el grupo mayor de 28 años. Es decir, que los sujetos más jóvenes presentan una atribución a factores externos respecto de lo que experimentan (Rotter, 1966). Esta diferencia entre grupos converge con la correlación hallada entre la edad y el locus de control externo. Son escasos los estudios que evalúan las diferencias según variables sociodemográficas, no obstante, Suarez et al. (2016) estudiaron el comportamiento del

constructo y hallaron resultados similares. En dicha investigación las personas menores de 18 años presentan un locus de control externo mayor que los mayores de 18.

Adicionalmente se evaluó la correlación entre años de experiencia laboral y locus de control, los resultados evidenciaron que, a mayor experiencia laboral, mayor locus de control interno. En la misma dirección que la edad, la experiencia laboral se asocia a una atribución externa en quienes tienen menos experiencia, e interna en quienes tienen más. El mayor conocimiento sobre las trayectorias laborales puede esclarecer la interpretación de resultados, el estudio de Cirami y Ferrari (2018) sobre las dimensiones que componen al constructo de trayectoria laboral señala que las mismas están atravesadas por aspectos históricos, macro y microeconómicos, itinerarios laborales y narrativos. Los años de experiencia laboral involucraría la asimilación de factores contextuales, así como el desarrollo de estrategias que permitan la maduración a lo largo de la carrera y la construcción de sentidos para valorar el trabajo.

Un estudio reciente exploró el modo en que las trayectorias impactan sobre dinámicas relacionales como la violencia en el trabajo con resultados coincidentes con los hallazgos de la presente investigación, evidenciando que los sujetos

de mayor edad y experiencia laboral, presentaron estrategias de afrontamiento más adaptativas y funcionales (Cirami et al., 2022). Triviño y Vargas (2016) llegaron a conclusiones similares en lo que refiere al grado de autonomía y su relación con edad y experiencia laboral. Entendiendo a la autonomía como el grado de participación y toma de decisión de cada trabajador, y que la misma está asociada al bienestar (Ferrari et al., 2016), puede relacionarse con el LC interno. En esta dirección, el LC refiere a la atribución interna sobre el control de distintas situaciones. De esta manera, el sujeto tiene mayor control sobre lo que sucede y presenta mayores niveles de satisfacción (Triviño y Vargas, 2016) y bienestar (Cirami et al., 2021; 2022).

Si bien son escasos los estudios en la temática, la evidencia señala que a mayor edad y experiencia los sujetos pondrían en juego un locus de control interno. El presente trabajo analizó el valor predictivo de estas ambas variables sociolaborales sobre el locus de control. Según los resultados, si bien son variables que explican el fenómeno en un bajo porcentaje, son predictores aceptables, incluso presentando tamaños del efecto pequeños. Esto puede deberse a que los constructos estudiados refieren a fenómenos multifactoriales.

En cuanto a las diferencias según género, no se han hallado diferencias

significativas. Estos resultados se oponen a los hallazgos de Suarez et al. (2016) en donde el género masculino se asocia al locus de control externo, mientras que el femenino al interno.

Además, se evaluaron las relaciones entre locus de control y ansiedad, evidenciándose que niveles más altos de locus de control externo se asocian a niveles mayores de ansiedad estado. Consecuentemente, los niveles mayores de locus interno se asociaron a niveles más bajos de ansiedad estado. Estos resultados son convergentes con los expuestos en estudios previos (Galvin et al., 2018; April, Dharani, & Peters, 2012; Ariza-Montes, Leal-Rodríguez, Rodríguez-Félix, & Albort-Morant, 2017; Ng, Sorensen, & Eby, 2006; Zigarmi, Galloway, & Roberts, 2018).

Se analizó el valor predictivo del locus de control sobre la ansiedad estado y el mismo se presenta como un predictor aceptable, pero con un porcentaje muy bajo de explicación de la variable dependiente y un tamaño del efecto pequeño. Por lo tanto, se considera que el modelo propuesto no es concluyente, sin embargo, se sugiere continuar el estudio de ambos constructos.

Conforme a los resultados de las correlaciones y teniendo en cuenta las diferencias por género, se replicaron las correlaciones evaluadas para ambos grupos. El grupo femenino presentó una

correlación significativa mientras que el masculino no presentó correlación. Distintos estudios reportan niveles de ansiedad mayores en el género femenino (Hovenkamp-Hermelink et al., 2019; Mahmoud et al., 2022; Ridhayanti et al., 2022), así como también niveles de locus interno más altos (Suárez-Álvarez et al., 2016). Si bien en este estudio los resultados no son coincidentes con los estudios relevados, al segmentar la muestra se evidenciaron relaciones significativas en el grupo femenino.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, si bien los resultados permitieron evidenciar una diferencia del locus de control según edad, no se hallaron diferencias según género. En este sentido, se sugiere realizar futuros estudios, en muestras más amplias y heterogéneas que permitan profundizar de acuerdo al género aspectos psicosociales en trabajadores activos.

Por otro lado, se señala que, si bien los resultados hallados presentan correlaciones bajas, así como también los predictores elegidos en los modelos de regresión explican un porcentaje acotado, con tamaños del efecto pequeños, se abordan fenómenos complejos multifactoriales. En este sentido, en el caso de la edad y la experiencia laboral como predictores del locus de control, serían sólo dos variables de un conjunto más amplio, por ejemplo,

estilos de afrontamiento, niveles de autoeficacia, fenómenos psicoemocionales y contextuales. Asimismo, y considerando el contexto organizacional, existen otras variables que pueden estar cumpliendo un rol predictor sobre el locus de control como por ejemplo relaciones interpersonales, el liderazgo y la autonomía (Lazarus & Folkman, 1986; Cirami et al., 2021; April et al., 2012; Galvin et al., 2018; Suárez-Álvarez et al., 2016).

Al segmentar la muestra y analizar las correlaciones y regresiones por separado, el locus de control parece impactar sobre la ansiedad particularmente en el género femenino, sugiriendo que sería deseable un análisis en estudios ulteriores con el objetivo de evaluar si la relación predictiva de estas variables obedece a una población de trabajadores en general o sólo en mujeres. Estos resultados coinciden con investigaciones en contexto de pandemia y previos a la misma en donde la población femenina reporta mayores niveles de ansiedad y estrés (Metin et al., 2022). Entre los factores que explican este fenómeno, Block (1983) y Zalta y Chambless (2012) proponen los roles de género. Estos estudios se basan en aspectos culturales en donde las sociedades concebidas como individualistas evidencian una diferencia más fuerte de la ansiedad en función del género. Metin et al. (2022) sugieren que la edad y las condiciones socioeconómicas

también son factores que pueden incrementar o disminuir esta diferencia de género.

Finalmente, otro aspecto de interés para futuras líneas de investigación refiere a la revisión del constructo de locus de control en tanto unidimensional para la elaboración de un abordaje bidimensional en donde se distinguen dos factores parcialmente independientes: 1) Locus de control interno y 2) Locus de control externo (April et al., 2012; Galvin et al., 2018; Suárez-Álvarez et al., 2016). En este sentido se sugiere el diseño de talleres y actividades dirigidas al fortalecimiento del locus interno de los

trabajadores para favorecer el manejo de la carga laboral, el estrés y la ansiedad.

En resumen, el presente estudio aporta evidencia respecto del valor predictivo de la edad y la experiencia laboral sobre el locus de control en donde a mayor experiencia y trayectoria se presenta mayor locus interno. Los resultados obtenidos respecto a la Ansiedad y el LC exponen la necesidad de continuar profundizando en la temática, si bien probablemente el LC interno sería un factor protector frente a la ansiedad se requieren mayores estudios que puedan presentar un modelo predictivo más robusto que considere la multicausalidad de los fenómenos.

Agradecimientos

El presente estudio de enmarca en un proyecto de investigación acreditado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador.

Referencias bibliográficas

- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of locus of control expectancy on level of well-being. *Rev. Eur. Stud.*, 4, 124. <https://doi.org/10.5539/res.v4n2p124>
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., Rodríguez-Félix, L., & Albort-Morant, G. (2017). Can an internal locus of control and social support reduce work-related levels of stress and strain?. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(9), 903-912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001096>
- Barroso, C., Ganley, C. M., McGraw, A. L., Geer, E. A., Hart, S. A., & Daucourt, M. C. (2021). A meta-analysis of the relation between math anxiety and math achievement. *Psychological Bulletin*, 147(2), 134-168. <https://doi.org/10.1037/bul0000307>

- Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Penguin.
- Block, J. H. (1983) Differential premises arising from differential socialization of the sexes: Some conjectures. *Child Development* 54: 1335-1354.
- Brenlla, M., & Vázquez, N. (2010). Análisis Psicométrico de la adaptación argentina de la escala de Locus de Control de Rotter. *Documento de Trabajo Nro*, 2, 15.
- Byon, H. D., Sagherian, K., Kim, Y., Lipscomb, J., Crandall, M., & Steege, L. (2022). Nurses' experience with type II workplace violence and underreporting during the COVID-19 pandemic. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 412-420. <https://doi.org/10.1177/21650799211031233>
- Cirami, L. & Ferrari, L.E. (2022). Estudio Cualitativo De Las Estrategias De Afrontamiento: Hacia Un Modelo De Afrontamiento Creativo, Reactivo Y Protectivo. *Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos*. Artemis. <https://doi.org/10.37572>
- Cirami, L., & Ferrari, L. E. (2018). ¿Cómo Investigar Las Trayectorias Laborales? Revisión Bibliográfica Sistemática Y Análisis De Los Principales Enfoques Teórico-Metodológicos. *Anuario de Investigaciones*, 25, 35-41.
- Cirami, L., Córdoba, E., & Ferrari, L. (2021). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24(2), 118-132(2020)., 24, 118–132. ISSN: 1852-7310.
- Czorniej, K. P., Krajewska-Kułak, E., & Kułak, W. (2022). Assessment of anxiety disorders in students starting work with coronavirus patients during a pandemic in Podlaskie Province, Poland. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 980361. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.980361>
- De Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>

- Fernández, M. Á. R., GARCÍA, M. I. D., & Crespo, A. V. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- Fonseca-Pedrero, E., Paino, M., Sierra-Baigrie, S., Lemos-Giráldez, S., & Muñiz, J. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de ansiedad estado-rasgo (STAI) en universitarios. *Psicología Conductual*, 20(3), 547-561.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833. <https://doi.org/10.1002/job.2275>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hovenkamp-Hermelink, J. H. M., Jeronimus, B. F., van der Veen, D. C., Spinhoven, P., Penninx, B. W. J. H., Schoevers, R. A., & Riese, H. (2019). Differential associations of locus of control with anxiety, depression and life-events: A five-wave, nine-year study to test stability and change. *Journal of Affective Disorders*, 253, 26–34. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.04.005>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In *Dynamics of stress: Physiological, psychological and social perspectives* (pp. 63-80). Boston, MA: Springer US.
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97-128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- Leibovich de Figueroa, N. B. (1991). Ansiedad: algunas concepciones teóricas y su evaluación. *Teoría y técnicas de evaluación psicológica*, 121-154.
- Li, Y., Scherer, N., Felix, L., & Kuper, H. (2021). Prevalence of depression, anxiety and post-traumatic stress disorder in health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 16(3), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246454>
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L., & Hack-Polay, D. (2022). Locus of control as a moderator of the effects of COVID-19 perceptions on job insecurity, psychosocial,

- organisational, and job outcomes for MENA region hospitality employees. *European Management Review*, 19(2), 313–332. <https://doi.org/10.1111/emre.12494>
- Malik, P., Patel, U., Mehta, D., Patel, N., Kelkar, R., Akrmah, M., ... & Sacks, H. (2021). Biomarkers and outcomes of COVID-19 hospitalisations: systematic review and meta-analysis. *BMJ evidence-based medicine*, 26(3), 107-108.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Ridhayanti, F., Suwarsi, S., & Handri. (2022). Effect of Workload on Job Stress of Inpatient Department Nurses in TNI- AU Dr . M . Salamun Hospital : The Role of Locus of Control as Moderator, 5(1), 83–95. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i1.843>
- Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ruiz-Frutos, C., & Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., & Khaleidi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Globalization and health*, 16(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w>.
- Santabárbara, J., Bueno-Notivol, J., Lipnicki, D. M., Olaya, B., Pérez-Moreno, M., Gracia-García, P., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Prevalence of anxiety in health care professionals during the COVID-19 pandemic: A rapid systematic review (on published

- articles in Medline) with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110244>
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
- Sierra, J., Garcia-Velasco, L., Inchausti, F., Debbane, M., & Fonseca-Pedrero, E. (2016). New approaches on the study of the psychometric properties of the STAI. *Actas españolas de psiquiatria*, 44(3), 83-92.
- Spielberger, C. D., Gonzalez-Reigosa, F., Martinez-Urrutia, A., Natalicio, L. F., & Natalicio, D. S. (1970). The state-trait anxiety inventory. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican journal of psychology*, 5(3 & 4). <https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v5i3%20&%204.620>
- Suárez-Álvarez, J., & Pedrosa, I. (2016). Evaluación de la personalidad emprendedora: situación actual y líneas de futuro. *Papeles del psicólogo*, 37(1), 62-68.
- Triviño-Vargas, P., & Barría, R. M. (2016). Nivel de autonomía de enfermeras en la práctica pediátrica. Una experiencia chilena. *Enfermería universitaria*, 13(4), 216-225. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.002>
- Zalta, A. K., & Chambless, D. L. (2012). Understanding gender differences in anxiety: The mediating effects of instrumentality and mastery. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 488-499. <https://doi.org/10.1177/0361684312450004>
- Zigarmi, D., Galloway, F. J., & Roberts, T. P. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, 19, 231-256. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9813-2>

Fecha de recepción: 11 de julio de 2023

Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2024