Locus de Control e Intolerancia a la Frustración en trabajadores autónomos y en relación de dependencia de A.M.B.A.

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana

Trabajo Integrador Final - Lic. en Psicología

Tesista: Martínez, Agustina

Tutor: Preuss, Maximiliano

2026

Resumen

Este trabajo partió del objetivo general que consistía en conocer la relación entre la Intolerancia a la Frustración y el Locus de Control predominante en personas que trabajan en relación de dependencia y en quienes tienen trabajo autónomo. Para ello se utilizó una muestra conformada por 408 trabajadores de A.M.B.A, de los cuales el 79.4% trabajaba en relación de dependencia y el 20.6% restante lo hacía en modalidad autónoma. A todos ellos se les administró tres instrumentos: un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc, la Escala de Locus de Control (Rotter, 1966; adaptación argentina: Brenlla & Vázquez, 2010) y la Escala de Intolerancia a la Frustración (Harrington, 2005; adaptación argentina: Medrano et al., 2018). La metodología llevada a cabo adoptó un diseño de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-descriptivo y de temporalidad transversal. Los principales resultados obtenidos dieron cuenta de una relación directa entre Locus de Control externo e Intolerancia a la Frustración, así como también puntuaciones más elevadas para el género femenino en ambas variables, pero sin encontrarse diferencias significativas entre los grupos de trabajadores que conformaron la muestra. Finalmente, se halló una asociación negativa entre Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con las variables sociodemográficas Edad y Antigüedad Laboral.

Palabras clave: Locus de Control, Intolerancia a la Frustración, trabajadores en relación de dependencia, trabajadores autónomos, A.M.B.A.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between frustration intolerance and the predominant locus of control in individuals employed by a company and those who are self-employed. A sample of 408 workers from the Buenos Aires Metropolitan Area (AMBA) was used, of whom 79.4% were employed by a company and 20.6% were self-employed. All participants completed three instruments: a sociodemographic questionnaire developed specifically for this study, the Locus of Control Scale (Rotter, 1966; Argentine adaptation: Brenlla & Vázquez, 2010), and the Frustration Intolerance Scale (Harrington, 2005; Argentine adaptation: Medrano et al., 2018). The methodology employed a non-experimental, quantitative, correlational-descriptive, cross-sectional design. The main results showed a direct relationship between external locus of control and frustration intolerance, with higher scores for females in both variables. However, no significant differences were found between the groups of workers that made up the sample. Finally, a negative association was found between locus of control and frustration intolerance with the sociodemographic variables of age and length of employment.

Keywords: Locus of control, frustration intolerance, employees, self-employed workers, A.M.B.A.

Introducción

Desde un punto de vista actual, en Argentina, el avance tecnológico ha propiciado constantes modificaciones en el desarrollo de los trabajos, sus modalidades y contextos de aplicación (Grigera & Nava, 2021). La fluctuación y dinámica permanentes de los puestos laborales y las tareas que conllevan pueden resultar tanto favorecedoras como contraproducentes según quién o cómo se las realice.

Dentro del entorno laboral, los modos de afrontamiento que experimenta cada trabajador frente a un problema dan indicios de que tan eficazmente o no podrá desempeñar sus tareas laborales. En este sentido, resulta necesario conocer el modo en que las personas interpretan sus progresos y sus falencias en el trabajo, lo cual puede ayudar a inferir su desempeño laboral o cómo resultará el liderazgo de un empleado según la predominancia de influencias externas o mandamientos internos (Coyla-Zela, et al., 2020; Meléndez Torres & Toro Díaz, 2005). Para ello, resulta fundamental poner el acento en el concepto psicológico denominado locus de control.

El locus de control, entendido como característica de la integridad de la personalidad de los seres humanos, refiere a los agentes productores de sucesos, es decir, las atribuciones de sentido que hacen las personas de los acontecimientos que vivencian. Éste puede ser externo o interno; al respecto, el primero de ellos, refiere a atribuciones que están fuera del propio control y reparan en acontecimientos del entorno, siendo especialmente visible en aquellas personas con preferencia por contextos estructurados, con reglas delimitadas, cuadros depresivos, riesgo suicida y riesgo sexual. Además, existe una primacía de este locus externo en mujeres estudiantes y trabajadoras (Aguilar, 2020; Duarte-Barroso & García Campos, 2017; Guarin Galvis & García Hernández, 2015; Meza Morales et al., 2020; Montes-Hidalgo & Sábado, 2016; Padilla Gámez & Díaz Loving, 2011; Quispe Cárdenas, 2017).

Por su parte, el locus de control interno es una adjudicación a los acontecimientos pura y exclusivamente de las propias acciones, habilidades o decisiones, el cual encuentra relación con buenos niveles de resiliencia, orientación al éxito, mayor motivación personal, influencia en los

demás, capacidad de liderazgo y mejores mecanismos de afrontamiento y adaptación (Guarin Galvis & García Hernández, 2015; Méndez, 2023; Torres Cruz & Ruiz Badillo, 2012; Vera Noriega et al., 2009).

Estos aspectos de la personalidad (locus de control externo e interno) deben fluir en armonía para preservar al sujeto como trabajador y proyectar su trayectoria profesional en la labor, entendida como cualquier actividad realizable que produzca un fin, tanto sea riquezas, bienes y/o servicios para las personas. Dicha actividad puede desarrollarse bajo dos condiciones laborales: en relación de dependencia y/o autónoma. Los trabajos que se encuentran en relación de dependencia constan de la prestación de servicios por parte de un sujeto a otra persona, quien brinda la oportunidad laboral a cambio de una remuneración por dicha labor, dándose una triple subordinación: (1) técnica, siendo el empleador quien pacta la metodología de trabajo a utilizar; (2) económica, siendo el empleado quien depende de su subsistencia por el pago de su empleador; y (3) jurídica, siendo el empleador quien dictamina los objetivos en base a sus necesidades y las de su empresa. En contraposición, los trabajos de conducción autónoma o también conocidos como trabajos freelance, no tienen la facultad de cumplir todas las características previamente nombradas (Echegaray, 2019).

El trabajo en relación de dependencia se rige por las normas de la Ley de Contrato de trabajo, Ley Nº 20.744 (Decreto 144/2022, 2022) de Argentina, en donde se dan las características mínimas y específicas que debe cumplir un ente u organismo a la hora de contratar, buscando asegurar la dignidad y decencia del empleado. En este tipo de trabajo, se pacta un tiempo estipulado para realizar la tarea de común acuerdo, lo cual se plasma en un contrato formal laboral, donde además, allí, se especifican los beneficios que ofrece la empresa, como tiempo de vacaciones remuneradas, obra social, responsabilidad de riesgos laborales y contribuciones patronales a cargo del empleador, días de descanso semanales, entre otros particulares que cada organismo empleador pueda ofrecer y el sueldo correspondiente por el puesto de trabajo. En contrapartida, el trabajo regulado de manera autónoma se da como una prestación de servicios, pero no necesariamente un

sujeto debe ser contratado por un organismo externo a fin de cumplimentar un contrato de trabajo estipulado estrictamente. Dicha modalidad se rige por la particularidad de ser uno mismo quien produce el servicio que se presta y quien lo comercializa, sin intermediarios de por medio. Existe de igual manera, dentro del trabajo autónomo, lo que se conoce como subcontratación, donde un trabajador freelance ofrece sus servicios a un organismo por un lapso corto para cumplir un tipo de tarea determinada. La flexibilidad de este tipo de trabajo permite al sujeto tener más control de su situación laboral a costa de ser él mismo quien debe hacer trabajo extra al realizar la prestación de servicio y las tareas que realizaría el organismo empleador (Poblete, 2013).

Por otra parte, según como señalan Klimenko et al. (2025), esta modalidad de trabajo permite optimizar los tiempos laborales, promueve una mejor organización de las tareas y facilita la adaptabilidad a las nuevas tecnologías y el entorno.

En síntesis, ambos tipos de modalidades laborales presentan sus dificultades, propias de cada tipo de empleo, por lo que para poder desenvolverse correctamente en ellos es menester que la persona a cargo de hacerlo cuente con diferentes habilidades que resulten favorecedoras para su trayectoria profesional y su adaptación al trabajo (Echegaray, 2019).

Cuando dicha adaptación no resulta del todo satisfactoria, surgen estados desagradables identificados como frustración, la cual se experimenta cuando una persona, ante determinada acción, recibe un estímulo devaluado al esperar un reforzador positivo, o simplemente, no tiene recibimiento alguno (Amsel, 1992; citado en Moreno Ángel et al., 2000). La intensidad de la frustración es relativa según cada persona, pues depende de distintos factores subjetivos, que pueden ir desde una predisposición genética, cognitiva, motivacional o experiencias que contextualizan un patrón de respuesta e incluso, la distancia percibida entre lo que se esperaba recibir y lo realmente recibido como respuesta (Medrano et al., 2018).

Dentro de estos factores subjetivos que caracterizan el impacto de la frustración, se desencadena el nivel de tolerancia, o no, que puede presentar un sujeto al momento de afrontar dicha situación. Las capacidades y el calibre de frustración que presenta una persona pueden

permitirle una adaptación tolerante y la posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes de estímulo-respuesta dentro de una mirada positiva (Cahuana Valderrama & Salinas Cabrera, 2024), o bien, puede surgir una imposibilidad de aceptación y adaptación de la situación frustrante, que desencadena una intolerancia a este estado desagradable, produciendo así, sintomatología ansiosa o estresante, conductas de escape, acciones o actitudes de ira y agresividad, entre otras (Mustaca, 2013; citada en Begoña Ibañez et al., 2018).

Como se desprende de lo antedicho, locus de control e intolerancia a la frustración son dos variables que, a priori, parecen estar estrechamente ligadas, al menos, en lo que al ámbito laboral refiere. No obstante, existe una exigua cantidad de antecedentes que vinculan las variables entre sí. Por tal motivo, las investigaciones que a continuación se presentan en muchos casos no poseen la actualidad deseada, pero son los únicos trabajos encontrados que versan sobre la cuestión.

En la gran mayoría de ellos se encontró una asociación inversa entre locus de control interno y frustración, es decir que a mayor control interno el sujeto experimenta menor frustración o, dicho de otra manera, los niveles de frustración son más elevados en las personas con predominio de locus de control externo (Abbott et al. 2020; Beramendi et al. 2011; Kumar, 2021). Sin embargo, Abdel Fattah (2017) refirió no encontrar asociaciones significativas entre locus de control e intolerancia a la frustración.

En lo que respecta al análisis del locus de control y las variables sociodemográficas implicadas, cabe comenzar por el estudio de dicho constructo en función del género. En tal sentido, la bibliografía consultada presenta resultados divergentes, dado que, algunos autores (Kumar, 2021) sostienen que las mujeres presentan un mayor nivel de control interno que los hombres, sin embargo, Pujadas Sánchez et al. (2020) y Beramendi et al. (2011), plantean que son los hombres quienes tienen mayor nivel de control percibido que las mujeres.

En lo que a la edad concierne, también existen discrepancias en los resultados, puesto que hay determinados autores (Cirami et al., 2022; Molina et al., 2021) que plantean que a mayor edad, mayor locus de control interno, dado que los más jóvenes dependen de la aprobación y supervisión

de sus superiores, en tanto que otros autores (Pena Prieto & Lado Campelo, 2024) sostienen que, a mayor edad de la persona, hay más predominancia del locus de control externo, donde la diferencia radica en que los más jóvenes creen que a mayor esfuerzo, mayores son sus posibilidades de conseguir empleo.

En lo que compete a la antigüedad laboral, las evidencias también se encuentran divididas, puesto que Cirami et al. (2024) plantean que, a mayor edad y experiencia laboral, hay predominancia del locus de control interno, presumiblemente por las habilidades desarrolladas con el correr de los años. Sin embargo, Suárez Castellanos y Ochoa Hernández (2023) no encontraron relaciones significativas de predominancia entre locus interno o externo y la antigüedad laboral.

Respecto a la cantidad de horas trabajadas, un trabajo full-time se asoció con un menor locus interno (Parajuli et al., 2022).

En lo que atañe a la condición laboral en la que se encuentra el trabajador, las investigaciones remarcan que los trabajadores independientes tienen un mayor grado de control laboral, entendiéndose el mismo como locus interno, en tanto autonomía y toma de decisiones resolutivas, que aquellos que trabajan en relación de dependencia (Ceular-Villamandos et al., 2021).

Dentro del contexto laboral, también se encontró que la modalidad de trabajo refleja que aquellos sujetos que tienen trabajo remoto o teletrabajo poseen un mayor locus externo, principalmente entre los más jóvenes (Molina et al., 2021).

Las conceptualizaciones previamente nombradas se enmarcan en descripciones sociodemográficas para comprender la situación laboral de las personas en concordancia con los constructos de interés, por ende, éstas también se ven reflejadas en el modo que las personas procesan la frustración, por ejemplo, los hombres tienen niveles más altos de intolerancia a la frustración que las mujeres (Kumar, 2021), sin embargo, Franco et al. (2022) plantean que las mujeres presentan puntuaciones más elevadas en intolerancia a la frustración.

Asimismo, son las personas más jóvenes las que toleran mejor las situaciones estresantes con respecto a aquellos que son más adultos (González-Ramírez & Landero-Hernández, 2021).

La antigüedad laboral, en este caso, revela que las personas con menor antigüedad en un puesto de trabajo tienen menor satisfacción que los que más tiempo llevan ejerciendo esa profesión, es decir, la insatisfacción se presenta como un desencadenante de mayor frustración (Dobrow Riza et al., 2018; Hidalgo, 2021).

Las horas trabajadas dentro de la jornada muestran que, en trabajadores autónomos, trabajar a tiempo completo reduce su aversión a la incertidumbre, lo que se traduce como una buena tolerancia a la frustración, ya que, la incertidumbre, de igual manera que la insatisfacción, funciona como desencadenante de la frustración (Chu & Tran, 2023; Rodríguez de Behrends & Brenlla, 2015).

La condición laboral en la que se encuentra el trabajador presenta en aquellos que trabajan de manera independiente un deterioro de bienestar subjetivo en comparación con los trabajadores asalariados, lo que puede traducirse en una mayor intolerancia a la frustración, como se mencionó anteriormente, ya que la misma afecta directamente a los niveles de estrés, ira, agresividad, adaptación del sujeto, entre otros (Yue & Cowling, 2021).

Por su parte, Hernández et al. (2023) plantean que el trabajo virtual aumenta la frustración en las personas, justificando que las actitudes personales, los objetivos y la dificultad que plantea el trabajo remoto imparten insatisfacción, ineficacia y altas probabilidades de rechazo en las personas.

Partiendo de todo lo enunciado, es necesario destacar la importancia del rol de la Intolerancia a la Frustración [IF] cuando el Locus de Control [LC] dentro del ámbito laboral no se encuentra alineado con los objetivos a alcanzar o interfiere con la adaptación del sujeto al contexto de trabajo; esto puede comprenderse desde la investigación de Perea De Chong (2021), donde los resultados indican que las personas con locus de control interno tenían mejor desempeño laboral respecto de las personas con locus de control externo, además de que comprobó que existe una correlación directa, positiva y significativa entre el locus de control interno y el desempeño laboral.

Sucintamente, un nivel alto de IF se relaciona directamente con el malestar psicológico, generado por una inestabilidad laboral, la procrastinación académica, estar en tratamiento

psicológico, entre otros (Baez Navarro, 2023; Franco et al., 2022; Ruiz, 2023). Contrariamente, un nivel bajo de IF denota una población con buenas estrategias de afrontamiento, resiliencia, buena planificación y toma de decisiones (Franco et. al. 2022; González-Ramírez, Landero-Hernández, 2021; Toala Zabala & Rodríguez Pérez, 2022; Valiente Barroso et al., 2021).

A partir de todo lo antedicho, la pregunta que da origen a esta investigación es: ¿cuál es la relación entre la Intolerancia a la Frustración y el Locus de Control en trabajadores autónomos y en relación de dependencia de A.M.B.A.?

Al respecto, el objetivo general consistió en conocer la relación entre la Intolerancia a la Frustración y el Locus de Control predominante en personas que trabajan en relación de dependencia y en quienes tienen trabajo autónomo y, como objetivos específicos, se buscó: (1) indagar acerca del locus de control predominante de los sujetos que trabajan en relación de dependencia y quienes poseen trabajo autónomo; (2) identificar los niveles de intolerancia a la frustración de ambos grupos; (3) describir el locus de control según variables sociodemográficas tales como género, edad, modalidad de trabajo, condición laboral, antigüedad y jornada laboral y (4) caracterizar la intolerancia a la frustración según las variables sociodemográficas previamente mencionadas.

Las hipótesis concernientes a dichos objetivos que se desprenden de la bibliografía consultada plantean que (1) las personas que tienen un mayor Locus de Control interno, presentan menor Intolerancia a la Frustración; (2) aquellos trabajadores freelance poseen mayor locus de control interno que quienes trabajan en relación de dependencia; (3) quienes trabajan bajo relación de dependencia presentan mejores niveles de tolerancia a la frustración que quienes realizan trabajo autónomo; (4) los hombres presentan mayor Intolerancia a la Frustración y Locus de Control interno que las mujeres; (5) las personas con mayor antigüedad en el puesto de trabajo tienden a poseer un mayor Locus de Control interno que los más novatos y, a su vez, éstos últimos, presentan mayores niveles de Intolerancia a la Frustración; (6) a mayor edad de las personas, mayor es la predominancia de Locus de Control interno, siendo los sujetos más jóvenes los que toleran mejor la frustración; (7)

quienes ejercen un trabajo remoto, poseen niveles de intolerancia a la frustración más altos que quienes asisten presencialmente a su lugar de trabajo, además de presentar puntuaciones de locus de control externo más elevadas y (8) se espera hallar mayor presencia de Locus de Control externo en quienes trabajan full time.

A modo de cierre, vale mencionar que el estudio del locus de control e intolerancia a la frustración resulta importante dada la necesidad de vislumbrar cuestiones relativas a la salud laboral, la psicología del trabajo y la productividad en la misma, la percepción de control sobre las trayectorias individuales con la que cuentan los sujetos, en conjunción con las capacidades para mejorar situaciones que resulten desafiantes en una coyuntura laboral que se enfrenta a incesantes fluctuaciones de adaptación para la productividad (Echegaray, 2019).

Metodología

Diseño

El diseño de investigación fue de tipo no experimental, de alcance correlacional-descriptivo, de enfoque cuantitativo y temporalidad transversal.

Participantes

El tipo de muestreo fue de carácter no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 408 sujetos adultos, tanto femeninos como masculinos, cuyas edades oscilaban entre 18 y 67 años (*M*= 31.09; *DT*=10.49) que residían en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Se excluyeron a aquellos sujetos que no brindaron su consentimiento informado, quienes no presentaban una situación laboral activa y también a aquellas personas que al momento de la investigación se encontraban teniendo dos empleos en simultáneo, siendo éstos pertenecientes a las dos modalidades evaluadas, es decir, un empleo en relación de dependencia y un empleo autónomo.

Instrumentos

Escala sociodemográfica confeccionada ad hoc.

Dicha escala se constituyó para dar cuenta de variables sociodemográficas relevantes para la investigación tales como: lugar de residencia (CABA/GBA/otro), género (masculino/femenino/no binario/prefiero no decirlo), edad (en años), modalidad de trabajo (presencial/remoto/mixto), condición laboral (en relación de dependencia/autónomo/ambas), antigüedad (en años) y jornada laboral (full-time/part-time).

Escala de Locus de Control de Rotter (Rotter, 1966; adaptación argentina: Brenlla & Vázquez, 2010).

Dicho instrumento evalúa el nivel de control que siente una persona sobre las consecuencias de determinados acontecimientos de su vida analizados desde una perspectiva de índole externa o interna.

Rotter planteó, a través de 29 ítems, una evaluación del nivel de externalismo percibido de control, es decir, la atribución a factores externos (suerte, azar, destino, etc.), determinante de las consecuencias de diferentes situaciones de la vida cotidiana de la persona. Por consiguiente, puntuaciones altas en el constructo dan cuenta de atribuciones externas a los fenómenos acontecidos, mientras que, por el contrario, un bajo puntaje en la escala representa una alineación interna de control, donde el sujeto se posiciona como el partícipe responsable de las consecuencias de sus acciones. Cada respuesta de atribución externa puntúa 1 y cada respuesta de atribución interna puntúa 0 (Brenlla & Vázquez, 2010).

La escala, en su versión argentina, está caracterizada por 23 ítems de control (ítems 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 28 y 29) los cuales implican expectativas generalizadas de dominio sobre determinadas situaciones y atribuciones de sentido y, también, 6 distractores (ítems 1, 8, 14, 19, 24 y 27), los cuales son preguntas de relleno que pretenden hacer la prueba menos transparente, pero que no presentan puntuación alguna. Cada uno de ellos está compuesto por dos frases, una premisa referida a expectativas de control interno y una referida a expectativas de control externo, en la que se debe optar por una de ellas (Brenlla & Vázquez, 2010).

Asimismo, cabe referir que el cuestionario presenta 5 subdimensiones de análisis: Factor 1: Política (ítems 22b, 12b, 17a, 29a, 3b); Factor 2: Intrapersonal (28b, 13b, 25a); Factor 3: Laboral (ítems 16a, 11b, 15b); Factor 4: Destino (ítems 7a, 2a, 18a, 21a) y Factor 5: Interpersonal (ítems 20a, 26b, 23a) (Brenlla & Vázquez, 2010).

La prueba de fiabilidad del instrumento en la adaptación argentina de Brenlla y Vázquez (2010), evaluada con el índice de Alpha de Cronbach, obtuvo un puntaje de .65, donde no se encontraron mejoras de fiabilidad en la eliminación de ítems. Dentro de la misma, también evaluaron el coeficiente de fiabilidad de Kuder Richardson, debido a que los ítems presentaban solo dos opciones de respuesta, obteniendo aquí un valor de .646; resultando ambos valores suficientes para justificar la fiabilidad de la escala.

La validez del instrumento, por otro lado, en tanto validez factorial obtuvo, dentro de la adecuación muestral, un puntaje de KMO=.67. Respecto a un análisis factorial exploratorio, se obtuvieron 9 factores que no resultaron en su totalidad significativos del porcentaje de varianza; debido a esto y pudiendo reducir en un segundo análisis 5 de esos factores (Política, Intrapersonal, Laboral, Destino e Interpersonal) explicando así el 38.58% de la varianza (Brenlla & Vázquez, 2010).

Frustration Discomfort Scale (Harrington, 2005; adaptación argentina: Medrano et al., 2018).

Dicho instrumento evalúa en qué medida una persona presenta malestar o negación al momento de comprender o aceptar que las situaciones arraigadas a sus expectativas o deseos difieren con la realidad.

La escala presenta 28 ítems, de los cuales, sólo 17 fueron tomados para la adaptación en Argentina (Medrano et al., 2018). Los mismos se puntúan bajo una modalidad de escala Likert de 5 categorías, siendo 1= no es nada característico de mí y 5= es muy característico de mí, donde los puntajes más altos denotan mayor intolerancia a la frustración.

Asimismo, el instrumento está conformado por 4 subdimensiones, siendo éstas: Intolerancia a la Incomodidad (ítems 21, 13, 5); Derecho (ítems 10, 6, 18, 22, 26, 2); Intolerancia Emocional (ítems 19, 11, 3, 27, 7) y Logro (ítems 28, 24, 12).

La fiabilidad de la escala total es alta puesto que arroja un alfa de Cronbach de .84. Se registra también la validez del estudio correlacionando a través de *r* de Pearson la Escala de Intolerancia a la Frustración" con la "Escala de autoestima de Rosenberg", obteniendo diferencias de

varianza multivariado (MANOVA) en sexo, nivel educativo y edad de quienes participaron para evaluar este criterio.

Procedimiento

La toma de tests psicométricos se evaluó por medio de encuestas digitales generadas por la plataforma Google Forms, difundidas por medios de comunicación digitales como Whatsapp, Instagram, Facebook y Gmail. En primera instancia se presentó una introducción en la cual se mencionaron los fines de la investigación, seguido de un consentimiento informado cuya aceptación era un requisito excluyente para poder participar. Una vez aceptado, aparecían los instrumentos de evaluación pertinentes: un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc, la Escala de Locus de Control y, finalmente, la Escala de Intolerancia a la Frustración, en ese orden respectivamente. La administración fue llevada a cabo entre los meses de agosto y noviembre del 2025.

Aspectos éticos

Los principios aplicados en la presente investigación son los propuestos por Helsinki (2013). Entre ellos, tienen lugar los de privacidad y confidencialidad, los del consentimiento informado y los que respecta la inscripción y la publicación de la investigación y difusión de resultados.

Análisis de datos

Se realizó el análisis correspondiente de datos mediante el programa de análisis estadístico avanzado SPSS Statistic 25.0, comenzando con un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas trabajadas en la investigación, a saber: lugar de residencia, género, edad, modalidad de trabajo, condición laboral, antigüedad en el puesto laboral y jornada laboral, para lo cual se realizó una distribución de frecuencias y se calcularon las medidas de tendencia central y dispersión correspondientes.

Posteriormente se correlacionó Locus de Control y sus subdimensiones: Factor 1, Factor 2, Factor 3, Factor 4 y Factor 5 con Intolerancia a la Frustración y sus subdimensiones: Intolerancia Emocional, Logro, Intolerancia a la Incomodidad y Derechos, empleando el estadístico Rho de Spearman dado que todos los constructos estudiados no siguieron un patrón de distribución normal.

A continuación, se procedió a correlacionar Locus de Control e Intolerancia a la Frustración (y sus respectivas dimensiones), con las variables sociodemográficas edad y antigüedad laboral, empleando el mismo procedimiento estadístico mencionado previamente.

Para concluir, se efectuaron las comparaciones de grupo pertinentes a los fines de la investigación, para lo cual se abordaron las variables Locus de Control e Intolerancia a la Frustración y sus subdimensiones y se analizaron en función de las variables sociodemográficas género (femenino-masculino), condición laboral (rel. dependencia-autónomo) y jornada laboral (part-time-full-time), donde se empleó el estadístico U de Mann Whitney y, al establecer las comparaciones para modalidad de trabajo (Presencial-remota-mixta), se utilizó el estadístico H de Kruskal-Wallis.

Resultados

Tabla 1.

Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas.

Variables	**fi**	**f%**
Residencia		
CABA	90	22.1%
Gran Buenos Aires	318	77.9%
Género		
Masculino	117	28.7%
Femenino	288	70.6%
No binario	2	.5%
Prefiero no decirlo	1	.2%
Modalidad de trabajo		
Presencial	300	73.5%
Remoto	29	7.1%
Mixto	79	19.4%
Condición laboral		
Relación de dependencia	324	79.4%
Autónomo	84	20.6%
Jornada laboral		
Part-time	152	37.3%
Full-time	256	62.7%

Nota. **n= 408**

Más de tres cuartos de la muestra residía en el Gran Buenos Aires. A su vez, ésta estuvo conformada predominantemente por personas del género femenino y empleados bajo relación de dependencia con trabajo presencial. Asimismo, más del 60% tenía empleo full-time y casi un 70% trabajaba en blanco.

Tabla 2.

Análisis descriptivo de las variables Locus de Control e Intolerancia a la Frustración y sus subdimensiones.

Variable	***M***	***DS***	***Mín.***	***Máx.***
Política	3.34	1.343	0	5
Intrapersonal	0.96	0.967	0	3
Laboral	0.93	0.989	0	3
Destino	2.71	1.006	0	4
Interpersonal	1.92	0.711	0	3
Locus de Control	9.862	2.839	2	18
Intolerancia a la Incomodidad	7.24	3.035	3	15
Derechos	18.96	5.217	6	30
Intolerancia Emocional	15.45	5.271	5	25
Logro	8.59	2.938	3	15
Intolerancia a la Frustración	5.260	12.670	21	83

Nota. n= 408.

Las puntuaciones obtenidas por los participantes en la variable Intolerancia a la Frustración y sus respectivas subdimensiones resultaron más heterogéneas que las obtenidas en la variable Locus de Control y sus subdimensiones. Asimismo, los puntajes promedio fueron mayormente moderados exceptuando en las subdimensiones Intrapersonal, Laboral (correspondientes a Locus de Control) e Intolerancia a la Incomodidad (correspondiente a Intolerancia a la Frustración) donde los valores fueron bajos.

Tabla 3

Asociaciones entre Locus de Control e Intolerancia a la Frustración y sus respectivas subdimensiones.

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Factor 1 (Política)	-	.111*	.012	.093	.038	.520**	.151**	.119*	.046	.065	.119*
2 Factor 2 (Intrapersonal)		-	.341**	.232**	-173**	.632**	.208**	.223**	.154**	.064	.210**
3 Factor 3 (Laboral)			-	.325**	.138**	.592**	.131**	.117*	.039	.016	.093
4 Factor 4 (Destino)				-	.091	.621**	.033	-.005	.018	-.084	-.003
5 Factor 5 (Interpersonal)					-	.397**	.067	.136**	.081	-.010	.104*
6 Locus de Control						-	.214**	.192**	.114*	.023	.175**
7 Intolerancia a la incomodidad							-	.457**	.352**	.162**	.607**
8 Derechos								-	.513**	.468**	.849**
9 Intolerancia Emocional									-	.394**	.812**
10 Logro										-	.611**
11 Intolerancia a la Frustración											-

Nota. n= 408. Estadístico Utilizado: Rho de Spearman. *p <.05; **p <.01.

Se observan correlaciones, todas directas, entre las siguientes variables: Factor 1 (Política) e Intolerancia a la Incomodidad, Derechos e Intolerancia a la Frustración; Factor 2 (Intrapersonal) con Intolerancia a la Incomodidad, Derechos, Intolerancia Emocional e Intolerancia a la Frustración; Factor 3 (Laboral) correlaciona con Intolerancia a la Incomodidad y Derechos; Factor 4 (Destino) no

correlaciona significativamente con ninguna variable y Factor 5 (Interpersonal) correlaciona con Derechos e Intolerancia a la Frustración.

En lo que a Locus de Control concierne éste se vincula positivamente con todas las subdimensiones de Intolerancia a la Frustración y la escala total, exceptuando Logro.

Tabla 4

Análisis de la relación entre Locus de Control e Intolerancia a la Frustración y sus respectivas subdimensiones con las variables sociodemográficas Edad y Antigüedad.

Variable	***Edad***	***Antigüedad***
Locus de Control	-.165**	-.162**
Factor 1	-.095	-.054
Factor 2	-.230**	-.189**
Factor 3	.009	-.031
Factor 4	-.062	-.051
Factor 5	-.138**	-.151**
Intolerancia a la Frustración	-.192**	-.108**
Intolerancia emocional	-.159**	-.123*
Logro	-.081	-.058
Intolerancia a la incomodidad	-.125**	-.009
Derechos	-.172**	-.092

Nota. n= 408. Estadístico Utilizado: Rho de Spearman. *p <.05; **p <.01

Existe una correlación inversa entre la variable Edad y las subdimensiones Factor 2 (Intrapersonal), Factor 5 (Interpersonal) y la escala total Locus de Control. A su vez, dicha variable sociodemográfica se vincula de manera negativa con Intolerancia a la Frustración y sus respectivas subdimensiones, exceptuando Logro.

Por su parte, la variable Antigüedad Laboral presenta correlaciones, también inversas con Factor 2 (Intrapersonal), Factor 5 (Interpersonal) y Locus de Control, así como con Intolerancia Emocional e Intolerancia a la Frustración.

Tabla 5

Análisis de las diferencias en Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con sus respectivas subdimensiones en función de la variable sociodemográfica Género.

Variable	Masculino (n=117)	Femenino (n=288)	Z	U	p.
	Rangos promedio				
Locus de Control	182.71	211.24	-2.238	14473.500	.025*
Factor 1	189.04	208.67	-1.575	15214.500	.115
Factor 2	109.45	208.10	-1.454	15379.500	.146
Factor 3	192.26	207.36	-1.251	15591	.211
Factor 4	197.23	205.34	-.659	16173	.510
Factor 5	193.53	206.85	-1.182	15739.500	.237
Int. a la Frust.	169.84	216.47	-3.635	12968	<.001**
Int. a la Inc.	189.18	208.62	-1.523	15230.500	.128
Derechos	179.65	212.49	-2.563	14115.500	.010**
Int. Emoc.	159.01	220.87	-4.828	11701	<.001**
Logro	195.35	206.11	-.843	15952.500	.399

Nota: Estadístico utilizado: U de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05.

La variable Intolerancia a la Frustración y sus subdimensiones Derechos e Intolerancia Emocional puntuaron de manera significativa, con mayor puntaje en el grupo femenino. Respecto a la variable Locus de Control, también se encontraron resultados significativos, con un puntaje más elevado aquí también en el grupo femenino.

Tabla 6

Análisis de las diferencias en Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con sus respectivas subdimensiones en función de la variable sociodemográfica Condición Laboral.

Variable	Relación de dependencia (n=324)	Autónomo (n=83)	Z	U	p.
	Rangos promedio				
Locus de Control	207.40	190.73	-1.159	12345	.247
Factor 1	204.49	204.53	-.003	13605.500	.998
Factor 2	211.21	178.61	-2.388	11433.500	.017*
Factor 3	208.77	188.03	-1.527	12224.500	.127
Factor 4	204.28	205.33	-.076	13538	.940
Factor 5	203.11	209.85	-.531	13159	.596
Int. a la Frust.	205.72	194.87	-.752	12688	.452
Int. a la Inc.	205.65	200.07	-389	13235.500	.697
Derechos	207.75	191.98	-1.093	12556.500	.274
Int. Emoc.	206.76	195.79	-.761	12876.500	.447
Logro	201.58	215.77	-.988	12661	.323

Nota: Estadístico utilizado: U de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05.

La dimensión Factor 2 (Intrapersonal) correspondiente a Locus de Control, puntuó significativamente más elevado en los sujetos que trabajan en relación de dependencia. No existen diferencias significativas en las demás variables y subdimensiones analizadas.

Tabla 7

Análisis de las diferencias en Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con sus respectivas subdimensiones en función de la variable sociodemográfica Jornada Laboral.

Variable	Full-time (n=256)	Part-time (n=152)	Z	U	p.
	Rangos promedio				
Locus de Control	205.36	203.06	-.192	19236.500	.848
Factor 1	203.63	205.98	-.198	19234.500	.843
Factor 2	200.96	210.48	-.832	18549.500	.405
Factor 3	206.36	201.37	-.440	18979.500	.660
Factor 4	207.31	199.76	-.562	18736	.515
Factor 5	208.29	198.12	-.959	18486	.338
Int. a la Frust.	206.36	200.04	-.486	18896.500	.627
Int. a la Inc.	206.13	201.76	-.363	19040	.716
Derechos	207.53	199.39	-.675	18679.500	.499
Int. Emoc.	204.26	204.90	-.053	19395	.958
Logro	210.36	194.63	-1.310	17955	.190

Nota: Estadístico utilizado: U de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05.

Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con sus respectivas subdimensiones no presentaron diferencias significativas entre aquellos sujetos que trabajan part-time y full-time.

Tabla 8

Análisis de las diferencias en Locus de Control e Intolerancia a la Frustración con sus respectivas subdimensiones en función de la variable sociodemográfica Modalidad laboral.

Variable	H	Gl	p.	Post hoc
				Comparación entre Modalidad de trabajo
Locus de Control	.822	2	.663	No aplica
Factor 1	.459	2	.795	No aplica
Factor 2	8.434	2	.015*	(P-R p=.005**) (P-M p=.261) (R-M p=.054)
Factor 3	1.174	2	.556	No aplica
Factor 4	1.112	2	.573	No aplica
Factor 5	2.773	2	.250	No aplica
Into. A la frust.	.251	2	.882	No aplica
Int. a la Inc.	.850	2	.654	No aplica
Derechos	1.088	2	.580	No aplica
Int. Emoc.	1.496	2	.473	No aplica
Logro	1.803	2	.406	No aplica

Nota: Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis y post hoc U de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05; P= Presencial, R= Remota, M= Mixta.

La subdimensión Factor 2 (Intrapersonal) presenta diferencias significativas entre aquellos sujetos que trabajan en modalidad presencial y remota, siendo sus puntuaciones más elevadas en el primer grupo.

Conclusión y discusión

El presente trabajo buscó analizar la relación entre el Locus de Control y la Intolerancia a la Frustración en trabajadores en relación de dependencia y trabajadores autónomos del Área Metropolitana de Buenos Aires, con el fin de satisfacer la hipótesis planteada, a decir, que existe menor intolerancia a la frustración en aquellas personas con mayor locus de control interno y viceversa, donde el grupo que presenta mayor intolerancia a la frustración corresponde a los trabajadores en relación de dependencia, y quienes tienen mayor locus de control interno son los trabajadores autónomos.

Los resultados obtenidos corroboran parcialmente la hipótesis. Se encontraron resultados positivos para la relación entre Locus de Control e Intolerancia a la Frustración, demostrando que a mayor Intolerancia a la Frustración, mayor es el Locus de Control externo y viceversa; el individuo con predominancia de Locus interno se siente agente de su destino, lo que reduce el sentimiento de indefensión y tiene un mejor manejo de la angustia mediante la reinterpretación positiva, en cambio, si el sujeto no puede influir en los resultados de ningún acto, cualquier barrera se percibe como un ataque injusto del entorno contra el que nada se puede hacer para contrarrestar. Esto genera una respuesta emocional de desesperanza, enojo, impotencia, que, sostenido en el tiempo, termina por incrementar la intolerancia a la frustración (Abbott, 2020; Kumar, 2021). Sin embargo, los resultados obtenidos no muestran diferencias entre los grupos de trabajadores que están en relación de dependencia y quienes realizan trabajos autónomos/freelance en ninguna de las dos variables analizadas.

La ausencia de diferencias significativas entre los grupos de autónomos y los que trabajan en relación de dependencia, si bien está en disonancia con los hallazgos de Chu y Tran (2023) y Ceular-Villamandos et al. (2021), podría ser explicada entendiendo que el locus de control y la intolerancia a la frustración son dos constructos que dependen de las características de la personalidad de los

individuos, predisposiciones genéticas, cognitivas y aspectos motivacionales, no siendo influyente la condición laboral en la que se desempeñen (Aguilar, 2020; Medrano et al., 2018).

En lo que respecta al género de los participantes, la hipótesis esbozada sostenía que los hombres presentan mayor intolerancia a la frustración y locus de control interno que las mujeres. Dicha hipótesis se confirmó parcialmente ya que las mujeres puntuaron más alto en la primera variable y los hombres en la segunda.

La presencia de mayor intolerancia a la frustración en mujeres entra en consonancia con los planteos de Franco et al. (2022); si bien los autores no ahondan en las razones de ello, posibles explicaciones al respecto podrían ser atribuibles a factores socioculturales.

En lo que respecta a la presencia de mayor locus de control externo en mujeres, tal resultado coincide con las investigaciones de Pujadas Sánchez et al. (2020) y Beramendi et al. (2011) quienes sostienen que este hallazgo podría asociarse a estilos de afrontamiento emocionales y conductuales más pasivos que los hombres, por lo que buscan atribuciones externas en el azar, la suerte y el destino.

En lo que concierne a la antigüedad laboral de los sujetos encuestados se sostenía que quienes poseen mayor antigüedad en el puesto de trabajo, tienden a poseer un mayor locus de control interno que los más novatos y, a su vez, estos últimos presentan mayores niveles de intolerancia a la frustración.

Al respecto, dicha hipótesis se vio confirmada. La presencia de mayor locus de control interno en los trabajadores de mayor antigüedad está en sintonía con los postulados de Cirami et al. (2024), pudiendo adjudicarse a las habilidades desarrolladas en los años de oficio y a la experticia laboral. Por su parte, menores niveles de frustración en los sujetos de más antigüedad son atribuibles presumiblemente a una mayor satisfacción laboral que podría considerarse una consecuencia de las razones antedichas (Dobrow Riza et al., 2018; Hidalgo, 2021).

En lo atinente a la edad de los sujetos, la hipótesis mencionaba que, a mayor edad, mayor es el locus de control interno y que los sujetos más jóvenes son quienes toleran mejor la frustración.

Dicha hipótesis se confirma parcialmente, en tanto que a mayor edad mayor presencia de locus de control interno, pero en realidad son también los sujetos de mayor edad quienes toleran más eficientemente la frustración.

La primera parte de la hipótesis está en consonancia con lo expresado por Cirami et al. (2022) y Molina et al. (2021) ya que los sujetos de mayor edad, en líneas generales, presentan más autonomía en las decisiones laborales en comparación a los más jóvenes que dependen, en muchos casos, de la aprobación y supervisión de sus superiores.

La mayor intolerancia en jóvenes podría deberse a que dicho grupo no encuentra satisfacción en el trabajo o bien necesita un equilibrio entre la vida personal y laboral con un contexto validante y dinámico que no siempre ocurre. Asimismo, suelen necesitar horarios flexibles, diversidad de tareas, desafíos y oportunidades que los motiven, a diferencia de los más grandes que ya están más acostumbrados y asentados en sus puestos de trabajo (González-Ramírez & Landero-Hernández, 2021).

Referenciando a la modalidad laboral, la hipótesis afirma que quienes ejercen un trabajo remoto, poseen niveles de intolerancia a la frustración más altos que quienes asisten presencialmente a su lugar de trabajo, además de presentar puntuaciones de locus de control externo más elevadas.

Esta hipótesis se rechaza. No existen diferencias significativas en la modalidad de trabajo que ejerce una persona y sus niveles de tolerancia a la frustración, así como tampoco hay disidencias con el locus de control. Sin embargo, sí se encuentra una subdimensión que refleja niveles relevantes para la investigación, el Factor 2 (Intrapersonal), el cual corresponde a locus de control y presenta diferencias entre los trabajos de modalidad presencial y modalidad remota, siendo los

primeros los que obtuvieron puntuaciones más altas. En contraposición a lo expresado, esto puede deberse a que las atribuciones en lo que respecta a lo personal, es decir, aquellas que refieren a esta categoría, son más fáciles de adjudicar al entorno cuando se tiene contacto directo con éste de manera presencial dentro de lo laboral. Además, aquellos que realizan trabajo remoto, se destacan por su capacidad para gestionar más eficazmente el tiempo, son más organizados, cumplen sus responsabilidades laborales con mayor y mejor adaptabilidad al entorno y las tecnologías, lo que disminuye la atribución al entorno (Klimenko et al., 2025).

Finalmente, la última hipótesis planteada refiere a las horas de trabajo (part-time o full-time) y su influencia en el locus de control, planteando que existe mayor presencia de locus de control externo en trabajadores full time.

Los resultados encontrados en esta investigación no demuestran diferencias significativas entre los grupos y la variable de interés. Cómo se mencionó previamente, los motivos que interfieren en el locus de control predominante son multicausales, lo que permite comprender que las cuestiones laborales no resultan todas influyentes en los modos de ejecutar el trabajo y las tareas de las personas (Aguilar, 2020; Medrano et al., 2018).

Como corolario de este trabajo, entre las fortalezas que presenta esta investigación, se destacan la validación argentina de ambos instrumentos de medición, los cuales garantizan la validez y confiabilidad de los datos recabados, la pertinencia que atañe a un tema muy poco investigado como punto de partida para futuras investigaciones y la importancia de la salud laboral como fuente de investigación psicológica.

Pese a los hallazgos encontrados, la presente investigación se encuentra atravesada por diferentes limitaciones. La principal problemática encontrada es la escasa, desactualizada y en algunos casos inexistente bibliografía para comprender y ahondar en la temática dentro de los antecedentes, dificultando la comprensión de diversos resultados. En segunda instancia, el instrumento de medición del locus de control resulta antiguo (2010), lo que puede influir en la

interpretación o respuestas de éste. Por otro lado, la muestra de 408 participantes termina por ser un número escaso y poco representativo para efectuar generalizaciones en los resultados obtenidos, además de representar grupos muy heterogéneos, dificultando la equidad en la comparación de éstos.

Para finalizar, se recomienda para futuras investigaciones ampliar la muestra, considerando la facilidad de acceso a los participantes, realizar una investigación más exhaustiva de material bibliográfico similar a los temas abordados, que permitan generalizar conceptos relacionados hacia el área de interés de Locus de Control e Intolerancia a la Frustración, a fin de comprender desde otros puntos de vista las problemáticas planteadas o los resultados obtenidos.

Referencias

Abbott, E., Caulder, S., & Hamilton, M. (2020, 17 de noviembre). Coping, Locus of Control, and Intolerance of Uncertainty in Emerging Adulthood. *Roanoke College*. https://psych.pages.roanoke.edu/2020/11/17/coping-locus-of-control-and-intolerance-of-uncertainty-in-emerging-adulthood/

Abdel Fattah, M. E. (2017). Frustration intolerance and its relationship to personality traits among sample of Najran University students. *Journal of Education and Practice, 8*(3), 118-132. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1132918.pdf

Aguilar, R. (2020). *Autoregulación, locus de control y personalidad*. [Tesis de grado, Universidad San Marcos]. Repositorio Institucional USAM. https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/1353

Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. https://www.fbcb.unl.edu.ar/investigacion/wp-content/uploads/sites/3/2018/12/1-Declaracibrvbarn-de-Helsinki-2013.pdf

Baez Navarro, F. C. (2023). *Análisis del impacto de la intolerancia a la frustración y el tipo de contrato laboral en el malestar y bienestar en trabajadores de la provincia de Córdoba, Argentina.* [Tesis de grado. Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio institucional UAI. https://repositorio.21.edu.ar/items/8a45e73f-3aa5-474a-9f39-3891cba64505

Begoña Ibañez, M., Franco, P., & Mustaca, A. (2018). Intolerancia a la Frustración y Regulación Emocional en adolescentes. *ConCiencia EPG, 3*(2), 12-33. DOI:10.32654/CONCIENCIAEPG.3-2.2

Beramendi, M., Mele, S., Zubieta, E. (15 al 17 de noviembre de 2011) *Percepción de control, frustración, anímica y valore* [Congreso de investigación]. Buenos Aires, Argentina. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1546/ev.1546.pdf

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). Observatorio de la Deuda Social Argentina, Pontificia Universidad Católica Argentina. https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Documento_de_Trabajo_Locus_de_Control1.pdf)

Cahuana Valderrama, R., & Salinas Cabrera, J. J. (2024). *Bienestar psicológico y tolerancia a la frustración en docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local Cusco 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional UNSAdA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/RUNS_266217e639b9c852009209404e24cb79/Details

Ceular-Villamandos, N., Navajas-Romero, V., Caridad y López del Río, L., & Zambrano-Santos, L. Z. (2021). Workplace Situation and Well-Being of Ecuadorian Self-Employed. *Sustainability*, *13*(4), 1892. https://doi.org/10.3390/su13041892

Chu, V. T., & Tran, H. T. (2023). Were the self-employed less happy than waged employees during the COVID-19 pandemic? Evidence from the Gallup World Poll. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *30*(7), 1264–1297. https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2022-0290

Cirami, L., Mur, J. A., Rodriguez Rotta, T., Rodriguez Melgarejo, A., & Pereyra Girardi, C. (23-25 de noviembre de 2022). *Perfil sociolaboral y locus de control en trabajadores de*

CABA y GBA durante la pandemia [Presentación en papel]. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Cirami, L., Melgarejo, A., Rotta, T., Mur, J. A., & Pereyra Girardi, C. I. (2024). Locus de control como predictor de la ansiedad estado en contexto de pandemia y diferencias de género, edad y trayectoria laboral. *Perspectivas En Psicología*, *21*(1), 33-52. http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/693

Coyla-Zela, M. A., Salas-Vizcarra, E. M., & Morales-Rocha, J. L. (2020). Relación entre el locus de control y estilos de liderazgo en un Centro de Salud de Moquegua. *Polo del Conocimiento*, *5*(9), 1073-1087. https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1771

Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2018). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Applied Psychology*, *103*(10), 1069–1085. https://doi.org/10.1037/apl0000329

Duarte-Barroso, J. J., & García Campos, T. (2017). Internalización de la sociocultura y locus de control. *Jóvenes a la Ciencia*, *3*(2), 1246–1251. https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1993

Echegaray, M. (2019). *Trabajar en relación de dependencia o ser independiente, esa es la cuestión.* [Tesis de Grado, Universidad Juan Agustín Maza]. Repositorio institucional Umaza (https://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/1761/Echegaray%20Melisa_TRABAJAR%20EN%20RELACI%c3%93N%20DE%20DEPENDENCIA%20O%20SER%20INDEPENDIENTE%2c%20ESA%20ES%20LA%20CUESTI%c3%93N_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Franco, P., Fazio, M. L. & Mustaca, A. (2022). Resiliencia e Intolerancia a la Frustración en adolescentes de AMBA, Argentina. *Psicología Del Desarrollo*, *3*, 20-32. https://doi.org/10.59471/psicologia20223

González-Ramírez, M. T., & Landero-Hernández, R. (2021). Diferencias en tolerancia a la frustración entre Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Ansiedad y estrés*, *27*, 89-94.https://doi.org/10.5093/anyes2021a12

Grigera, J. & Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: Crisis, cambio tecnológico y control. *El Trimestre Económico*, *88*(352), 1011-1042. doi: 10.20430/ete.v88i352.1242

Guarin Galvis, S.,& García Hernández, J. A. (2015). *Diferencias Individuales y Desarrollo de Habilidades de Liderazgo: el rol del locus de control.* [Trabajo de grado. Universidad del Rosario]. Repositorio institucional UNR. https://core.ac.uk/download/pdf/86441381.pdf

Harrington, N. (2005). The Frustration Discomfort Scale: development and psychometric properties. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, *12*, 374-387.

Hernández, C., Lera Marqués, L., Poleo, A., & von Feigenblatt, O. F. (2023). La modalidad de trabajo remoto y la percepción de sobrecarga laboral como factores de estresores en los entornos laborales de los docentes: una revisión de la literatura. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, *8*(2), 285–292. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9252773

Hidalgo, R. (2021). *Estresores laborales y el grado de desgaste profesional en enfermeros según sexo, edad y antigüedad laboral en las cuatro salas de internación general de un hospital público de Granadero Baigorria* [Tesina de grado inédita]. Universidad

Nacional de Rosario. https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/bb7b86e0-cf66-4011-9dda-2f18ccb8a570/content

Klimenko, O., Cuervo-Zuleta, V., Hernández-Flórez, N., Arroyave-Jaramillo, D. A., & Londoño-Vásquez, D. A. (2025). Relationship between personality traits and locus of control with the attitude towards remote work in a sample of university professors. *Revista CES Psicología*, *18*(2), 49-70. https://doi.org/10.21615/cesp.7615

Kumar, N. (2021). Study of Frustration among Adolescents in Relation to Locus of Control. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, *9*(4), 4140-4148. https://www.ijcrt.org

Medrano, L. A., Franco, P., & Mustaca A. E. (2018) Adaptación Argentina de la "Escala de Intolerancia a la Frustración". *Psicología Conductual, 26*(2), 303-321. https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Medrano/publication/327829923_Argentinean_adaptation_of_the_frustration_intolerance_scale/links/5df3a3ff299bf10bc35888db/Argentinean-adaptation-of-the-frustration-intolerance-scale.pdf

Meléndez Torres, V. D. & Toro Díaz, C. A. (2005). El "tipo" de trabajo como moderador de la relación "locus de control-desempeño en el trabajo". *Forum Empresarial,* 10(1), 2-22. https://www.researchgate.net/publication/332152448_El_tipo_de_trabajo_como_moderador_de_la_relacion_locus_de_control-desempeno_en_el_trabajo

Méndez, M. F. (2023). *Relación entre locus de control y estrategias de afrontamiento en jóvenes universitarios de entre 18 y 28 años de la Facultad "Teresa de Ávila", UCA* [Tesis de grado, Universidad Católica Argentina] Repositorio institucional UCA. https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/17736

Meza Morales, K., Yáñez Vázquez, A. E., & Sánchez Martínez, A. (2020). Diferencias del locus de control y los síntomas depresivos en adultos mayores. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*. *23*(1-2), 31-40. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=102378

Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). De la Gran Recesión a la Pandemia: El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, *7*, 57–70. https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93

Montes-Hidalgo, J., & Sábado, J.T. (2016). Autoestima, resiliencia, locus de control y riesgo suicida en estudiantes de enfermería. *Enfermería Clínica, 26*(3), 188-193. https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2016.03.002

Moreno Angel, L., Hernández, J. M., García Leal, O., Santacreu Mas, J. (2000). Un test informatizado para la evaluación de la tolerancia a la frustración. *Anales de Psicología, 16*(2), 143–155. https://revistas.um.es/analesps/article/view/29301

Padilla Gámez, N., & Díaz Loving, R. (2011). Funcionamiento familiar, locus de control y patrones de conducta sexual riesgosa en jóvenes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 16*(2), 309-322. https://www.redalyc.org/pdf/292/29222521007.pdf

Parajuli, D. R., Ullah, S., McGrail, M., & McLachlan, C. S. (2022). Work-related, socio-cultural, and personal factors associated with locus of control among Australian general practitioners. *Journal of Psychiatric Research*, *155*, 589–595. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.09.020

Pena Prieto, A., & Lado Campelo, M. A. (2024). Expectativas del control percibido de las personas desempleadas en su búsqueda de empleo. *Revista Española de Orientación*

y Psicopedagogía (REOP), *35*(2), 120–138. https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/41953

Perea de Chong, J. del P. (2021). *Locus de control y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto.*[Tesis de grado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UCP. http://hdl.handle.net/20.500.14503/1397

Poblete, L. S. (2013). Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002–2007). *Trabajo y Sociedad*, (21). https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712013000200028&script=sci_arttext

Poder Ejecutivo Nacional. (23 de marzo de 2022). Decreto 144/2022. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 - Reglamentación. Boletín Oficial de la República Argentina.

Pujadas Sánchez, M. D., Pérez Pareja, F. J., & García-Pazo, P. (2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad y Estrés*, *26*(1), 52–58. https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.12.005

Quispe Cárdenas, G (2017). *Locus de control en los trabajadores del centro de salud Belén, distrito Ayacucho, provincia Huamanga, Región Ayacucho, 2017.* [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio institucional ULADECH Católica. https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/6194

Rodríguez de Behrends, M., & Brenlla, M. E. (2015). Adaptation to Buenos Aires of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Interdisciplinaria*, *32*(2), 261–274. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272015000200004

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal-external control of reinforcement. *Psychological monographs*, *80*(1), 609.

Ruiz, A. B. (2023). *Diferencias en intolerancia a la frustración y la autoestima entre adolescentes y adultos.* [Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio institucional UAI. https://repositorio.uai.edu.ar/items/d77cd5e8-dd40-4c03-86a3-c46e49f80f9d

Suárez Castellanos, M., & Ochoa Hernández, M. B. (2023) Análisis descriptivo referente al locus de control interno y externo en el adulto mayor de México. *Estudios de la Ciénaga,* (5)*,* 35-48. https://revistaestudiosdelacienega.com/ojs/index.php/rec/article/view/67

Toala Zabala, K. L., & Rodriguez Pérez, M. L. (2022) Estrategias de afrontamiento y tolerancia a la frustración en adolescentes. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, *5*(12), 72-80. https://doi.org/10.33996/repsi.v5i12.72

Torres Cruz, M., & Ruiz Badillo, A. (2012) Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de bachillerato del Estado de México. *Psicología Iberoamericana*, *20*(2), 49-57. https://doi.org/10.48102/pi.v20i2.210

Valiente Barroso, C., Marcos Sánchez, R.,Arguedas Morales, M., & Martínez Vicente, M. (2021). Tolerancia a la frustración, estrés y autoestima como predictores de la planificación y toma de decisiones en adolescentes. *Revista de Estudios de Investigación de Psicología y Educación*, *8*(1), 1-19. https://doi.org/10.17979/reipe.2021.8.1.7077

Vera Noriega, J. A., Laborín Álvarez, J. F., Domínguez Guedea, M. T., Parra Armenta, E. M., & Padilla, M. E. (2009). Locus de control, autoconcepto y orientación al éxito en adultos

mayores del norte de México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, *14*(1), 119-135. https://www.redalyc.org/pdf/292/29214109.pd

Yue, W., & Cowling, M. (2021). The Covid-19 lockdown in the United Kingdom and subjective well-being: Have the self-employed suffered more due to hours and income reductions? *Work, Employment and Society*, *35*(2), 374–388. https://doi.org/10.1177/0266242620986774

Anexo

Locus de Control e Intolerancia a la Frustración en trabajadores autónomos y en relación de dependencia de A.M.B.A.

Este cuestionario forma parte de una investigación de grado desarrollada en el marco de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana.

Los datos solicitados se encuentran alineados a las necesidades de la investigación, procurando mantener el anonimato y la confidencialidad de la información recabada, la cual será únicamente analizada con fines académicos.

Se solicita a quien complete el cuestionario, que, al momento de hacerlo, se encuentre trabajando de manera activa, tenga 18 años o más y resida en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Responda de la forma más honesta y representativa a su situación actual, y tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Su duración es aproximadamente de 10 minutos.

Se agradece su participación.

-Doy consentimiento para ser evaluado de manera anónima, comprendiendo que los datos se utilizarán con fines académicos únicamente.

- Sí
- No

Datos Sociodemográficos

En la siguiente sección, se le solicitará información sociodemográfica, que resulta relevante para la investigación.

-Lugar de residencia

- CABA
- Gran Buenos Aires
- Otro

-Género

- Masculino
- Femenino
- No binario
- Prefiero no decirlo

-Edad:

-Modalidad de trabajo

- Presencial
- Remoto
- Mixto

-Condición Laboral

- En relación de dependencia
- Autónomo
- Ambas

-Antigüedad en el puesto laboral:

-Jornada Laboral

- Part Time
- Full Time

<u>Cuestionario 1</u>

En el siguiente cuestionario, se le presentarán situaciones cotidianas donde debe puntuar del 1 al 5 según se sienta representado con el acontecimiento en su vida diaria, siendo:

1- No es nada característico de mí.

2- Es poco característico de mí.

3- Medianamente es característico de mí.

4- Es característico de mí.

5- Es muy característico de mí.

(Comienzo del cuestionario)

1- No soporto tener problemas, necesito resolverlos de la manera más rápida posible.

2- No soporto tener que esperar por cosas que quisiera tener ahora.

3- No soporto tener sentimientos perturbadores, necesito librarme de

ellos lo más pronto posible.

4- No soporto que me impidan alcanzar mi plenitud.

5- No soporto hacer tareas que me parecen demasiado difíciles.

6- No soporto que otras personas actúen en contra de mis deseos

7- No soporto sentir que me estoy volviendo

8- No soporto la frustración de no lograr mis objetivos

9- No tolero realizar tareas cuando no estoy de humor

10- No soporto que otras personas se interpongan en lo que quiero hacer

11- No soporto tener pensamientos perturbadores

12- No tolero bajar mis estándares, aun cuando sé que sería útil hacerlo

13- No tolero tener que forzarme a mí mismo para realizar una tarea

14- No tolero que me desprecien

15- No soporto situaciones donde me puedo sentir molesto

16- No soporto abandonar un trabajo, aun estando insatisfecho de él

17- No tolero que me obliguen a hacer las cosas de inmediato

18- No soporto tener que ceder ante las demandas de otras personas

19- No soporto tener sentimientos que me perturban

20- No soporto realizar un trabajo si me siento incapaz de hacerlo bien

21- No tolero hacer cosas que implican muchos problemas

22- No soporto tener que cambiar cuando los demás son los equivocados

23- No puedo seguir con mi vida, o ser feliz, si las cosas no cambian

24- No soporto la sensación de no estar en el nivel más superior de mi trabajo

25- No tolero tener que seguir haciendo una tarea que me desagrada

26- No tolero las críticas, sobre todo cuando sé que tengo razón

27- No soporto perder el control de mis sentimientos

28- No tolero ninguna falla en mi autodisciplina

Cuestionario 2

A continuación, se presentan pares de frases que indican diferentes actitudes u opiniones ante la vida. Por favor, elija de cada par UNA opción, la que mejor refleje su parecer.

-Item 1

a. [ ] Los niños se meten en problemas porque sus padres los retan mucho.

b. [ ] Hoy en día, el problema con la mayoría de los niños es que sus padres son demasiado permisivos con ellos.

-Item 2

a. [ ] La mayoría de las situaciones tristes que ocurren en la vida de las personas se deben, en parte, a la mala suerte.

b. [ ] Las desgracias que sufren las personas son el resultado de los errores que cometen.

-Item 3

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.

b. [ ] Siempre existirán las guerras, no importa cuán arduamente las personas traten de evitarlas.

-Item 4

a. [ ] A la larga, las personas obtienen el respeto que se merecen en este mundo.

b. [ ] Desafortunadamente, muchas veces el valor de una persona no es reconocido, a pesar de lo mucho que haga.

-Item 5

a. [ ] La idea de que los maestros son injustos con los estudiantes es una tontería.

b. [ ] La mayoría de los estudiantes no se da cuenta hasta qué punto las situaciones inesperadas influyen en sus calificaciones.

-Item 6

a. [ ] Sin apoyo suficiente, uno no puede ser un líder eficaz.

b. [ ] Las personas capaces que no logran ser líderes es porque no han sabido aprovechar sus oportunidades.

-Item 7

a. [ ] No importa lo que hagas, siempre habrá alguien a quien no le caés bien.

b. [ ] Las personas que no logran agradar a los demás es porque no saben relacionarse con los otros

-Item 8

a. [ ] La personalidad está fuertemente determinada por la herencia.

b. [ ] Son nuestras experiencias de vida lo que determinan qué somos.

-Item 9

a. [ ] A menudo he notado que lo que tiene que suceder, sucederá.

b. [ ] Confiar en el destino nunca ha resultado para mí tan bueno como el decidirme por un determinado curso de acción.

-Item 10

a. [ ] Para un estudiante bien preparado raramente existen los exámenes injustos.

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.

-Item 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

-Item 12

a. [ ] El ciudadano común puede tener influencia en las decisiones del gobierno.

b. [ ] Este mundo está manejado por unas pocas personas que se encuentran en el poder, y el hombre común no puede hacer mucho respecto de ello

-Item 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.

-Item 14

a. [ ] Hay ciertas personas que directamente no son buenas.

b. [ ] Todas las personas tienen algo bueno.

-Item 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.

-Item 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.

-Item 17

a. [ ] En relación a los sucesos mundiales, la mayoría de nosotros somos las 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.

-Item 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".

-Item 19

a. [ ] Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.

b. [ ] En general es mejor ocultar los propios errores.

-Item 20

a. [ ] Es difícil saber si, realmente, le agradas o no a una persona.

b. [ ] La cantidad de amigos que tienes depende de cuán agradable eres.

-Item 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 o de las tres juntas.

-Item 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.

-Item 23

a. [ ] A veces me cuesta entender cómo los maestros llegan a las notas que ponen.

b. [ ] Existe una relación directa entre cuán duro estudio y las notas que obtengo.

-Item 24

A . [ ] Un buen líder espera que las personas decidan por sí mismas lo que deben hacer.

b. [ ] Un buen líder indica claramente a todos cuáles son sus tareas

-Item 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

-Item 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 gustás, les gustás.

-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 me sucede, es el resultado de mis propias acciones.

b. [ ] A veces siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que está tomado mi vida

-Ítem 29

a. [ ] La mayoría de las veces no logro comprender por qué 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