



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES DE UNA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE LIMA SUR

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

AUTORA

KELLY SOFIA PAREDES MELQUIADES

ASESOR

DR. JOSE ANICAMA GÓMEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2020

DEDICATORIA

A mi familia con todo mi amor y cariño.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios, por el don de la vida y brindarme la oportunidad de crecer al lado de personas extraordinarias que me enseñan día a día a seguir mis metas, logrando así culminar con mis estudios de pregrado y darme inicio en la vida profesional.

A mis padres y hermanos, por ser los principales promotores de mis proyectos, gracias por el apoyo constante, creer en mí y en mis expectativas. Agradezco también a mi asesor de tesis, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido al promotor de la corporación educativa, por haber aceptado que se realice la investigación en su prestigiosa corporación.

Para finalizar agradezco a todas las personas que he conocido y han contribuido para mi desarrollo profesional y personal, en las prácticas pre profesionales, demostrándome lo hermoso que es la carrera de Psicología.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMO	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.1. Objetivo específicos.....	17
1.4. Limitaciones de la investigación	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.....	20
2.2. Bases teórica científicas	25
2.2.1. Personalidad.....	25
2.2.2. Estrés laboral.....	34

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	47
3.2. Población y muestra.....	47
3.3. Hipótesis.....	49
3.4. Variables- operacionalización	50
3.5. Métodos y técnicas de investigación	52
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Características sociodemográficas de la muestra	62
4.2. Análisis de la variable dimensiones personalidad.....	64

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.....	75
5.2. Conclusiones.....	81
5.3. Recomendaciones	82

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Inventarios de Eysenck 1959-1985.....	27
Tabla 2	16 factores de la personalidad según Cattell	30
Tabla 3	Descripción del modelo cinco factores de la personalidad.....	32
Tabla 4	Estrategias de prevención en el ámbito personal	43
Tabla 5	Distribución de población.....	48
Tabla 6	Operacionalización de variables	51
Tabla 7	Resultado del coeficiente V de Aiken de la dimensión extraversión del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B	53
Tabla 8	Resultado del coeficiente V de Aiken de la dimensión neuroticismo del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B.	54
Tabla 9	Resultado de la prueba Binomial del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B.	55
Tabla 10	Confiabilidad del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B	55
Tabla 11	Resultado del coeficiente V de Aiken de las áreas de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	57
Tabla 12	Resultado de la prueba Binomial de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.....	58
Tabla 13	Confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.....	58
Tabla 14	Distribución de la muestra de docentes según sexo.....	62
Tabla 15	Distribución de la muestra según nivel de instrucción.....	62
Tabla 16	Distribución de la muestra según nivel educativo de enseñanza	63
Tabla 17	Distribución de la muestra según edad.....	63
Tabla 18	Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la personalidad.	64
Tabla 19	Descripción de la dimensión extroversión/ introversión en docentes....	64
Tabla 20	Descripción de la dimensión estabilidad/inestabilidad en docentes ..	65
Tabla 21	Análisis de normalidad de las dimensiones de personalidad.	65
Tabla 22	Prueba de la U de Mann-Whitney para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según sexo.....	66
Tabla 23	Prueba "H" de Kruskal-Wallis para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según nivel educativo.....	66

Tabla 24	Prueba de Kruskal-Wallis, para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según rango de edad.	67
Tabla 25	Estadísticos descriptivos del estrés laboral.....	67
Tabla 26	Descripción del nivel de estrés laboral en docentes.	68
Tabla 27	Análisis de normalidad del estrés laboral en docentes	68
Tabla 28	Prueba de la U de Mann-Whitney para establecer diferencias significativas de estrés laboral según sexo.....	69
Tabla 29	Prueba "H" de Kruskal-Wallis, para establecer diferencias significativas del estrés laboral según rango de edad.....	70
Tabla 30	Prueba "H" de Kruskal-Wallis para establecer diferencias significativas del estrés laboral según nivel educativo de enseñanza.	71
Tabla 31	Correlación entre las dimensiones de la personalidad y estrés laboral según la prueba Rho de Spearman.....	72
Tabla 32	Correlación entre las dimensiones de la personalidad y las áreas del estrés laboral, según la prueba Rho de Spearman.....	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de estrés docente.	37
Figura 2. Modelo de estrés orientado a la dirección	38
Figura 3. Modelo de demandas, restricción y control. Reeditado.	39

DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DE UNA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE LIMA SUR

KELLY SOFIA PAREDES MELQUIADES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Se determinó la asociación de las dimensiones de personalidad con el estrés laboral en docentes. La investigación fue no experimental y de diseño descriptivo. La muestra fue de 149 docentes, de ambos sexos, edades entre 22 a 55 años, quienes desempeñaban labores en los tres niveles de educación (inicial, primario y secundario) de una corporación educativa en Lima Sur. Se administró el Inventario de Personalidad de Eysenck y Eysenck forma "B" y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, para ambos instrumentos se hizo una adaptación piloto, antes de realizar a la investigación. Como resultado, se halló una asociación significativa directa entre la dimensión estabilidad/ inestabilidad y estrés laboral ($\rho= 0.3$). Asimismo, hubo diferencias significativas entre la estabilidad /inestabilidad y la edad; con respecto al estrés laboral, se encontró diferencias significativas entre el área territorio organizacional y el sexo. Pero no hubo otras diferencias significativas en las variables de estudio. Además, se halló que los docentes tienen definida la dimensión extroversión en un 58.3% y 21.9%; igualmente, en la dimensión neuroticismo, el 88.7% presenta tendencia a ser altamente estable y el 7.3% presenta tendencia a la estabilidad; por otro lado, 77.5% del personal docente tuvo bajos niveles de estrés.

Palabras claves: dimensiones de la personalidad, estrés laboral.

PERSONALITY DIMENSIONS AND TEACHER STRESS OF TEACHERS OF AN EDUCATIONAL CORPORATION OF LIMA SUR

KELLY SOFIA PAREDES MELQUIADES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The relationship among personality dimensions and work stress in teachers was determined. The type of research was a correlational design. The sample consisted of 149 teachers, both sexes, from 22 to 55 years old, who work in the three levels of education (preschool, elementary, and high school) of an educational corporation in South Lima. The Eysenck and Eysenck Personality Inventory form "B" and the ILO Labor Stress Scale in which a pilot adaptation was carried out, prior to the investigation, were used. The results showed a significant correlation between the stability / instability and occupational stress dimension ($\rho = 0.3$). There are also significant differences between stability / instability and age; regarding labor stress, differences between among the organizational territory area and sex were found. However, no other specific differences between the study variables were found. In addition, it was found that teachers have the extroversion dimension at 58.3% and 21.9%, as well as the neuroticism / stability dimension at 88.7% tends to be highly stable and 7.3% shows a tendency to stability; on the other hand, the results show that 77.5% of teachers got low levels of stress.

Keywords: personality dimensions, work stress.

DIMENSÕES DE PERSONALIDADE E ESTRESSE PROFESSOR DE PROFESSORES DE UMA EMPRESA EDUCACIONAL DE LIMA SUR

KELLY SOFIA PAREDES MELQUIADES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

Este estudo determinou a associação entre dimensões da personalidade e estresse no trabalho em professores. O tipo de pesquisa foi, design correlacional. A amostra foi de 149 professores, de ambos os sexos, de 22 a 55 anos, que trabalham nos três níveis de ensino (inicial, primário e secundário) de uma empresa educacional no sul de Lima. Os instrumentos utilizados foram o Inventário de Personalidade Eysenck e Eysenck, formulário "B" e a Escala de Estresse Laboral da OIT – OMS, na qual foi realizada uma adaptação piñoto antes da investigação. Os resultados afetaram uma correlação significativa entre a dimensão estabilidade / instabilidade e estresse ocupacional ($\rho = 0.3$) também existem diferenças significativas entre estabilidade / instabilidade e idade, com relação ao estresse no trabalho, diferenças encontradas entre as áreas Território organizacional e sexo No entanto, não foram encontradas outras diferenças específicas entre as variáveis do estudo. Além disso, verificou-se que os professores possuem a dimensão extroversão em 58,3% e 21,9%, bem como a dimensão neuroticismo / estabilidade em 88,7. % têm tendência a ser altamente estáveis e 7,3% têm tendência a estabilidade; por outro lado, os dados indicam que 77,5% dos professores apresentam baixos níveis de estresse.

Palavras-chave: dimensões da personalidade, estresse no trabalho.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés laboral tiene alta prevalencia en distintos países y regiones del mundo (Organización Internacional del Trabajo, OIT), afecta a profesionales de diferentes contextos laborales en situaciones de alta competitividad, responsabilidad; ocasionando repercusiones a nivel físico, psicológico y organizacional tales como: cansancio, dolores de cabeza, insatisfacción, absentismo. Nuestra realidad no es ajena debido a que estudios recientes encontraron que el 70% de los trabajadores de la población peruana se ve afectado por esta problemática, siendo la docencia una de las profesiones más estresantes a nivel mundial. Asimismo, diversos autores afirmaron que la personalidad está vinculada con los niveles de estrés. Es por ello que se tomó en cuenta estas variables con el objetivo de conocer la asociación de las dimensiones de la personalidad con el nivel de estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur. Es relevante porque servirá de antecedente en próximas investigaciones que realicen diversos profesionales. A continuación, la estructura de los cinco capítulos.

El capítulo I trata sobre la situación problemática a nivel internacional, nacional y local, objetivos y la relación entre las variables de estudio dimensiones de personalidad y estrés laboral.

El capítulo II refiere los estudios anteriores que se hicieron de las variables de estudio, internacionalmente y nacionalmente. Así mismo, la base teórica y la definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III detalla el método de investigación, siendo este tipo descriptivo-correlacional y diseño de investigación no experimental, aplicado a 149 docentes de una corporación educativa. También, se enumeró las hipótesis, se operacionalizó las variables, se hizo mención a los instrumentos utilizados y el procedimiento para la recopilación de información y análisis estadístico.

El capítulo IV muestra los resultados que se hallaron en este trabajo, determinándose la asociación entre las variables de estudio, las diferencias

significativas para cada variable en relación con las variables sociodemográficas y la relación entre la primera y segunda variable.

Finalmente, el capítulo VI presenta la discusión de los resultados; así como las conclusiones y recomendaciones pertinentes

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El estrés laboral es un severo problema con alta prevalencia en distintos países y regiones del mundo (OIT). Diferentes entidades mundiales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Siendo la mayor parte de los estudios de Europa y América del Norte a diferencia de la región de Asia, América Latina y el Pacífico. (OIT, 2016). Para la OMS (2004), el estrés laboral se relaciona con aquellas reacciones que puede llegar a tener una persona frente a la presión y exigencia laboral debido a la falta de conocimientos y capacidades que no le permiten sobrellevar la situación.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2014) mencionó que los trabajadores en su 25% experimentaron estrés vinculado con el trabajo durante todo o la mayor parte de su tiempo, afectando negativamente su salud. Asimismo, Eurofound (2015) reportó que el 36% de los empleados de la Unión Europea (UE) trabajaron “todo el tiempo” o “casi todo el tiempo” bajo presión, mientras que 33% se desempeñaron a gran velocidad. Además, el 16% reportaron estar sometidos a conductas sociales hostiles (acoso sexual, violencia física y bullying). Asimismo, la Fundación MásHumano, en colaboración con Catedra de Ética Económica y Empresarial de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y la consultora Stimulus (2017) informaron que el 60% de los descensos laborales en el continente europeo fue por estrés asociado con el trabajo y los riesgos psicosociales, siendo los causantes principales la inseguridad del empleo (72%), el exceso de trabajo (66%) y el acoso laboral (59%).

Según la Sociedad Australiana de Psicología (2014), en el área de Asia y el Pacífico, el 48% de los encuestados sindicaron que las exigencias del trabajo eran el fundamental impedimento para lograr un estilo de vida saludable, el 32% de los trabajadores señalaron haber sufrido cuadros de preocupación, ansiedad, y estrés durante el año anterior.

Forbes Staff (2017) informó que el 75% de la población mexicana vive bajo una alta carga laboral, a diferencia de otros países del mundo, ubicándose en el primer país con mayor estrés laboral. En segundo lugar, con un 73% se ubican los chinos, seguidos por los estadounidenses con el 59 %. Por otro lado, México y Costa Rica son considerados países cuyos trabajadores laboran más horas, con un promedio de 2 246 y 2 230 horas durante el año. Además, en Canadá, se halló que el 57% de los entrevistados presentó índice elevados de estrés (Duxbury y Higgins, 2012).

En contexto latinoamericano, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y INSHT 2012, reportaron que más del 10% de las personas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá manifestaron sentirse constantemente tensos, deprimidos, con pérdida de sueño, ocasionado por la preocupación de sus condiciones laborales. En la población argentina, el 26% de trabajadores reportó pesadez mental por exceso de trabajo, siendo una causa principal de estrés laboral (Cornelio, 2009). En Colombia, el Ministerio de Protección Social (2007), reportó, que varones y mujeres calificaron el índice de estrés de 7 a 10 en una escala de 10 puntos. En Chile, el 26% de los trabajadores y 13% de los empleadores perciben dentro de sus empresas estrés y depresión (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2012). En el Perú, García (2018) encontró que el 73.3% de los encuestados de la institución educativa presentaron niveles de estrés laboral moderado. Marcos (2017) reportó que el 60% de los docentes de la institución educativa secundaria presentaron un nivel de estrés alto. Sánchez (2017), en un estudio realizado en Huancayo, encontró que los profesores sufren estrés moderado y muy alto con un 65.3%.

El estrés laboral es afectado por varios componentes externos, como son la sobre carga laboral, falta de apoyo, inseguridad laboral, la congelación salarial o la baja remuneración, los horarios prolongados, políticas laborales inestables, ausencia de corporativismo y factores internos como la falta de motivación, la poca capacidad del trabajador, la cultura, las percepciones y experiencias personales influyen en el bienestar, rendimiento y satisfacción laboral (OIT, 1986).

Además, el estrés laboral afecta a profesionales de diferentes contextos laborales en situaciones de alta competitividad, responsabilidad y riesgo (Mestre, 2007). Siendo la docencia una de las profesiones más estresantes a nivel mundial (OIT, 2001, citado en Ayala 2013). Asimismo, refiere que el estrés en los docentes perjudica su salud y la calidad de trabajo. Causado principalmente por las relaciones interpersonales, las características del trabajo educativo, los cambios de horarios en la prestación de servicio, la falta de autonomía y la sobrecarga laboral (Castro, 2008). A largo plazo el estrés laboral tendrá consecuencias negativas que afectan la salud física, psicológico y organizacional. (OMS, 2010). En el área física con el agotamiento o pérdida de energía, cansancio, dolores de cabeza, espalda, hipertensión e insomnio. Y en el área psicológica con sentimientos de desconcierto e insatisfacción, retraimiento en la acción con los alumnos, cambios de humor, autoestima y las relaciones interpersonales (Junto, 2000). Mientras que a nivel organizacional afecta en las relaciones laborales, el clima organizacional y la carga laboral, ocasionado problemas el absentismo, menos dedicación al trabajo, quejas internas y externas, aumento de la rotación del personal, disminución del rendimiento y productividad (Del Hoyo, 2004). Además, el estrés laboral tendrá repercusiones económicas anuales que estiman un US\$1 billón en pérdida de productividad (OMS, 2019).

Catalina, Cano, Dolgi y Pastrana (2008) afirman que la personalidad y los patrones de conducta están relacionados con los niveles de estrés. Asimismo, Manyá (2008) encontró una asociación entre el estrés laboral y las dimensiones de personalidad, refiriendo que la introversión y el neuroticismo facilitan el desarrollo del estrés laboral. Por otro lado, Cisneros y Druet (2014) consideran que la estabilidad emocional debe estar presente en los docentes para percibir de manera positiva las experiencias emocionales desagradables en el trabajo. Además, Cassaretto (2009) sostiene que aquellas personas con elevados niveles de neuroticismo, tienden a emplear inadecuadas estrategias para el manejo de estrés.

Lo antes mencionado lleva a la formulación de la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de personalidad y el estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

A nivel teórico, los resultados permitirán ampliar el conocimiento sobre la relación entre las dimensiones de personalidad y el estrés laboral. Asimismo, permitirá señalar las dimensiones de la personalidad y el nivel de estrés de los docentes. Por otro lado, reconocer las principales áreas del estrés laboral que afectan el desempeño del docente. También será un referente de otras investigaciones que consideren las variables de personalidad y estrés laboral.

En cuanto al aspecto práctico, servirá de referencia para la creación de programas, talleres y capacitación con el objetivo de afianzar las capacidades que poseen el docente según las características propias de su personalidad, y también brindar estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral. Respecto a los estudiantes, la reducción de estrés laboral en el docente, creará un clima más saludable promoviendo el aprendizaje y las conexiones afectivas entre el docente y sus estudiantes.

A nivel metodológico, la validación de los instrumentos de personalidad y estrés laboral en docentes de Lima Sur, servirá para actualizar la validación de estos instrumentos y de referencia para los estudios posteriores.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la personalidad y estrés laboral en los docentes de una corporación educativa de Lima Sur.

1.3.1. Objetivo específicos

- Describir las variables sociodemográficas en los docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
- Describir las dimensiones de la personalidad en docentes de una Corporación educativa de Lima Sur.

- Describir el nivel de estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
- Analizar la diferencia de las dimensiones de la personalidad según edad, sexo y grado de instrucción en docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
- Analizar la diferencia del estrés laboral según edad, sexo y grado de instrucción en docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
- Indicar la relación que existe entre las dimensiones de la personalidad y las áreas del estrés laboral en los docentes de una corporación educativa de Lima Sur.

1.4. Limitaciones de la investigación

- Escasos trabajos de investigación a nivel local con la población seleccionada.
- Dificultad para establecer ambiente y horario apropiado en la evaluación de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes Internacionales

Guerrero, Gamarra, Ruiz y Muñoz (2017) analizaron el estrés laboral y la doble presencia como riesgo psicosocial en docentes de dos unidades de enseñanza privada en Quito. Usaron un diseño de investigación correlacional y una muestra de 79 docentes para una de las unidades educativas y la otra de 65, las edades fueron entre 25 a 45 años, siendo todas del sexo femenino. Se empleó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en trabajo adaptado para el estado español del cuestionario psicosocial de Copenhague (2013) y la Escala sobre fuentes de estrés (NTP) de profesores (E.F.E.P.) elaborada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT). Concluyeron que los docentes de la primera unidad presentaron niveles elevados de estrés en supervisión, carencia, superación, mejoras y valoración del alumno a diferencia de la segunda unidad. El estrés en docentes secundarios se relacionó negativamente con la doble presencia ($p < .05$).

Meza (2017) relacionó estrés laboral y burnout en docentes universitarios de la universidad de fuerzas armadas – ESPE, Ecuador. Emplearon un diseño correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 91 docentes, de 25 años y 51 años, el sexo con mayor predominó fue el masculino con un 61,5% mientras que el femenino fue de 38,5%. La Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP) elaborada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo España (INSHT) y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1986 fueron los instrumentos usados. En los resultados, se halló niveles de estrés de escala media o preocupante en 41.8%; alto o grave, el 15.4%; mientras que el nivel de burnout fue 20.9% en el nivel medio y 5.5% en el nivel alto. Concluyó que los factores supervisión de la estructura jerárquica, las carencias de recursos, los salarios bajos, la falta de oportunidades de progreso o promoción inducen al estrés laboral; asimismo, el burnout tuvo mayor prevalencia en el sexo femenino. Por último, se halló relación directa entre estrés y burnout en docentes ($p < .05$).

Cortés (2015), determinó la prevalencia del estrés laboral y la funcionalidad familiar en profesores del centro de investigaciones sociales de Loja. Fue una investigación descriptiva. Tuvo una muestra constituida por 40 docentes. Para lo cual empleó los instrumentos como el test de funcionamiento familiar (FF-SIL) de los autores de Pérez de la Cuesta, Lauro y Bayarre en el 1997 y el inventario de estrés laboral de Maslach (MBI) de Maslach y Jackson. Los resultados mostraron que los docentes pertenecientes a familias moderadamente funcionales equivalente a un 55% y una elevada prevalencia en agotamiento emocional de 38% causado por los síntomas asociados al estrés laboral.

Rodríguez, Preciado, Aguilar, Aranda y León (2014) identificaron los causantes y situaciones de estrés laboral en docentes de una institución universitaria de ciencias de la salud, México. El tipo de estudio empleado fue descriptivo transversal. Para lo cual tomaron como muestra 109 docentes con edades que fluctúan entre los 25 a 65 años. Siendo el 55.5% hombres y el 49.5% mujeres. Para esta investigación emplearon los siguientes instrumentos; la escala de estrés percibido (CSI) de Cohen, Kamarck, y Mermelstein (1983) y el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS) de Silva (2004). Los investigadores encontraron un 82,6% de estrés en los profesores, existiendo como desencadenantes contribuyentes al estrés los eventos inesperados (12%), la falta de manejo exitoso ante dificultades exasperantes de la vida (77,1%) y la falta de control ante los problemas de su vida (76,1%). Asimismo, aspectos psicosociales como la situación del espacio laboral (95,4%), la obligación laboral (66,1%), la interacción social y los factores organizativos (72,5%). quienes generan esta problemática. Ellos llegaron a la conclusión que el centro universitario de Guadalajara tiene altos niveles de estrés en su personal docente.

Oramas (2013) investigó el síndrome de burnout y el estrés laboral en docentes cubanos de nivel primario. Fue una investigación correlacional, no experimental. La muestra fue de 621 docentes de la Habana, con edades que oscilan entre 17 y 65 años; el 84.2% fueron del sexo femenino y solo el 15.8% masculino. Para ello empleó el Inventario de estrés para maestros (IEM), de Boyle y Borg (1995), y el inventario de burnout de Maslach y Jackson (1986). Se halló que el 88.24% presentó estrés laboral y el 67.5% burnout. Dentro de las dimensiones del burnout, predominó el

agotamiento emocional con un 64.4%, la despersonalización con un 12.1% y la realización personal con un 22.2%. Además, encontró que hubo asociación del estrés laboral con síndrome de burnout ($p < .05$). En conclusión, los docentes con niveles elevados de estrés laboral tienen un desgaste en su desempeño por las condiciones laborales impuestas.

Antecedentes Nacionales

García (2018) investigó el estrés laboral y desempeño docente en un colegio de San Juan de Miraflores. Fue una investigación no experimental, correlacional transversal. La muestra fue de 90 docentes, 48 de ellos de nivel primaria y 42 de secundaria. La escala de estrés laboral de Maslach & Jackson (1986) y el inventario de desempeño docente de Urquiaga y Moreno (2013) se usaron como instrumentos. Se halló que no hubo correlación del estrés laboral con el desempeño docente ($p > .05$).

Montesinos (2018) investigó sobre dependencia emocional y las dimensiones de personalidad en trabajadoras de un centro comercial de Lima sur. Fue una investigación no experimental, descriptiva-correlacional con una muestra de 191 participantes. La Escala de Dependencia Emocional de Anicama (ACCA) y el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (PEN) adaptado por Araujo y una encuesta sociodemográfica fueron los instrumentos utilizados. Se encontró que la dependencia emocional se vincula de modo significativo y positivo con las tres dimensiones de personalidad.

Vera (2018) investigó la relación entre clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de San Juan de Lurigancho. La investigación fue de diseño no experimental y de tipo correlacional, con una muestra de 114 docentes. El cuestionario de clima organizacional para docentes de Litwin y Stringer, versión adaptada para Perú por Crespín (2012) y la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, versión adaptada en el Perú por Suarez (2014) fueron los instrumentos utilizados. Se halló que hubo correlación entre el clima institucional con estrés laboral ($p < .05$), esta fue inversamente proporcional ($r = -.457$) lo que evidenció que, a mayor clima institucional, menos estrés laboral.

Marcos (2017) determinó los niveles de estrés en profesores del colegio secundario “Colegio Cooperativo Mixto–Chincha”, empleando un diseño descriptivo y transversal, con 60 participantes de muestra, las edades fluctuaron entre 23 y 57 años, siendo el 48.3% de sexo femenino y el 51.7% masculino. La Escala de Estrés docente (ED6) de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) que mide seis dimensiones; depresión, ansiedad, presiones, desmotivación, creencias desadaptativas y mal afrontamiento fue el instrumento utilizado. El autor concluyó que el 60% de los profesores muestra altos niveles de estrés, donde las dimensiones más significativas fueron la ansiedad, presión y mal afrontamiento con un 20% cada una de ellas.

Parihuaman (2017) determinó los niveles de estrés laboral en profesores de instituciones educativas de Vicus, Piura. Fue una investigación descriptiva, no experimental con una muestra de 50 docentes de tres instituciones de los niveles de primaria y secundaria. La Escala ED-6 de Gutierrez, Moran, & Sanz (2005) se usó para medir la variable estrés. El 68% de la muestra eran de sexo femenino y el 32 % masculino. Los resultados mostraron que los docentes tienen bajos niveles de estrés ($M=4,14$, $DS=0.53$). Asimismo, se encontró que en dimensión depresión se obtuvo una media de 4.32 ($DS=0.58$) y en la dimensión desmotivación una media de 3.97 ($DS=0.42$).

Sánchez (2017) determinó la correlación de factores socio laborales con estrés en educadores huancaínos. Para ello utilizó un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue 245 profesores de diversos colegios nacionales de Huancayo, cuyas edades oscilaron entre 27 a más de 60 años, siendo la mayor parte de la muestra del género femenino con un 55.51% y la menor parte del género masculino con el 44,49%. El cuestionario de síndrome de burnout de Maslach y Jackson (1986) fue utilizado, empleando solo la dimensión de estrés. Los resultados determinaron que los docentes huancaínos padecen estrés con niveles moderados y muy alto el 65.3%; asimismo, encontró relación de los factores socio laborales (carga familiar, estado civil, edad, tiempo de servicio) y estrés ($p<.05$).

Torrejón (2017) estudió los rasgos de personalidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa publicitaria digital en San Isidro. Su estudio fue de tipo correlacional. Teniendo como muestra 152 trabajadores de ambos sexos. El cuestionario de personalidad de Eysenck Revisado-Abreviado, versión adaptada por Vásquez (2014) y la escala de estrés laboral de OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989) fueron los instrumentos usados. Se halló bajos niveles de estrés laboral (66,3%) y predominio del rasgo de extroversión (77%). Asimismo, halló una relación entre las variables personalidad y estrés laboral con una correlación de 0,246 ($p < .05$). Quispe (2016) realizó un estudio sobre niveles de estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa particular de Lima. El estudio fue de tipo correlacional. La muestra fue 168 colaboradores. Utilizó la Escala de Estrés de la OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y la escala de Clima Laboral de Palma (2004). Se halló que el estrés laboral predominante fue bajo (87,5%) y el clima laboral categorizado favorable (44%). Concluyendo que hubo relación entre las variables de estrés laboral y clima laboral ($p < .50$).

Paipay (2016) investigó las dimensiones de personalidad y el estrés laboral en 104 trabajadores de un centro especializado en el distrito de Barranco. Se empleó un muestreo de tipo censal con 104 trabajadores de ambos sexos, sin límites de edad y pertenecientes a diversas áreas del establecimiento. Los instrumentos usados por el investigador fueron el inventario de personalidad de Eysenck y la escala de estrés laboral de la OIT – OMS. Se concluyó que no hubo relación entre las dimensiones de la personalidad y los factores de estrés en los trabajadores.

Figuroa (2016) investigó el afrontamiento al estrés y los niveles de estrés en docentes de secundaria de centros educativos estatales de Tacna. Fue una investigación no experimental de tipo transaccional, correlacional. La muestra fue de 123 docentes de ambos sexos de siete instituciones. Se usó el cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) de Carver (1989) y Escala de estrés percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Se halló que los docentes emplean los modos de reinterpretación positiva de la experiencia, la aceptación, la búsqueda de soporte emocional y la búsqueda de soporte social. Asimismo, se halló una relación significativa entre el modo de afrontamiento directo y el nivel de estrés en los docentes de nivel secundario ($p < .05$).

Guzmán (2014) investigó el estrés laboral en profesores de colegios de nivel inicial de Huancavelica. La investigación fue de tipo descriptiva-comparativa con una muestra no aleatoria de 52 docentes. Para la medición, empleó el Inventario de Maslach y Jackson (1986). Se halló que el 38,46% de los docentes padecen de niveles altos de estrés y el 32,69% niveles promedio. Asimismo, encontró factores moduladores del estrés laboral siendo estos las condiciones laborales, la localidad de la actividad laboral, el estado civil, la carga familiar, el grado de emocionalidad, la carga mental percibida en el trabajo, la capacitación preventiva recibida y la situación económica percibida.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Personalidad

Eysenck (1947) señala que la personalidad es: “La suma total de los patrones conductuales presentes o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente; se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los sectores formativos que se organizan esos patrones conductuales” (p. 25).

Los factores de la personalidad se evidenciaron bajo cuatro criterios; el primero fue el establecimiento de baterías psicométricas que tuvieron el objetivo de sustentar la presencia de un factor fiable y reproducible. Un segundo factor, ser hereditario y corresponder a un factor genético determinado. Tercero, debe tener sentido en el marco de la teoría y por último ser relevante a nivel social. Asimismo, identifica a la personalidad mediante la jerarquía de respuestas específicas y habituales. Reconociendo la conducta y la comprensión de los factores causales de la misma. Por ello propuso un modelo jerárquico constituido por cuatro niveles. El primer nivel o el nivel inferior se hallan los actos o cogniciones específicas los cuales son las conducta o pensamientos individuales característicos o no de una persona en particular. Por ejemplo, llegar tarde al trabajo. El segundo nivel se hallan las acciones o cogniciones habituales, siendo aquellas que se repiten en situaciones similares. El ser tardón, llegar siempre tarde al trabajo. Tercer nivel se encuentran los rasgos que son constructos teóricos basados en varias reacciones habituales relacionadas entre sí. Un ejemplo de rasgo timidez incluyen actividades como no hablar, preferir la

soledad, cohibirse en lugares públicos. El cuarto y último nivel denominado por el autor como tipo o súper factores, son aquellos que están conformados por varios rasgos interrelacionado. (Feist, 2007).

Eysenck consideró tres dimensiones como la base de la personalidad siendo estos: la introversión-extroversión, (relaciones con el mundo externo) el neuroticismo (síntomas asociados a la ansiedad) y el psicoticismo (conducta perturbada). (Montaño, 2009).

La dimensión introversión/extroversión es una de las dimensiones donde se evidencia el nivel social del individuo. Dentro de esta dimensión se puede apreciar al introvertido quien es considerado como aquella persona que posee los rasgos como el ser discretos, pasivos, poco sociables. Al extremo de la misma dimensión se encuentra el extrovertido caracterizado por ser sociable y tener un carácter impulsivo. Además, el ser vivaz, jovial, optimista y otros rasgos que aprecian las relaciones con los demás. Según Eysenck (1982), las principales diferencias en esta dimensión residen en lo biológico y genético ya que las personas que tienen tendencia a la extroversión poseen un grado de actividad cortical menor que las personas con tendencia a la introversión, es por ello que las personas extrovertidas necesitan de estímulos sensoriales más intensos para mantener un nivel de estimulación óptimo (Feist, 2007).

La dimensión neuroticismo/estabilidad es propuesta por Eysenck, como dimensión N; en ella describió a las personas que pueden ser bastante nerviosas y también aquellas calmadas, y tranquilas. Siendo las primeras aquellas con tendencias a sufrir de trastornos nerviosos “neurosis” (Martínez, 2006). Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión tienen tendencia a reacciones emocionales extremas. Según el autor las personas que están ubicada en un extremo saludable tienen mayor capacidad para la resistencia a un trastorno neurótico aún en periodos de máximo estrés mientras que las personas con puntuaciones altas en N pueden sufrir reacciones neuróticas con un nivel mínimo de estrés. (Feist, 2007). Los rasgos más específicos en el neuroticismo son la ansiedad, depresión, sentimientos de culpa, baja autoestima, irracionalidad, timidez, mal humor y emotividad. (Larsen y Buss, 2005).

La última dimensión, apareció en las obras de Eysenck muchos años después de las primeras dos dimensiones, ubicando al psicoticismo en contra posición con el superego. Quienes alcanzan puntuaciones elevadas en P tienden a ser ególatras, frías, rebeldes, arrebatadas, hostiles, agresivas, desconfiadas y antisociales. Caso contrario de quienes tienen puntuaciones bajas en P son altruistas, sociables, afectuosas, serviciales, flexibles y convencionales (Feist, 2007).

Eysenck durante su trayectoria creó cuatro cuestionarios para medir la personalidad de las personas, entre ellas se encuentra (Ver tabla 1):

Tabla 1

Inventarios de Eysenck 1959-1985

Nombre	Denominación	Ítems	Dimensiones	Año
Maudsley medical questionnaire	MMQ	56 ítems	Neuroticismo	1952
Inventario de personalidad Maudsley	MPI	48 ítems	Neuroticismo	1959
Inventario de personalidad de Eysenck	Forma A para niños/Jepi	57 ítems	Neuroticismo Extraversión	1965
	Forma B para adultos/EPI		Sinceridad	
Cuestionario de personalidad de Eysenck	EPQ-J para niños	90 ítems	Neuroticismo Extraversión	1975
	EPQ-A para adultos		Sinceridad Psicoticismo	
Cuestionario de personalidad de Eysenck –revisado	EPQ – R	83 ítems	Neuroticismo introversión /extraversión Sinceridad Psicoticismo	1985

Nota: Fuentes: Bermúdez et al. (2017), Larsen y Buss (2007)

Por su parte Cattell considera que personalidad es lo que permite predecir que una persona realizará en un contexto determinado. Bermúdez et al. (2017). Esta teoría surge en el ámbito científico, con el propósito de identificar el porqué del comportamiento de cada individuo, para ello Cattell trabajó con sujetos que no presentaban dificultades a nivel emocional, a diferencia de otros psicólogos que trabajaron en el ámbito clínico. También, se distinguía por emplear un análisis factorial para establecer la correlación entre variables de personalidad. Estos factores hallados por Cattell los denominaba rasgos considerándolos como reacciones relativamente permanentes del individuo que son básicas de su personalidad (Schultz, 2010). En primera instancia se basó en los estudios de Allport y Odbert los cuales recopilaron 1953 términos relacionados a la personalidad los cuales se podían clasificar en cuatro grupos. El primero en rasgos, el segundo estados de ánimos temporales, el tercero es la secuela de la conducta del individuo y el cuarto una categoría mixta en el cual se clasifican los términos que no tenían cabida dentro de otras categorías. A ello Cattell agregó 100 términos relativos a estados. Los agrupo en sinónimos y antónimos obteniendo 160 grupos a estos agrego 11 grupos más recogidos de la literatura psicológica que eran rasgos de capacidad y rasgos específicos de interés y mediante el análisis factorial los pudo reducir a los 35 rasgos. Años más tarde Cattell estableció 16 rasgos básicos de la personalidad. Bermúdez et. al (2017). (Schultz, 2010).

Clasificó a los rasgos de la siguiente manera:

- Rasgos comunes. Son aquellos que todos poseen, pero en diferentes medidas.
- Rasgos únicos: son aquellos manifestados en intereses y actitudes, que distinguen a las personas.
- Rasgos de capacidad: es aquel que determina la eficacia del individuo por lograr un objetivo.
- Rasgos de temperamento: es aquel que describe el estilo general y el tono emocional de la conducta frente a diversas situaciones o personas.
- Rasgos dinámicos: es aquella fuerza motora que impulsa el comportamiento.
- Rasgos superficiales. Son características integradas por varios rasgos fuentes, son inestables y transitorias.
- Rasgos fuente. son unitarios de la personalidad, son más duraderos y permanentes de la conducta.

- Rasgos de constitución: son originados en condiciones biológicas.
- Rasgos moldeados por el entorno: tienen influencia del entorno físico y social.

Para Cattell la personalidad se midió mediante tres técnicas fundamentales. La primera de ellas la denominó dato V que son los registros de vida mediante la observación de la conducta en situaciones reales. El segundo, los datos C, en ella se emplea las evaluaciones por medio de cuestionarios de autoreporte sobre rasgos, actitudes e interés. Y por último, el dato P, que era información recopilada mediante las pruebas de personalidad que son resistentes al engaño(Schultz, 2010).

Después de muchos años de investigación, Cattell mediante el modelo factorial estableció 16 rasgos fuentes como factores de la personalidad. Estos factores se encuentran ubicados en polos opuestos y sus términos son sencillos de entender ya que usualmente son empleado por las personas. Estos 16 factores son aquellos que se pueden encontrar en el cuestionario de los 16 factores de la personalidad. Para cada rasgo fuente o factor de la personalidad le asigno una letra (Ver tabla 2).

Tabla 2

16 factores de la personalidad según Cattell

	Mide	Puntuación baja	Puntuación alta
A	Afecto interpersonal	Reservado, distante	Sociable, afectuoso
B	Inteligencia	Poco inteligente	Muy inteligente
C	Estabilidad emocional	Poca fuerza del yo, irritable	Mucha fuerza del yo, tranquilo
E	Dominación	Sumiso, obediente, dócil	Dominante, asertivo, vigoroso.
F	Impulsividad	Serio, sobrio, deprimido	Despreocupado, animado, entusiasta
G	Conformismo	Oportunista, súper yo débil	Escrupuloso, respetuoso, persistente
H	Audacia	Tímido, reservado, distante	Atrevido, arriesgado
I	Sensibilidad	Inflexible, seguro de sí mismo, exigente	Bondadoso, sensible, dependiente.
L	Susplicia	Aventurero, sociable, confiado.	Susplicaz, celoso, retraído.
M	Imaginación	Práctico, detallista.	Creativo, distraído.
N	Sagacidad	Franco, ingenuo, sencillo.	Astutos, mundano, perspicaz
O	Inseguridad	Seguro de sí mismo, complaciente.	Aprensivo, inseguro, ansioso.
Q1	Radicalismo	Conservador, con valores, tradicional, le desagrada el cambio.	Radical, liberal, experimentador.
Q2	Autosuficiencia	Dependiente al grupo, prefiere unirse y seguir a los demás.	Autosuficiente, ingeniosos, independientes.
Q3	Autodisciplina	Incontrolable, impulsivo.	Controlador, exigente, compulsivo.
Q4	Tensión	Relajado tranquilo, sereno.	Tenso, impulsivo, irritables.

Nota: Larsen y Buss 2005

El modelo de los cinco factores de la personalidad, estuvo basado en un enfoque léxico y estadístico, es por ello que tuvo diversos seguidores, pero los más representativos fueron Costa y McCrae (1994), quienes consideran cinco criterios para conceptualizar la personalidad. La primera es una organización cambiante que integra la experiencia y la conducta. El segundo, es un sistema psicofísico que personifican las tendencias y capacidades fundamentales de la persona. El tercero, el modo que caracteriza al individuo por su pensar o comportarse en el entorno. El cuarto las influencias extremas. Y el quinto el autoconcepto del individuo (Bermúdez et al., 2017).

Costa y McCrae (1994) desarrollaron un cuestionario típico para medir los cinco factores siendo el de mayor reconocimiento y uso a nivel mundial. Para ello consideraron los siguientes principios:

- La estructura jerárquica. Rasgos de lo general a lo específico.
- Literatura psicológica; identificaron diversos conceptos de rasgos.
- Construcción racional de escalas, primero pensaron en el constructo a medir y luego el ítem que lo mide.

Representación de los cinco factores

- Factor I: la extroversión, refiere la intensidad y cantidad de interacción entre las personas, así como la capacidad de disfrutar de ellas.
- Factor II: la afabilidad también hace referencia a la interacción interpersonal, pero en su aspecto cualitativo.
- Factor III: tesón viene a ser el nivel para organizar, persistir y controlar una conducta hacia el objetivo.
- Factor IV: estabilidad emocional es el ajuste emocional, sufrimiento psicológico y las estrategias de afrontación ante diversas situaciones.
- Factor V: apertura es la percepción que tiene el individuo a experiencias nuevas.

Tabla 3

Descripción del modelo cinco factores de la personalidad.

Factores	Puntaje alto	Puntaje bajo
I	Sociables, activos, agradables	Reservados, retraídos, tímidos.
II	Generosos, confiados, sociables.	Cínicos, suspicaces, vengativos.
III	Ordenados, ambiciosos, perseverantes.	Perezosos, descuidados.
IV	Preocupados, nerviosos, inseguros.	Calmados, relajados, seguros.
V	Curiosos, creativos, originales.	Convencionales, relevantes, poco interés.

Nota: Citado por Bermúdez et al. (2017) y Larsen y Buss (2005).

Factores sociodemográficos relacionados a la personalidad

Las diferencias de personalidad a nivel de género dependen del dominio en el que se encuentren, este dominio hace referencia al lugar y tiempo. Diversos estudios demostraron que los varones y mujeres tienen distintas características de la personalidad. Los varones tienen mayores puntuaciones en los atributos de personalidad de asertividad, agresividad. mientras que las mujeres en ansiedad, confianza, compasión. Larsen y Buss (2005)

En la etapa adulta la personalidad muestra niveles altos de estabilidad, por lo general el neuroticismo disminuye y las dimensiones de escrupulosidad y afabilidad aumentan. Mientras las personas van envejeciendo se vuelven un poco más estables en las emociones, surgen las características de autonomía, independencia y competencia (Larsen y Buss, 2005).

Personalidad del docente

La educación actual; el rol protagónico lo lleva el docente ya que debe asumir el rol de guía, impulsar el proceso de aprendizaje, valores, objetivos y metas en los estudiantes (Muelas, 2014). Es por ello que el docente debería poseer características particulares de su personalidad para ser un modelo a seguir. Algunos autores como Murray, Rushton y Paunonen (1990) consideran que los rasgos con mayor significancia para la personalidad del docente son el liderazgo, extroversión, libertad, solidaridad, inteligencia y curiosidad. Garbarini (2011), los docentes deben tener las siguientes características: ser auténticas, flexibles, honestas, empáticas, con capacidad para apreciar a sus alumnos y sobre todo entusiastas. Para Perandones (2007) los rasgos de personalidad que debe poseer un docente de nivel secundario o bachillerato para llegar a ser eficaz son el liderazgo, la extroversión, la amabilidad y la apertura ya que se relacionan significativamente.

Personalidad y las perturbaciones emocionales

Investigadores identificaron que altos niveles de neuroticismo están ligados a las perturbaciones emocionales graves, asimismo, poseen un nivel promedio en el control de impulsos lo cual demuestra ser más predictivo a problemas posteriores a medida de estrés experimentado (Larsen y Buss, 2005).

Personalidad y perturbaciones familiares

Los investigadores Kelly y Conley 1987, estudiaron a 300 parejas desde que se comprometieron en la década de 1930 hasta 1980. La edad media de estos sujetos fue de 68 años. De las 300 parejas, 22 rompieron su compromiso y no se casaron, de las que se casaron 50 se divorciaron. Durante la primera evaluación realizada, en base a las estimaciones de personalidad tres aspectos de ellos demostraron ser pronóstico de insatisfacción matrimonial y el divorcio. Siendo uno de ellos el neuroticismo de los esposos, por la carencia del control de sus impulsos. Demostrando que elevados niveles de neuroticismo están vinculados con la insatisfacción matrimonial y divorcio. Por otro lado, las parejas de matrimonio estable y satisfactorios obtuvieron en el neuroticismo puntuaciones inferiores a la desviación

estándar que las parejas que se divorciaron. También estas parejas con estabilidad emocional obtuvieron una desviación estándar mayor en el control de impulsos, en comparación con los esposos de matrimonios inestables (Larsen y Buss, 2005).

Deficiencia de los docentes relacionados a la personalidad

García (2008) considera que la personalidad del docente es percibida por los estudiantes como factores negativos en la experiencia del aprendizaje. Por su parte Gabrielatos (2002), reconoce que las dificultades presentadas por los profesores son debido a una personalidad desequilibrada, identificando estos rasgos de personalidad como: Excesiva timidez / inseguridad, excesiva confianza, arrogancia por parte del docente, escasa empatía, falta de flexibilidad, ínfimo grado de autoconciencia, pobre capacidad de reflexión y dificultad para integrarse en el entorno socio-laboral.

2.2.2. Estrés laboral

La OMS (2004) considera al estrés laboral como las reacciones que pueden llegar a tener las personas por las presiones o exigencias en el ámbito laboral, debido a la falta de conocimiento y capacidades. Por otro lado, la OIT (2010, citado por Iniesta, 2016) refiere que el estrés laboral es un mal que daña la economía industrializada y en camino al desarrollo, y que afecta la salud mental y física de los trabajadores perjudicando la producción.

Según el modelo de Fisiología del estrés, al aparecer un factor estresor, las personas experimentan una serie de patrones emocionales y fisiológicos. Estas reacciones son conocidas como las respuestas de huida. Siendo estas respuestas fisiológicas controladas por el aumento de la actividad en el sistema nervioso simpático (Larsen y Buss, 2005). Asimismo, el sistema nervioso está a cargo del control de las funciones de los órganos internos y controlar alguna de estas de forma instintiva. La activación simpática genera la secreción de adrenalina y noradrenalina, logrando alertar al cuerpo para la huida. A estas repuestas fisiológicas de huir se denomina síndrome de adaptación general (Nogareda, 1999).

Por su parte, Selye (1946) hace mención del síndrome de adaptación general, considerando síndrome debido a que cada organismo reacciona distinto; de adaptación porque estimula la defensa destinada a colaborar con el organismo para lograr ajustarse al estresor o lo pueda afrontar y por último general ya que las consecuencias del estresor pueden generar diversas influencias en el organismo. Asimismo, consideró tres etapas que el organismo debe adaptar las cuales son:

- **Etapa reacción de alarma.** Es cuando el organismo reacciona automáticamente. El sistema nervioso simpático se activa generando la dilatación de pupilas, incremento del ritmo, frecuencia cardíaca, incremento de la frecuencia respiratoria, secreción de adrenalina y noradrenalina. Siendo estas reacciones transitorias y de corta duración.
- **Etapa de resistencia.** Aquí, el organismo sigue sin recuperarse y continúa con otras reacciones canalizando al sistema para enfrentar la situación de estrés de modo no definido.
- **Etapa de agotamiento.** Se produce cuando fracasa la etapa de resistencia y el estresor se vuelve crónico, llevando a un debilitamiento progresivo e incrementando la posibilidad a susceptibles enfermedades y un colapso en el organismo que origina el surgimiento de reacciones psicósomáticas.

Kyriacou y Sutcliffe (1978), consideran al estrés del docente como un síndrome de respuesta caracterizado por sentimientos negativos, acompañados por lo general de cambios orgánicos latentemente patógenos, generado por ciertos aspectos laborales del docente e influido por la sensación de que las exigencias planteadas al catedrático constituyen una intimidación para su autoestima o bienestar y también por los modos de afronte generados con el fin de disminuir el peligro percibido (Otero, 2015). (Ver figura 1).

Los estresores de estrés docente consta de ocho componentes los cuales serán mencionado a continuación:

- Estresores ocupacionales potenciales: Aquellas características objetivas de la labor del docente que pueden generar estrés, entre ellas pueden estar las horas excesivas de clase, exceso de alumnos, interrupciones continuas.
- Valoración: es la percepción del docente sobre los estresores potenciales del entorno donde labora y está influenciada por sus características personales.
- Estresores reales: son aquellos estresores percibidos por el docente como un peligro para su integridad física o mental.
- Respuesta de estrés: es la respuesta particular del docente cuando esta sometidos a uno o varios de los estresores reales, la cual puede estar compuesta por reacciones fisiológicas entre ellas la aceleración del ritmo cardíaco, y conductuales como la ansiedad.
- Síntomas crónicos: son las consecuencias negativas persistentes y duraderas de las respuestas de estrés, pudiendo ser de naturaleza física(úlceras), psicológicas(depresión) o comportamentales (escaso rendimiento laboral).
- Estresores potenciales no ocupacionales: son aquello que tienen relación la vida personal del docente fuera del contexto de trabajo y pueden incrementar o potenciar el estrés en el contexto de enseñanza.
- Características individuales de profesor: se refiere a los aspectos propios y definitorios de cada profesor que adecuan la experiencia del estrés, siendo estos la personalidad, datos sociodemográficos, actitudes, valores.
- Las estrategias de afrontamiento es el esfuerzo realizado por el docente para para manejar esas circunstancias evaluadas como un estresor real.

Un aporte de Matteson e Ivancevich (1987), en el modelo de estrés orientado a la dirección sintetiza los elementos que provocan estrés en la organización encontrándose entre ellos los aspectos fundamentales del puesto, la configuración y mando organizacional, el sistema de recursos humanos, así como el de recompensas, el liderazgo y los extraorganizacionales. Además, los resultados del estrés reflejados en el aspecto psicológico, fisiológico y comportamental. Finalmente, los efectos del

estrés (a nivel de la salud, familiar y desempeño laboral). El autor sostiene que haciendo la intervención sobre los elementos que provocan el estrés habría una reducción y se evitaría las consecuencias (Ver figura 2). Por otro lado, considera las distinciones a nivel individual como variables que modulan e influyen en los estresores y la evaluación cognitiva (Ver figura 2).

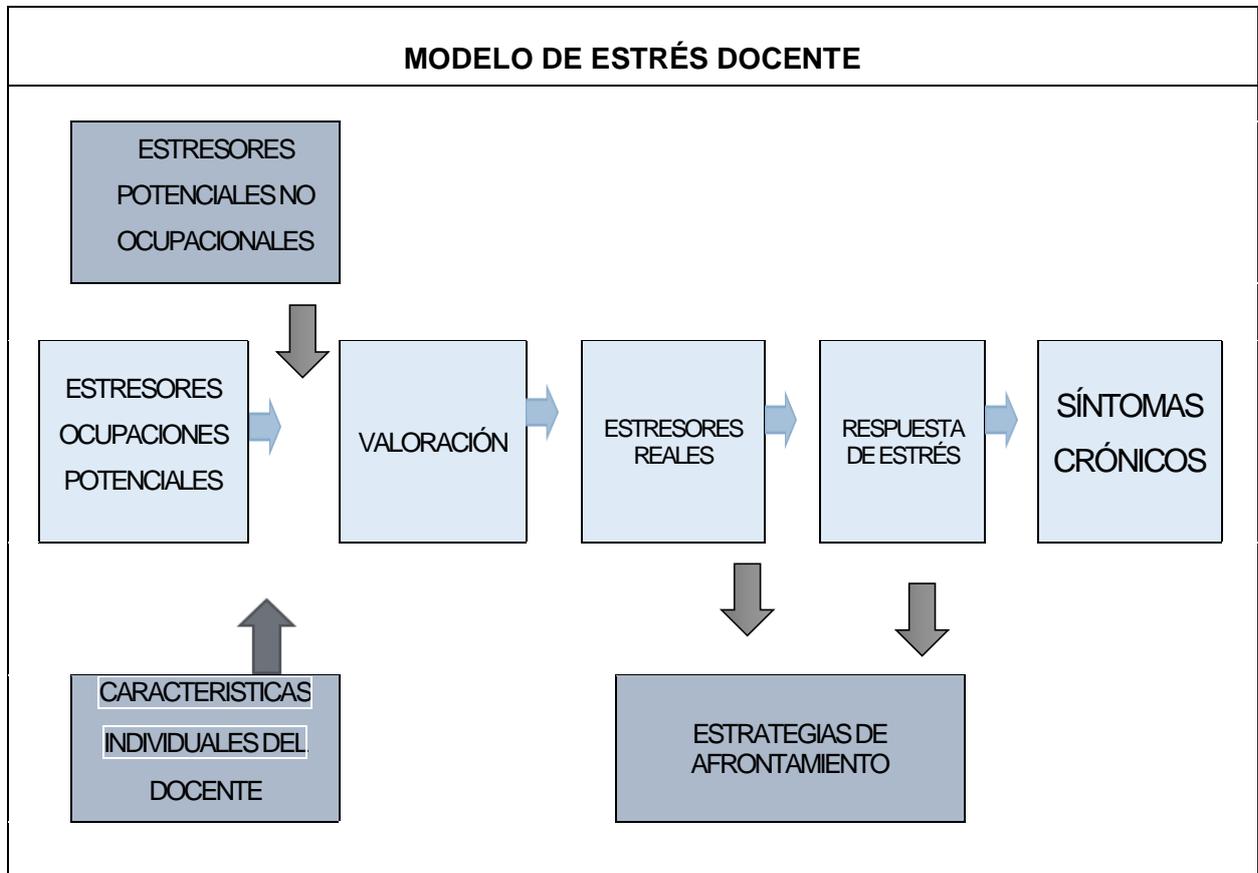


Figura 1. Modelo de estrés docente. Fuente: Otero (2015)

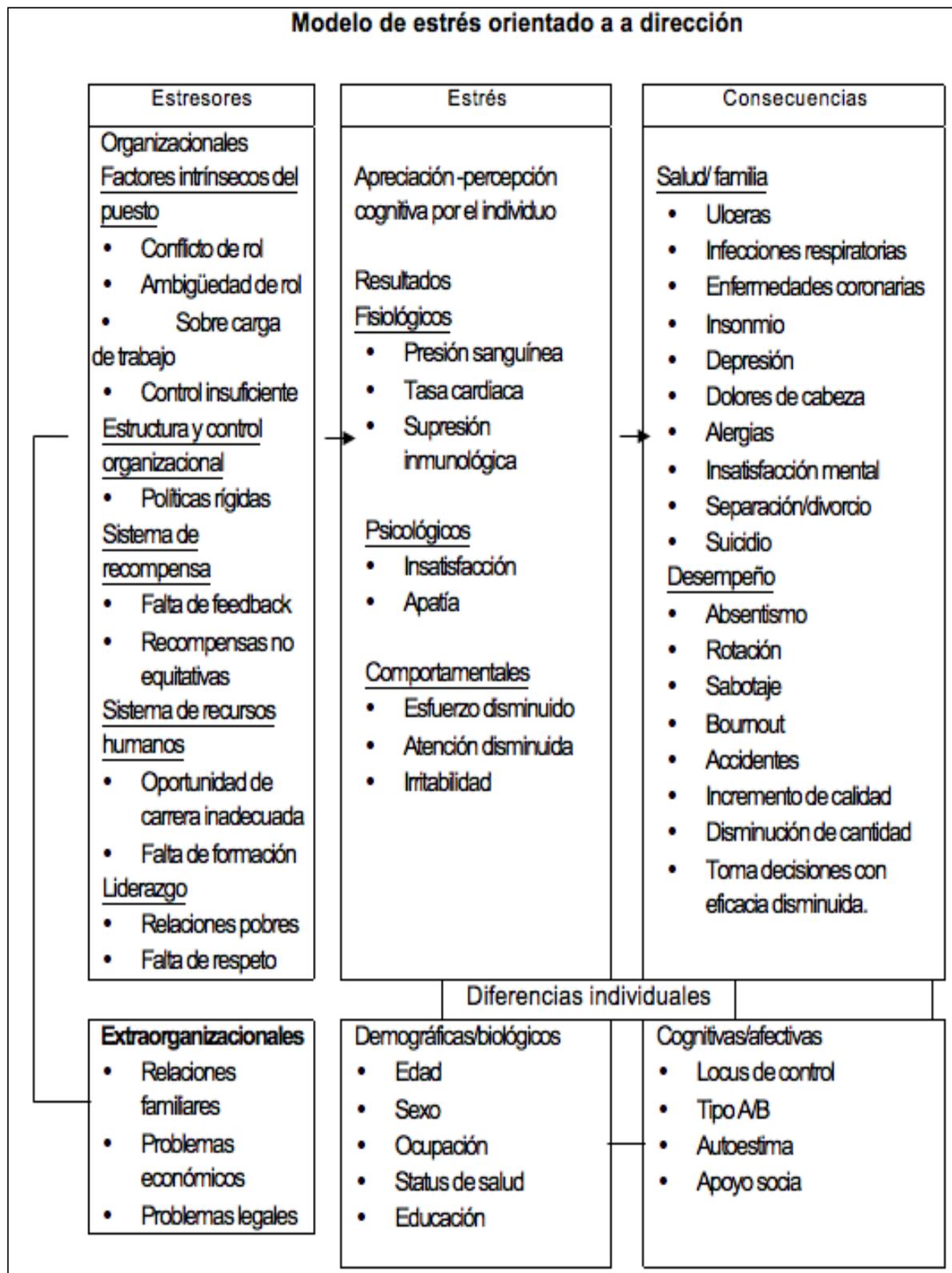


Figura 2. Modelo de estrés orientado a la dirección.

El modelo de las demandas, restricción y control Karasek (1979,1992), propone como variable dependiente la satisfacción personal que el sujeto vive en su entorno laboral. Considerando que el distress se asocia elevada y negativamente con la satisfacción en el trabajo; haciendo referencia que, si la satisfacción laboral del sujeto está disminuida, esta se deba por las situaciones estresantes que experimenta en el trabajo. La relación de demandas y capacidad de toma de decisiones permiten la comprensión de las distinciones individuales entre los efectos físicos y psicológicos del estrés generados a raíz de las demandas elevadas y la capacidad limitada para tomar una decisión generando distress. Karasek sostiene que el distress está relacionado con la presencia de problemas coronarios (Merín, 1995). (Ver figura 4). Las demandas y la capacidad para tomar decisión permiten comprender las diferencias individuales existentes

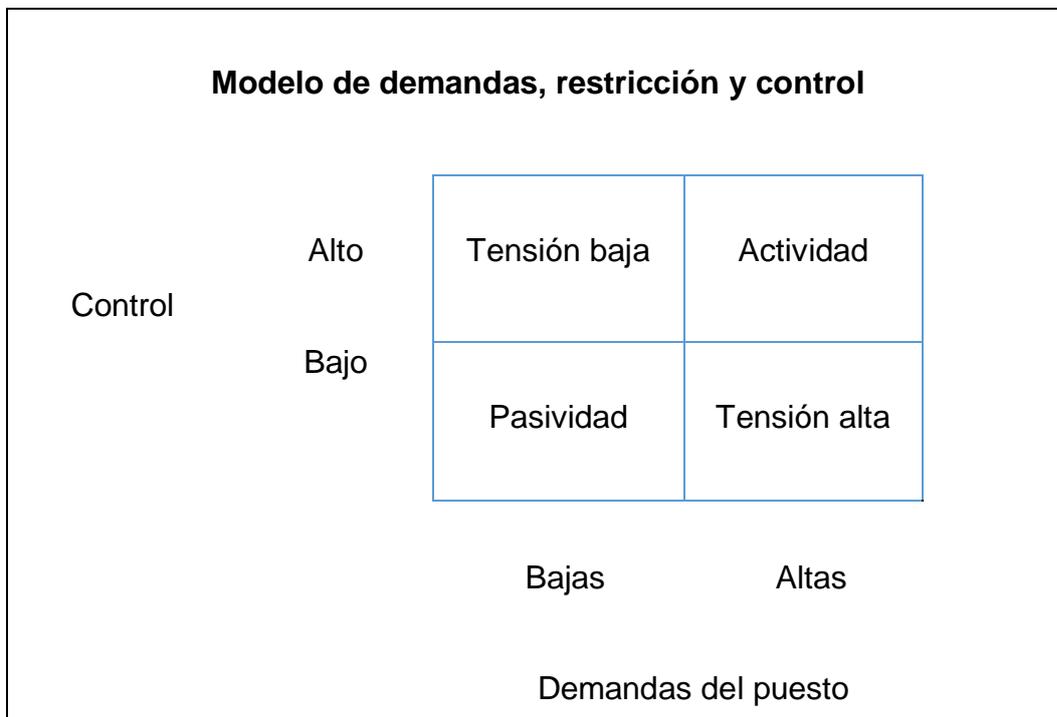


Figura 3. Modelo de demandas, restricción y control. Fuente: Merín, J. (1995)

Modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral (Harrison 1987)

Respecto a este modelo, el estrés es generado por el desajuste de las exigencias laborales y los medios que poseen las personas para enfrentar estas demandas. En este se diferencia el ajuste de la persona y el entorno. Sus principales elementos son: ambiente objetivo (demandas y recursos reales del entorno), ambiente subjetivo (demandas desde la percepción del individuo), la persona objetiva (habilidades, aptitudes) y la persona subjetiva (percepción por parte del individuo de sus habilidades, aptitudes). Dos de ellos están en base a la exactitud de la percepción subjetiva del individuo con relación al mundo objetivo, en él depende como el individuo percibe el mundo objetivo y realiza su propia autoevaluación. Los otros dos elementos son el grado de ajuste objetivo o subjetivo de la persona y el entorno. En este modelo, las discrepancias pueden llegar a ser tomadas como indicadores de salud mental y las relaciones con el ajuste persona/entorno podrían llegar a ser utilizadas para la definición de estrés en el trabajo. En otras palabras, el trabajo resultaría estresante si hay un pobre o nulo ajuste entre la adaptación del trabajador y su entorno, lo cual provocaría una serie de consecuencias a nivel físico como mental. Caso contrario ocurre cuando se da un buen ajuste entre el trabajador y el entorno, lo cual generaría resultados positivos, bienestar y desarrollo personal. Este modelo también propone dos mecanismos que disminuyen los efectos negativos de ese desajuste. Uno es el afrontamiento (renovación del entorno y de la persona objetiva) y el otro, los mecanismos de defensa (disminuyen la incongruencia subjetiva) (Otero, 2015).

Desencadenantes del estrés laboral propuesto por Peiró (2001).

- Estresores de ambiente físico: Son los aspectos del ambiente físico como los ruidos, vibraciones, temperatura, humedad, iluminación.
- Demandas del propio trabajo: como la sobrecarga de trabajo, el turno, el exponerse a riesgos, etc.
- Contenido de trabajo: son las características particulares de las tareas asignadas. Entre ellas se hace mención a la oportunidad de control, la complejidad del propio trabajo, la identidad de la tarea, etc.

- Desempeño de roles: entre ellos encontró los conflictos, la ambigüedad y la sobre carga del rol.
- Relaciones interpersonales y grupales: hizo referencia al vínculo laboral entre los superiores, compañeros, subordinados, clientes, etc.
- Desarrollo de carrera: hace mención a la inseguridad laboral que presenta el trabajador generando cambios en sus roles. Asimismo, a diferentes situaciones experimentadas durante su desarrollo.
- Aspectos relacionados con la tecnología: entre ellas identificó los problemas de diseño, la implementación de medios tecnológicos, así como también la gestión de la misma.
- Clima organizacional: puede llegar a ser un generador de estrés si ejerce una organización muy burocrática, centralista o de poco apoyo social entre sus miembros.

Martínez (2004) propuso la siguiente tipología de estrés laboral

- **Desgaste profesional o burnout:** Es un tipo de estrés laboral grave considerado como el síndrome del quemado, quienes lo sufren perciben su trabajo como fuentes de angustia, ansiedad e insatisfacción.
- **Estrés tecnológico:** Es originario de la implementación de tecnología en el ámbito laboral. En algunos casos implica que los trabajadores deban estar actualizado en los avances tecnológicos si es que desea conservar su puesto o por lo menos brindar una calidad de servicio ínfima. Este no se ha considerado un trastorno grave, pero sí puede generar en muchas personas insatisfacción en su ámbito laboral.

Las consecuencias del estrés en el ámbito de trabajo afectan en tres niveles; la primera de ellas a nivel fisiológico con cambios vivenciados en el metabolismo de las personas, entre ellas el incremento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, cefaléas, incremento de la presión arterial, úlceras, gastritis, dolores musculares, altos niveles de colesterol, etc. La segunda, a nivel psicológico vinculado con diversas enfermedades, y como resultante generan apatía, irritabilidad, ansiedad, aburrimiento, retraimiento o deseos de aislamiento, sensaciones de cansancio, crisis

nerviosas e insatisfacción en el trabajo. Por último, a nivel conductual ocasionan transformaciones del comportamiento afectando a la persona en su desenvolvimiento en la organización; entre ellas se encuentran la divagación, aceleración del habla, persistente ausentismo, rotaciones en exceso, renunciaciones esporádicas, agresiones a colegas, disminución de productividad.

Efectos del estrés en el ámbito laboral Wagner & Hollenbeck (1999)

- Costos por atención médica, lo cual repercute en la salud y bienestar del trabajador y en la economía de la empresa quienes son los responsables de asumir los gastos médicos de sus colaboradores.
- El ausentismo y rotación, El ausentismo en el personal repercute con altos costos en la organización. Debido a la insatisfacción del trabajador se acelera la rotación del personal en la organización, al sustituir a las personas que abandonan voluntariamente la organización ocasionan otro costo muy alto. Además, la rotación del personal disminuye la productividad porque también afecta a los demás trabajadores que se encuentran laborando en la organización.
- Escaso compromiso con la organización, la insatisfacción laboral hace que las personas no se comprometan con la empresa, siendo así que no se identifican con la organización.
- Violencia en el lugar de trabajo (moobing), es el tipo de violencia laboral donde los miembros de la empresa se ven envueltos debido a la insatisfacción y el estrés. Algunas entidades con el fin de reducir este tipo de violencia están desarrollando programas de entrenamiento para mejorar el ambiente de trabajo con secciones sobre reducción de conflicto y refuerzos positivos, trabajando más cerca de los sindicatos e investigando con regularidad las actitudes de los empleados para medir y vigilar el grado de satisfacción.
- Mal desempeño, significa una discrepancia o desviación respecto de las expectativas cuando un trabajador no responde a estas expectativas, se encuentra ante un problema de desempeño, buena parte de los problemas de desempeño se relacionan con estrés y sus implicancias en el trabajo.

Estrategias de prevención del estrés laboral

Las estrategias de prevención están enfocados a tres áreas: en el ámbito personal, organizacional y social (Pastrana y Guillén. 2016). El ámbito personal. Pastrana y Guillén (2016) hace referencia al cuidado del individuo de sí mismo. En este sentido existen tres campos a considerar: el biológico, el psicológico y el social.(Ver tabla 4)

Tabla 4

Estrategias de prevención en el ámbito personal

Biológico	Psicológico	Social
Alimentación adecuada.	Comunicación interna.	Practicar la empatía
Dormir y descansar.	Desarrollo de hobbies.	Comunicación asertiva
Control de hábitos tóxicos.	Sentido del humor	Participación en actividades comunitarias.
Relajación.	Dar sentido a lo que se hace	Socializar.
Practicar deportes Cuidar el cuerpo.	Forma de pensar. Gestionar el tiempo.	

Fuente: Pastrana, Guillén (2016).

En el ámbito organizacional. (Pastrana y Guillén, 2016) considera la prevención para el estrés laboral de dos maneras, por un lado, las condiciones físicas del servicio y por el otro, el diseño del trabajo y su funcionamiento. Entre ellas una adecuada selección del personal, la elaboración de diseños de puestos, promoviendo el desempeño de los colaborados, emplear modelos de comunicación asertiva.

En el ámbito social, Pastrana y Guillén (2016) hacen referencia a la toma de conciencia del individuo como parte de la sociedad y el rol protagónico que ejerce sobre aquellas personas que brindan servicios a la comunidad. Amparando los derechos del personal, velando por brindar un clima favorable y fortalecer la empatía social.

Estrés laboral y el género:

Diversas investigaciones demuestran que el sexo femenino tiene superior grado de estrés por la carga familiar asumida y a su actividad laboral. Así, Torres (2001) encontró que las féminas cumplen dos roles a nivel familiar con la jornada doméstica y a nivel laboral con sus trabajos dentro de alguna empresa; impidiendo disfrutar de un momento propio, asimismo, la desvaloración social contribuye como elemento potencial para el estrés con altos grados de depresión y adicciones. En el mismo sentido, Fernández y Martínez (2009, citados por Segura y Pérez, 2016) afirman que las mujeres están expuestas a diferentes grados de estrés por las prolongadas horas de labor impuestas por el mercado laboral y familiar. El estrés cotidiano y prolongado consume la energía de cada mujer, y que se manifiesta en fatiga crónica, preocupaciones, problemas físicos y psicológicos. También muestran diversas consecuencias emocionales como autoestima pobre, sentimientos de culpa, ansiedad, tristeza, desasosiego y depresión.

Por otro lado, Gómez (2012) refiere que el hombre valora de manera positiva el papel en el trabajo, ya que lo consideran como una fuente de manutención, realización y satisfacción constante por los logros y aprendizaje debido que durante su actividad pueden mantener su status y jerarquía. Considerando que el rendimiento en el trabajo establece su valor para la organización, el hombre busca señales de éxito que se reflejan en un salario, en casos que no cumplan sus expectativas pueden generar frustración y posibles estresores. También, el compromiso en el cumplimiento con el rol laboral genera altos nivel de estrés. Siendo las mayores causas de estrés de tipo laboral y económico.

Estrés laboral y la edad

Los estudios de los últimos años evidencian que hay asociación entre la edad y el estrés laboral, sin embargo, algunos estudios discrepan sobre la importancia de la edad como variable moduladora del estrés. Tabuenca, Martínez y Yuste (2014) encontraron que existen distinciones relevantes entre el estrés laboral y la edad del trabajador, presentándose de modo prevalente entre 34 y 49 años, a diferencia de los otros grupos.

Por otro lado, está el estudio realizado por Azofeita (2014), quien encontró una diferencia significativa pero inversa entre la edad y fuentes de estrés laboral, donde las consecuencias demuestran que a mayor edad existe una leve ligera disminución en la percepción de los factores que causan estrés. Por lo tanto, las personas con mayor edad tienen estrategias superiores de afrontamiento y experiencia para superar situaciones que generan estrés en el trabajo. Así mismo, León y Avargues (2007) encontraron que la edad se correlaciona de forma significativa directa con la experiencia laboral ($r= 0.6682$, $p<0.01$), siendo las personas jóvenes con mayor probabilidad de tener estrés laboral y burnout debido al grado de inexperiencia, falta de seguridad y de confianza en sí mismos para desempeñar sus labores. Para finalizar, a diferencia del estudio anterior, Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) encontraron que los profesionales con mayor edad y altos puestos en la dirección presentan mayores niveles de estrés laboral sobre todo en las áreas de recursos humanos y gerencia de personal.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación empleado fue no experimental, ya que las variables personalidad y estrés laboral no fueron sometidas a la manipulación del investigador, analizándolas en su contexto natural y en un tiempo determinado. En este sentido, Hernández et al. (2010) definen la investigación no experimental, como aquella que busca observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

El diseño de la investigación lo cataloga como un transeccional correlacional causal, debido a que permitió conocer la relación entre las variables de estudio, recolectando los datos en un tiempo único con el objetivo de describir, analizar e interrelacionar. (Hernández et al., 2010).

Esquema:

$$M1: O1 \text{ r } O2$$

Donde:

M1: Muestra

O1: Variable observada 1

O2: Variable observada 2

r: relación

3.2. Población y muestra

El presente estudio tuvo como población a 243 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria; de ambos sexos y con edades de 20 a 55 años, todos ellos de una corporación educativa de Lima Sur constituida por 4 sedes; Chorrillos, Huaylas, José Gálvez y Punta Negra. La distribución de la población por cada sede, evidenció mayor cantidad docentes en José Gálvez con 88 docentes, también Punta Negra cuenta con una cantidad considerable de 60 docentes, Huaylas con una población menor de 57 y por último Chorrillos con 38 docentes siendo esta última la que tuvo menos población dentro de la corporación educativa.

Tabla 5

Distribución de población

Sede	N
José Gálvez	88
Punta Negra	60
Huaylas	57
Chorrillos	38
Total	243

La muestra fue de 149 docentes, empleando el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, de tal manera que la toda población tuvo la posibilidad de ser elegida; asimismo, se tuvo un 95 % de confianza y un 5% de margen de error. Para ello, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \left(\frac{N Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot q}{(N-1)e^2 + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot q} \right)$$

Siendo:

N= 243

e= 5%

Nivel de confianza = 95%

n=149

Criterios de inclusión:

- Edad: 20 a 55 años
- Sexo: femenino y masculino
- Grado de instrucción: egresado, bachiller, licenciado.
- Nivel donde desempeña: inicial, primaria, secundaria.
- Sede: Punta Negra, José Gálvez, Huaylas y Chorrillos.
- Que aceptaron participar voluntariamente del estudio.

Criterios de exclusión:

- No pertenezcan a las 4 sedes de la corporación educativa. (Punta Negra, José Gálvez, Huaylas y Chorrillos)
- Menores de los 20 años y mayores de 55.
- Cuestionarios que estén incompletos.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de personalidad y el estrés laboral en docentes de una Corporación educativa de Lima Sur.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa en las dimensiones de la personalidad en docentes de una corporación educativa de Lima Sur, según sexo, edad y nivel de enseñanza.

H₂: Existen diferencias significativas en las áreas de estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur, según sexo, edad y nivel de enseñanza.

H₃: Existe diferencias significativas en la dimensión de personalidad estabilidad/inestabilidad y el estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur.

H₄: Existe diferencias significativas en la dimensión de personalidad extroversión/introversión y el estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur

3.4. Variables- operacionalización

Variables de estudio

Dimensiones de personalidad: La personalidad "es una organización relativamente estable y duradera del carácter, temperamento e intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente" (Eysenck, 1975, p. 2).

Estrés laboral: Según Matteson e Ivancevich (1987), es "una respuesta adaptativa que es consecuencia de alguna acción, situación o evento laboral que supone una demanda especial para la persona" (Otero, 2015, p. 49).

Variables de comparación

Sexo: Masculino y femenino

Edad: 22 a 55 años

Nivel educativo: inicial, primaria y secundaria

Variables sociodemográficas

Sexo: Masculino y femenino

Edad: 22 a 55 años

Grado de instrucción: Técnico superior, egresado y licenciado.

Tabla 6

Operacionalización de variables

Variables	Naturaleza	Escala de medición	Dimensiones	Instrumentos
Edad	Numérica	Intervalo	de 20 a 35 años de 36 a 45 años de 46 a 55 años	Ficha sociodemográfica
Sexo	Categórica	Nominal	Masculino y Femenino	Ficha sociodemográfica
Nivel educativo	Categórica	Nominal	Inicial, primaria y secundaria	Ficha sociodemográfica
Personalidad	Categórica y numérica	Ordinal	Bidimensional	Inventario de personalidad de Eysenck & Eysenck forma B
Estrés laboral	Categórica y numérica	Ordinal	Multidimensional	Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Inventario de Personalidad de Eysenck y Eysenck Forma B

El inventario fue creado en el año 1954, por Eysenck, el instrumento evalúa de forma indirecta las dimensiones de la personalidad, (neuroticismo y extraversión), y tiene una escala de veracidad. El instrumento consta de 57 ítems, con respuestas dicotómicas (sí, o no), puede ser aplicado de forma individual o grupal, en un período estimado de 15 minutos, es aplicable en adolescentes y adultos.

Anicama (1974) realizó la adaptación del inventario en el Perú, aplicando la confiabilidad test-retest a estudiantes universitarios y población obrera de diversas edades, todos seleccionados al azar. Esta adaptación fue realizada en un periodo de 8 meses, los resultados obtenidos fueron: escala N= .71, escala E= .68 y escala L= .61; con $p < .05$. Para la validez, empleó el método de grupos nominados estableciendo la prueba de homogeneidad con la T de student, Siendo jueces 30 psicólogos, quienes brindaron su juicio a 110 sujetos, aproximadamente. Los coeficientes de correlación fueron 4.51 en la escala E, 4.0216 en la escala N y 1.96 en la escala L. Se halló una relación altamente significativa entre las puntuaciones alcanzadas en el test mediante criterio de jueces.

Para el presente estudio se realizó un estudio piloto de validación psicométrica. Se realizó la validación de contenido del Inventario de Eysenck y Eysenck forma B mediante dos métodos. El primero fue la prueba según el coeficiente V de Aiken donde los resultados obtenidos equivalen a 1.00 indicando así que tiene una validez aceptable; por ende, los ítems no necesitan ser eliminados, quedando así los 57 ítems de la prueba original. (ver tabla 7 y 8). El segundo método empleado fue la Prueba Binomial, evidenciando puntajes menores de 0.05; por lo tanto, hay concordancia de los jueces y los 57 ítems de la prueba son considerados válidos. (ver tabla 9)

Tabla 7

Resultado del coeficiente V de Aiken de la dimensión extraversión del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B.

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	Total	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
29	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
37	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
39	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
41	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
44	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
49	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
51	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
53	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
56	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0

Tabla 8

Resultado del coeficiente V de Aiken de la dimensión neuroticismo del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B.

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	Total	V de Aiken
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
26	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
28	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
31	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
35	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
38	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
40	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
45	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
47	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
50	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
52	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0

Tabla 9

Resultado de la prueba Binomial del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez1	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez2	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez3	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez4	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez5	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez6	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez7	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000
Juez8	Grupo 1	Acuerdo	57	1,00	,50	,000

Se estableció la confiabilidad del inventario mediante el método de consistencia interna por el índice de Alfa de Cronbach. La prueba piloto se realizó en 100 participantes con características similares a la investigación, los resultados mostraron que existe consistencia interna ya que el resultado obtenido fue 0.749, siendo este mayor al 0.70. (ver tabla 10)

Tabla 10

Confiabilidad del Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck Forma B

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	57

3.5.2. Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Fue sustentada por Ivancevich y Matteson en el año 1989. El instrumento evalúa los niveles de estrés laboral desarrollados dentro de una institución, agrupándolos por áreas, entre ellas clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo. El instrumento consta de 25 ítems, con respuestas Likert, del 1 al 7, donde 1 es nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, y 7 siempre. Puede ser aplicado de forma grupal o individual, con un tiempo de 15 minutos aproximadamente, es aplicable a partir de 18 años en adelante.

Suárez (2012) adaptó la prueba en Lima, en trabajadores de un call center, su muestra fue 191 trabajadores, la validez del instrumento se obtuvo por criterio de jueces empleando la prueba binomial, los resultados obtenidos fueron menores de 0,05 mostrando concordancia y homogeneidad de los ítems. La confiabilidad del instrumento fue a través del alfa de Cronbach 0,966 siendo superior al 0,70 demostrando la confiabilidad de la prueba.

Se hizo la validez de contenido de la escala de estrés laboral de la OMS y OIT (1989) mediante dos métodos. El primero fue según el coeficiente V de Aiken donde los resultados obtenidos equivalen a 1.00, lo que indicó que tiene validez aceptable por ello no se eliminaron ítems, permaneciendo los 25 de la prueba original. (ver tabla 11). El segundo método empleado fue la Prueba Binomial, mostrando resultados menores de 0.05; por lo tanto, hubo concordancia entre los jueces, conservando los 25 ítems (ver tabla 12).

Tabla 11

Resultado del coeficiente V de Aiken de las áreas de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	Total	V deAiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0

Tabla 12

Resultado de la prueba Binominal de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez1	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez2	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez3	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez4	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez5	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez6	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez7	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000
Juez8	Grupo 1	Acuerdo	25	1,00	,50	,000

Se estableció la confiabilidad con una prueba piloto aplicada en 100 participantes con características similares a la investigación. Empleando así el método de consistencia interna por el índice de Alfa de Cronbach, esta prueba determinó que existe consistencia interna elevada porque el resultado obtenido es 0.876, siendo este mayor al 0.70. (ver tabla 13)

Tabla 13

Confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	25

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de la información fue mediante el software estadístico SPSS v. 25, obteniéndose los estadísticos correspondientes de cada instrumento. Finalmente, luego de recolectar las pruebas necesarias para la investigación se realizó la redacción del informe final del documento en el programa Microsoft Word 2016.

Se utilizó estadística descriptiva

- Media: Estima los promedios del grupo.
- Desviación Estándar: Obtiene el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Valor que se repite con mayor frecuencia.
- Mediana: Identifica el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Identifica la simetría de la curva.
- Curtosis: Determina el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Identifica en qué niveles se encuentra cada variable y sus componentes.
- Porcentajes: Reconoce la aparición de los niveles en la muestra, sea en el grupo experimental, como el grupo control.

Así como estadística inferencial

- Prueba de Normalidad: Prueba de Kolmogorov–Smirnov: Identifica el tipo de distribución de la muestra.
- Prueba no paramétrica: U de Mann-Whitney: Estable si existe diferencias a nivel de las variables a relacionar según las variables de control.
- Prueba no paramétrica: “H” de Kruskal-Wallis: establece si existen diferencias entre la variable independiente politémica y la variable ordinal/intervalo.

En este trabajo, se realizó la validación mediante juicio de expertos, donde psicólogos del área organizacional recibieron una ficha con ambos instrumentos, el Inventario de Personalidad Eysenck y Eysenck forma B y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se efectuó una prueba piloto con 100 docentes de otra institución educativa similar a la población, para analizar la confiabilidad de los instrumentos a investigar. Se solicitó los permisos correspondientes al coordinador general de la corporación educativa, dando a conocer el objetivo de la investigación, de esta manera poder aplicar los instrumentos psicométricos y la ficha sociodemográfica a sus docentes, según la cantidad de población que poseen. Se aplicó ambas pruebas y la ficha técnica a los docentes de cada una de las sedes, en distintas fechas, previa coordinación con los directores. Al culminar con la aplicación de los instrumentos, se verificó y se numeró las pruebas.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Características sociodemográficas de la muestra

Tabla 14

Distribución de la muestra de docentes según sexo

Sexo	N	%
Masculino	114	76,5
Femenino	35	23,5
Total	149	100,0

En la tabla 14, se presenta la distribución de la muestra según la variable sexo, indicando que el 76.5% (114) de los docentes son masculino y el 23.5% (35) femenino.

Tabla 15

Distribución de la muestra según nivel de instrucción

Grado de instrucción	N	%
Egresado	12	8.1
Técnico superior	68	45.6
Universitario	69	46.3
Total	149	100.0

La tabla 15 estima la muestra según el nivel de instrucción, donde el 45.6% (68) de los docentes tienen instrucción técnico superior, el 46.3% (69) instrucción universitaria y solo el 8.1% (12) son egresados o bachilleres de diversas universidades.

Tabla 16

Distribución de la muestra según nivel educativo de enseñanza

Nivel	N	%
Inicial	34	22.8
Primaria	54	36.2
Secundaria	61	40.9
Total	149	100.0

En la tabla 16, se aprecia la proporción de la muestra según nivel educativo de enseñanza, donde el 40.9% (61) de los docentes pertenecen al nivel secundaria, el 36.2% (54) al nivel primaria y solo el 22.8% (34) a inicial.

Tabla 17

Distribución de la muestra según edad

Edad	N	%
20 a 35 años	109	73,2
36 a 45 años	26	17,4
46 a 55 años	14	9,4
Total	149	100,0

En la tabla 17, se muestra los rangos de edad, indicando que el 73.2% (109) de los docentes tienen de 25 a 35 años, el 17.4% (26) tienen entre 36 a 45 años y el 9.4% (14) tienen entre 46 a 55 años.

4.2. Análisis de la variable dimensiones personalidad

Estadísticos descriptivos

Tabla 18

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la personalidad.

Personalidad	Introversión/ extroversión (E)	Estabilidad/ Inestabilidad (N)
N	149	149
Media	14,58	5,26
Desviación estándar	2,574	3,708
Asimetría	-3,46	,924
Curtosis	,892	,767

La tabla 18 evidencia los principales estadísticos descriptivos de la variable personalidad. La dimensión introversión/extroversión (E) tiene $X=14.58$ y $DS=2.57$, por otro lado, la dimensión Estabilidad/Inestabilidad (N) $X=5.26$ y $DS= 3.7$. Los resultados de asimetría y curtosis precisan que los puntajes no tienen una distribución normal.

Tabla 19

Descripción de la dimensión extroversión/ introversión en docentes.

Extroversión/ introversión (E)	N	%
Altamente introvertido	5	3,4
Tendencia introvertido	25	16,8
Tendencia extrovertido	86	57,7
Altamente extrovertido	33	22,1
Total	149	100,0

La tabla 19, muestra la descripción de la dimensión extraversión/introversión, en ella se aprecia que el 57.7% (86) de los docentes tienen tendencia a ser extrovertidos, el 22.1% (33) tienen tendencia a ser altamente extrovertidos, el 16.8% (25) tienen tendencia a ser introvertidos y, por último, el 3.4% (5) de los docentes son de tendencia altamente introvertidos.

Tabla 20

Descripción de la dimensión estabilidad/inestabilidad en docentes

Estabilidad/ inestabilidad (N)	N	%
Altamente estable	132	88,6
Tendencia estable	11	7,4
Tendencia inestable	6	4,0
Total	149	100,0

La tabla 20 muestra la descripción de la dimensión estabilidad/inestabilidad, en ella se observa que el 88.6% (132) de los docentes tienen tendencia a ser altamente estables, el 7.4% (11) presentan tendencia a ser estables y solo un 4% (6) tienen tendencia a ser inestables.

Análisis de normalidad

Tabla 21

Análisis de normalidad de las dimensiones de personalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Introversión/ extroversión (E)	,091	149	,004
Estabilidad/ Inestabilidad (N)	,110	149	,000

En la tabla 21, se puede apreciar que las dimensiones de la personalidad no tienen una distribución normal ($p < .05$). Por consiguiente, se emplearán estadísticos no paramétricos.

Análisis de comparación

Tabla 22

Prueba de la U de Mann-Whitney para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según sexo

	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	z	p
Introversión/ extroversión (E)	Masculino	114	74,29	1913,500	-,368	,713
	Femenino	35	77,33			
	Total	149				
Estabilidad/ Inestabilidad (N)	Masculino	114	73,46	1820,000	-,787	,431
	Femenino	35	80,00			
	Total	149				

La tabla 22 evidencia que no existen diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según su sexo ($p > .05$).

Tabla 23

Prueba "H" de Kruskal-Wallis para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según nivel educativo

	Nivel Educativo	n	Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	p
Introversión/ extroversión (E)	Inicial	34	80,07	1,260	2	,533
	Primaria	54	70,10			
	Secundaria	61	76,51			
	Total	149				
Estabilidad/ Inestabilidad (N)	Inicial	34	88,79	5,566	2	,062
	Primaria	54	75,22			
	Secundaria	61	67,11			
	Total	149				

En la tabla 23, se puede observar que no existe diferencias significativas en las dimensiones de personalidad según nivel educativo ($p > .05$).

Tabla 24

Prueba de Kruskal-Wallis, para establecer diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad según rango de edad

	Edad	n	Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	p
Introversión/ extroversión (E)	20 a 35 años	109	74,72	1,286	2	,526
	36 a 45 años	26	81,35			
	46 a 55 años	14	65,36			
	Total	149				
Estabilidad/ Inestabilidad (N)	20 a 35 años	109	80,66	7,049	2	,029
	36 a 45 años	26	59,19			
	46 a 55 años	14	60,32			
	Total	149				

En la tabla 24, puede apreciarse la existencia de diferencias significativas en la dimensión estabilidad/inestabilidad con respecto a la edad ($p < .05$), mientras que en la dimensión introversión/extroversión no existe diferencias significativas con respecto a la edad ($p > .05$)

Análisis de la variable estrés laboral

Tabla 25

Estadísticos descriptivos del estrés laboral

	n	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Estrés laboral	149	69.70	24.41	0.40	-0.68
Clima organizacional	149	11.45	4.93	0.69	-0.35
Estructura organizacional	149	10.11	4.21	0.37	-0.82
Territorio organizacional	149	6.74	2.95	0.48	-0.78
Tecnología	149	9.10	3.75	0.38	-0.58
Influencia de líder	149	11.51	5.81	0.63	-0.45
Falta de cohesión	149	11.15	4.65	0.44	-0.76
Respaldo de grupo	149	8.74	4.04	0.61	-0.50

La tabla 25 muestra los estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus áreas. El estrés laboral general, presentó un promedio de 69.70 con una

desviación estándar de 24.41. Con respecto a las áreas de estrés laboral, el promedio más elevado fue la influencia de líder (M=11.51) con una desviación estándar de 5.81, y el más bajo el área territorio organizacional (M=6.74) con desviación estándar de 2.95.

Frecuencia y porcentaje del estrés laboral

Tabla 26

Descripción del nivel de estrés laboral en docentes

Estrés laboral	N	%
Bajo nivel de estrés	115	77,2
Nivel intermedio	27	18,1
Estrés	7	4,7
Total	149	100,0

En la tabla 26, se observa la descripción de frecuencia y porcentajes de los niveles de estrés laboral en docentes, donde el 77.2% (115) docentes tienen bajos niveles de estrés laboral, el 18.1% (27) docentes se halla en un nivel intermedio de estrés laboral y finalmente el 4.7% (7) padece de estrés laboral.

4.3.3. Análisis de normalidad

Tabla 27

Análisis de normalidad del estrés laboral en docentes

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Estrés laboral	0.116	149	0.000
Clima organizacional	0.127	149	0.000
Estructura organizacional	0.114	149	0.000
Territorio organizacional	0.152	149	0.000
Tecnología	0.122	149	0.000
Influencia de líder	0.130	149	0.000
Falta de cohesión	0.141	149	0.000
Respaldo de grupo	0.127	149	0.000

La tabla 27, muestra los puntajes de las áreas de la variable estrés laboral, la cual no presenta distribución normal ($p < .05$). En consecuencia, se emplearán estadísticos no paramétricos.

Análisis de comparación

Tabla 28

Prueba de la U de Mann-Whitney para establecer diferencias significativas de estrés laboral según sexo

	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	p
Estrés laboral	Masculino	114	74.00	1881.500	-0.508	0.611
	Femenino	35	78.24			
	Total	149				
Clima organizacional	Masculino	114	72.77	1741.000	-1.141	0.254
	Femenino	35	82.26			
	Total	149				
Estructura organizacional	Masculino	114	75.33	1957.000	-0.171	0.864
	Femenino	35	73.91			
	Total	149				
Territorio organizacional	Masculino	114	70.41	1472.000	-2.358	0.018
	Femenino	35	89.94			
	Total	149				
Tecnología	Masculino	114	74.27	1912.000	-0.373	0.709
	Femenino	35	77.37			
	Total	149				
Influencia de líder	Masculino	114	74.58	1947.500	-0.213	0.831
	Femenino	35	76.36			
	Total	149				
Falta de cohesión	Masculino	114	74.67	1957.500	-0.168	0.866
	Femenino	35	76.07			
	Total	149				
Respaldo de grupo	Masculino	114	74.50	1937.500	-0.258	0.796
	Femenino	35	76.64			
	Total	149				

En la tabla 28, puede apreciarse que existe diferencias significativas en el área territorio organizacional según el sexo ($p < .05$). Sin embargo, no existe diferencia significativa para las otras áreas de la variable estrés laboral y el puntaje total según sexo ($p > .05$).

Tabla 29

Prueba "H" de Kruskal-Wallis, para establecer diferencias significativas del estrés laboral según rango de edad.

	Edad	n	Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	p
Estrés laboral	20 a 35 años	109	77.14	1.019	2	0.601
	36 a 45 años	26	69.83			
	46 a 55 años	14	67.93			
	Total	149				
Clima organizacional	20 a 35 años	109	78.43	2.578	2	0.276
	36 a 45 años	26	65.96			
	46 a 55 años	14	65.11			
	Total	149				
Estructura organizacional	20 a 35 años	109	74.94	0.188	2	0.910
	36 a 45 años	26	77.31			
	46 a 55 años	14	71.14			
	Total	149				
Territorio organizacional	20 a 35 años	109	79.08	3.683	2	0.159
	36 a 45 años	26	63.88			
	46 a 55 años	14	63.86			
	Total	149				
Tecnología	20 a 35 años	109	77.04	0.919	2	0.632
	36 a 45 años	26	69.75			
	46 a 55 años	14	68.86			
	Total	149				
Influencia de líder	20 a 35 años	109	74.50	0.491	2	0.782
	36 a 45 años	26	79.67			
	46 a 55 años	14	70.25			
	Total	149				
Falta de cohesión	20 a 35 años	109	77.29	1.501	2	0.472
	36 a 45 años	26	65.81			
	46 a 55 años	14	74.21			
	Total	149				

La tabla 29, evidencia que no existen diferencias significativas en el estrés laboral general y sus áreas según edad ($p > .05$)

Tabla 30

Prueba "H" de Kruskal-Wallis para establecer diferencias significativas del estrés laboral según nivel educativo de enseñanza

	Nivel	n	Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	p
Estrés laboral	Inicial	34	81.15	1.496	2	0.473
	Primaria	54	76.50			
	Secundaria	61	70.25			
	Total	149				
Clima organizacional	Inicial	34	80.49	1.110	2	0.574
	Primaria	54	76.06			
	Secundaria	61	71.01			
	Total	149				
Estructura organizacional	Inicial	34	76.09	1.230	2	0.541
	Primaria	54	79.35			
	Secundaria	61	70.54			
	Total	149				
Territorio organizacional	Inicial	34	77.07	1.536	2	0.464
	Primaria	54	79.47			
	Secundaria	61	69.89			
	Total	149				
Tecnología	Inicial	34	81.51	2.383	2	0.304
	Primaria	54	78.06			
	Secundaria	61	68.66			
	Total	149				
Influencia de líder	Inicial	34	76.96	0.124	2	0.940
	Primaria	54	75.20			
	Secundaria	61	73.73			
	Total	149				
Falta de cohesión	Inicial	34	79.29	0.519	2	0.772
	Primaria	54	74.94			
	Secundaria	61	72.66			
	Total	149				
Respaldo de grupo	Inicial	34	83.03	1.569	2	0.456
	Primaria	54	73.40			
	Secundaria	61	71.94			
	Total	149				

En la tabla 30, se observa que no existen diferencias significativas en el estrés laboral general y sus áreas según el según nivel educativo que desempeña el docente ($p > .05$).

Análisis de correlación

Tabla 31

Correlación entre las dimensiones de la personalidad y estrés laboral según la prueba Rho de Spearman

		Estrés laboral
Rho de Spearman	Introversión / extroversión (E)	
	Coeficiente de correlación	-.071
	p	.392
	n	149
	Estabilidad / Inestabilidad (N)	
	Coeficiente de correlación	,300
	p	.000
	n	149

En la tabla 31, se aprecia que existe relación directa significativa entre la dimensión estabilidad/ inestabilidad y estrés laboral ($p < .05$); no obstante, no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión introversión/extroversión y estrés laboral ($p > .05$)

Tabla 32

Correlación entre las dimensiones de la personalidad y las áreas del estrés laboral, según la prueba Rho de Spearman

	Introversión/ extroversión (E)			Estabilidad/ Inestabilidad (N)		
	Coeficiente de correlación	p	n	Coeficiente de correlación	p	n
Clima organizacional	-0.111	0.178	149	,218	0.008	149
Estructura organizacional	-,161	0.049	149	,301	0.000	149
Territorio organizacional	-0.018	0.828	149	,312	0.000	149
Tecnología	-,170	0.039	149	,182	0.026	149
Influencia de líder	-0.026	0.756	149	,163	0.047	149
Falta de cohesión	0.038	0.647	149	,298	0.000	149
Respaldo de grupo	0.049	0.556	149	,227	0.005	149
Estrés laboral	-0.071	0.392	149	,300	0.000	149

En la tabla 32, se aprecia que existe relación directa significativa entre la dimensión estabilidad/inestabilidad con todas las áreas componentes del estrés laboral ($p < .05$). Asimismo, hay correlación entre introversión-extraversión con el componente estructura organizacional y con el de tecnología.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los resultados de este trabajo permitieron dar a conocer la correlación de las dimensiones de personalidad y niveles de estrés laboral en los docentes de una corporación educativa de Lima Sur. Se presenta los principales resultados que serán comparados con investigaciones nacionales, internacionales y el marco teórico que respalda el estudio.

Al identificar la dimensión extroversión/introversión, se encontró que el 57.7% (86) de los docentes tiene tendencia a ser extrovertido y el 22.1% (33) muestra tendencia a ser altamente extrovertido. De este modo, se demuestra que los docentes de la corporación educativa de Lima Sur tienden a ser extrovertidos en su gran mayoría. Estos datos se asemejan a la investigación de Romaní (2018), en el estudio personalidad y satisfacción laboral en los docentes de una escuela militar de Chorrillos en el 2016, donde encontró que los docentes poseían mayor predominio a la dimensión de extroversión (75.3%). Según lo propuesto por Murray (1990) y Perandones (2007), la extraversión es uno de los rasgos con mayor significancia en la personalidad del docente. En este sentido, la dimensión extroversión del docente evidencia características particulares como el ser sociable, entusiastas, vivaces, joviales e impulsivos (Eysenck, 1969). Siendo el rasgo sociable (cercanía) del profesor un atributo en beneficio para un clima cordial dentro del aula de clases (Thomas, Richmond y McCroskey, 1994). Otros autores, como Erdle, Murray y Rushton (1985) y Cassaretto (2009), afirman que la personalidad del docente tiene efecto en la efectividad de su trabajo, considerando los niveles de extroversión como protectores para la salud debido a la habilidad de interacción con los demás y a suministrarse de apoyo social con emociones positivas y bienestar psicológico.

En la dimensión estabilidad/inestabilidad, el 88.6% (132) de los docentes mostró tendencia a ser altamente estable; el 7.4% (11) presentó tendencia a ser estable y solo un 4% (6) mostró tendencia a ser inestable. Evidenciando que los docentes de la corporación educativa de Lima Sur poseen estabilidad emocional. Estos resultados son similares a lo investigado por Romaní (2018), quien encontró estabilidad emocional en su población con un 54.9% tendencia a la estabilidad y 36.8% altamente estables. Eysenck (1978) hace referencia que las personas estables emocionalmente son calmadas y con tendencia a tener reacciones lentas ante los sucesos. Asimismo, sostiene que la estabilidad emocional tiene un patrón

hereditario, donde el funcionamiento del sistema nervioso autónomo está regulado por el sistema límbico y el hipotálamo (citado en Feist, 2007). Otros autores, como Ozer y Benet-Martínez (2006); Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi y Goldberg (2007) y Matthews et al. (2003), refieren que la estabilidad emocional es de suma importancia ya que está relacionada con éxito ocupacional y la calidad de vida en general, siendo poseedoras de mayores estilos de afrontamiento, por lo que genera un mejor desenvolvimiento en el contexto educativo y social (Marchesi, 2007). Cisneros y Druet (2014), afirman que la estabilidad emocional del docente permite que se perciba positivamente a pesar de las experiencias emocionales desagradables que puedan experimentar en el trabajo. Así mismo, el desarrollo de la estabilidad emocional está influenciado por la identidad profesional (experiencias personales de los profesores y de los entornos), relacionarse con otros (equilibrio entre la vida profesional y personal) y el desarrollo de la autoestima (Day, 2007; Marchesi, 2007 y Manual de recursos del maestro, 2009).

En la variable estrés laboral, se ubicó a los docentes en los siguientes niveles: el 77.2% (115) niveles bajos de estrés, 18.1% (27) nivel intermedio de estrés y el 4.7% (7) padece de estrés laboral. Por lo tanto, los docentes de la investigación poseen bajos niveles de estrés laboral. Estos resultados tienen una similitud con las investigaciones de Parihuamán (2017), Torrejón (2017) y Quispe (2016) quienes también encontraron bajos niveles de estrés laboral. Según los hallazgos y la teoría del estrés docente, estos niveles bajos se deben a las características individuales del docente y las estrategias de resistencia permiten manejar las circunstancias evaluadas como estresores reales (Otero, 2015). Desde el modelo propuesto por Harrison (1987), los bajos niveles de estrés se comprenden por un buen ajuste entre el trabajador (aptitudes, habilidades y necesidades de las personas) y el entorno (recursos y demandas del entorno), lo cual generaría resultados positivos, bienestar y desarrollo personal; asimismo, las personas que emplean una serie de mecanismos de afrontamiento son aquellas que tienen un buen ajuste, por ello tratan de modificar las características objetivas del ambiente o su propia persona (Otero, 2015). El bienestar del docente está influenciado por sus valores e intereses que determinan su trabajo y que condicionan su entorno laboral y profesional García y Hernández (2017). Pidello y Sagastizabal (2013) afirmaron que uno de los motivos que genera satisfacción en la carrera docente es la valoración social orientada al cumplimiento de la difusión de valores familiares y sociales, asociados a la mejora de la humanidad.

En referencia a la hipótesis general, se encontró una relación significativa entre la dimensión estabilidad/inestabilidad y estrés laboral ($\rho=.300$; $p<.05$). Estos hallazgos concuerdan con el estudio realizado por Manya (2008) quien halló correlación entre las dimensiones de la personalidad y el estrés laboral en docentes de educación especial en Lima Metropolitana. y por el estudio de Torrejón (2017), donde encontró correlación entre la estabilidad/inestabilidad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, en el distrito de San Isidro ($\rho=0.2$; $p<.05$).

La dimensión “N” (estabilidad/inestabilidad) influye en el estrés, según lo propuesto por Eysenck (1990) debido a un nivel elevado de activación del sistema límbico, el cual a su vez manifiesta un exceso de activación emocional en respuesta a estímulos y situaciones estresantes o amenazantes, por ello, las personas con altos niveles en la dimensión “N” (inestables), se adaptarán negativamente a situaciones estresantes a diferencia de las personas estables. Por otro lado, Eysenck (1982) citado por Feist, 2007. menciona que las personas estables tienen mayor capacidad de resistencia a un trastorno neurótico aún en periodos de máximo estrés, a diferencia, de las personas consideradas inestables quienes pueden vivenciar reacciones neuróticas a niveles mínimos de estrés. Por su parte, Godoy, et al. (2008) consideran a las personas inestables como más vulnerables al estrés debido a la presencia de efectos negativos, entre ellas la depresión o ansiedad. La dimensión N (estabilidad/inestabilidad) influye en los docentes, debido a que los niveles altos en esta dimensión generan mayor probabilidad de experimentar sentimientos negativos, como molestias diarias, tener relaciones conflictivas e inestables con amigos, experiencias estresantes de salud física y pérdida de empleo citado por (Andrés, 2014).

Manya (2008) refiere que la dimensión extraversión se correlaciona negativamente con el estrés laboral, a mayor extraversión menor cansancio emocional y despersonalización. Las personas con características de ser amistosos, abiertos, sociables son más tolerantes ante la presencia de obstáculos y tiene mayores recursos para afrontar situaciones estresantes. Asimismo, halló una correlación positiva entre el neuroticismo y el estrés laboral; las personas con puntuaciones altas en neuroticismo (inestables) son más vulnerables a las presiones laborales, percibiendo la presencia de obstáculos o situaciones estresantes como adversos para su bienestar.

Cassaretto (2009) sostiene que los individuos con niveles elevados de neuroticismo, tienen tendencia a emplear estrategias inadecuadas para el manejo de estrés, debido a que experimentan con frecuencia e intensidad sentimientos negativos liberando emociones y desentendiéndose del estresor de forma conductual y cognitiva, por ello se dan por vencido, sin intentar lograr sus metas siendo así que tratan de distraerse en cualquier cosa con el fin de no pensar en dicho estresor; llevándolo a un fracaso anticipado.

Kobasa y Maddi (1982) y Ruiz (2016) consideran a la personalidad como un factor protector para el manejo de estrés, que permiten originar acciones preventivas y disminuir cuadros psicossomáticos los que a futuro pueden ser perjudiciales para la salud del trabajador o para su desempeño laboral. Asimismo, Roesch, Christian y Vaughn (2006) y Fernández (2009) refieren que la dimensión de estabilidad emocional está estrechamente relacionada con el estrés, refiriendo que mientras mayor estabilidad emocional, menor serán los niveles de estrés. Las personas estables emocionalmente poseen mayores estrategias de afrontamiento como la búsqueda de apoyo a nivel social, la solución de problemas, la reinterpretación positiva y la aceptación. No obstante, los docentes con bajos niveles de estabilidad emocional (neuroticismo) tienden a experimentar emociones negativas entre ellas irritabilidad, depresión y sintomatología asociadas al fracaso, desesperanza, desilusión y celos en el área laboral. (Cherniss, 1980; Maslach, 1982).

Asimismo, no se encontró relación estadísticamente significativa entre la dimensión introversión/extroversión y estrés laboral ($p > .05$). Estos resultados son similares a la investigación de Paipay (2016) donde no encontró significancia entre la variable estrés laboral y la dimensión estabilidad/inestabilidad ($p > .05$).

Se encontró diferencias significativas en la dimensión estabilidad/inestabilidad con respecto a la edad ($p < .05$), es decir, a mayor edad existe una mayor estabilidad emocional. Mientras que en la dimensión introversión/extroversión no existe diferencias significativas por edad ($p > .05$). Estos resultados son similares a la investigación de Montesinos (2018), donde encontró también diferencias significativas en la dimensión de estabilidad/inestabilidad con respecto a la edad en trabajadores ($p < .05$), es decir, las personas con edades entre 19 y 29 años tienen mayores niveles de neuroticismo (inestabilidad). Roberts, Caspi y Moffitt (2001), encontraron que las personas adultas poseen una mayor madurez a diferencia que

en la etapa de la adolescencia. Por su parte Viruela (2016) hace referencia que la estructura de la personalidad tiene variaciones según la etapa de desarrollo donde se ubique el ser humano, con mayor predominio del neuroticismo en la adolescencia y a inicios de la etapa adulta, por consiguiente, la estabilidad emocional se va incrementando notablemente a partir de los 30 años, y más aún, después de los 50; es por ello que sostiene que, a mayor edad, la personalidad del individuo es más estable. Roberts, Wood y Caspi (2008) indicaron que las personas con mayor edad son estables emocionalmente mostrando mayores índices de sociabilidad y responsabilidad. Asimismo, hacen referencia que la personalidad madura entre los 20 y 40 años generando cambios que facilitan el funcionamiento en la sociedad.

Asimismo, no encontró diferencias en la dimensión introversión-extroversión. ($p > .05$).

En las dimensiones de la personalidad según sexo, no se encontró diferencias significativas en la dimensión introversión/extroversión (E) ni en la dimensión de Estabilidad/inestabilidad(N) ($p > .05$). Estos resultados son diferentes a lo encontrados por Eysenck y Lara (1989) y Fierro y Cardenal (1996), donde encontraron que existe diferencias significativas entre la dimensión neuroticismo y el sexo ($p < .05$), lo que indica que las mujeres son más inestables emocionalmente.

No se encontró diferencias significativas entre las áreas del estrés laboral y la edad ($p > .05$). Esto difiere con el estudio realizado por Oramas (2014), quien encontró diferencias significativas según la edad ($p = 0.114$), es decir, que a mayor edad más frecuentes son los síntomas de estrés y el estrés percibido. Sánchez (2017) también encontró diferencias significativas e inversa entre el estrés y la edad ($\rho = -.961$; $p < .05$); es decir, que a mayor edad menor estrés experimentaron los docentes. Así mismo Meza (2017) encontró que el nivel de estrés con mayor porcentaje se presentó en las edades de 36 a 45 años.

Con respecto al sexo, en la investigación se encontró diferencias significativas entre el área territorio organizacional ($p < .05$); sin embargo, no se encontró diferencias significativas en las otras áreas de estrés laboral ($p > .05$). Las mujeres pueden llegar a experimentar estrés comprometiendo su salud debido a la responsabilidad familiar y la inseguridad laboral de la pareja o por las extensas jornadas de trabajo fuera y dentro de casa (Garduño, 1996).

El territorio es un factor desencadenante de estrés a nivel organizacional debido a que sienten una amenaza al espacio o al escenario de las actividades personales (Ivancevich y Matteson, 1989). Asimismo, Martínez (2004) propone que está vinculado a la desigualdad, la cual puede ser percibida por la carga de trabajo, el nivel salarial y adicional a esos aspectos la carga familiar.

Costa, Terracciano y McCrae (2001) refieren que las mujeres presentan mayores niveles de neuroticismo, amabilidad y apertura al sentimiento, mientras que los varones son más asertivos y tienen mayor apertura a las ideas. REGUS (2012) dio a conocer que las mujeres están más propensas a padecer de estrés laboral ya que padecen de ansiedad y fatiga en el trabajo es por ello que prefieren laborar en espacios laborales más flexibles desde sus casas, debido que tienen una responsabilidad familiar.

Estos resultados son similares a la investigación realizada por Quispe (2016) y Sánchez (2017), quienes no encontraron relación entre estrés y el género, Sin embargo, Parihuamán (2017) encontró que los varones presentaron un menor nivel de estrés laboral en comparación con las mujeres. Según el modelo de estrés orientado a la dirección (1979), las diferencias individuales (sexo) son moduladoras que inciden en la relación estresor y la apreciación cognitiva. Asimismo, Meza (2017), Oramas (2014), encontraron mayor prevalencia de estrés en docentes de sexo femenino.

No se encontró diferencia significativa en el estrés laboral general y sus áreas componentes según nivel educativo que desempeña el docente ($p > .05$). Sin embargo, Parihuamán (2017) sí encontró que los docentes que laboran en el nivel secundario, de acuerdo a la escala establecida, alcanzan un promedio mayor de indicadores de estrés con una media de 4,18 puntos, que los docentes del nivel primario con 4,10 puntos.

5.2. Conclusiones

De acuerdo a los resultados en la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Las dimensiones de personalidad que predominan en los docentes de la corporación educativa de Lima sur, son la estabilidad emocional y la extraversión con un 96% y 80.2% respectivamente.
2. Los niveles de estrés laboral con mayor predominio en los profesores de la corporación educativa fueron bajo con un 77.2%.
3. Existe diferencias significativas en la variable de personalidad, estabilidad/inestabilidad y estrés laboral ($\rho = 0.300$; $p < .05$). Es por ello, que la estabilidad emocional de los docentes será un factor protector para disminuir niveles de estrés laboral a futuro. Mientras que no se encontró diferencias entre la dimensión introversión/extroversión y el estrés laboral ($p > .05$) en los docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
4. Evidencia diferencias significativas en la dimensión estabilidad/inestabilidad con respecto a la edad. Demostrando que la estabilidad emocional del docente presentara variantes según la edad que tenga. De contrario, no se encontró diferencias significativas entre las dimensiones de personalidad con respecto al sexo y nivel educativo que desempeña el docente.
5. No se encontró diferencias significativas entre las áreas del estrés laboral con respecto a la edad y nivel educativo que desempeña el docente ($p > .05$). Sin embargo, se encontró diferencias significativas en el territorio organizacional según el sexo ($p < .05$), por lo tanto, el escenario donde se desempeña el docente, generará diferentes índices de estrés, siendo mayor en las mujeres.
6. Se encontró que existe relación directa significativa entre la dimensión estabilidad/ inestabilidad con todas las áreas componentes del estrés laboral ($p < .05$).

5.3. Recomendaciones

1. A partir de lo hallado en la investigación, se sugiere a las instituciones educativas realizar filtros antes de contratar al personal docente, tomando en cuenta la estabilidad emocional y la extroversión como factores protectores en el desempeño laboral.
2. Implementar un programa dirigido a los docentes, con el fin de afianzar sus habilidades blandas, antes del inicio de las clases escolares.
3. Realizar talleres, charlas, conversatorio para desarrollar las estrategias de afrontamiento al estrés laboral en los docentes de inicial, primaria y secundaria. Asimismo, diagnosticar los factores desencadenantes de estrés laboral en el personal docente
4. Realizar estudios correlacionales en docentes de inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas.

REFERENCIAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2014). *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*. Recuperado de https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view

Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Andrés, M. (2014). *Efecto mediador de las estrategias cognitivas de regulación emocional en la relación entre los rasgos de personalidad y la ansiedad, depresión y felicidad en niños de 9 a 12 años de edad* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://m.rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/538>

Anicama, J. (1974). *Rasgos de personalidad de la población de Lima: Un enfoque Experimental* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.

Ayala, D. (2013). *El estrés laboral en docentes de educación básica: Factores desencadenantes y consecuencias*. México: Editorial del Magisterio "Benito Juárez" del SNTE.

Azofeita, C. (2014). *Relación entre los predictores del estrés laboral según el Nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en Los funcionarios administrativos del ministerio de agricultura y ganadería* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/11315/Tesis%208691?sequence=1&isAllowed=y>

Bermúdez, J., Pérez, A. y Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la personalidad: teoría e investigación*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3765345>

Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Cattell, R. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: Mc Graw-Hill.
- Cherniss, C. (1980). *Professional/ Burnout in the human service organizations*, Nueva York: Praeger.
- Cisneros, I.y Druet, N. (2014). Bienestar emocional en los profesores. *Educación y Ciencia, Cuarta Época*, 3(7), 42-65.
- Comisión Europea (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Bruselas. Recuperado de https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf
- Cornelio, C. (2009). Superintendencia de riesgos de trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2009). *Primera Encuesta Nacional a Trabajadores, Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral* Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/primer_encuesta_nacional_trabajadores.pdf
- Cortés, K. (2015). *El estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14070>
- Costa, P., Terracciano, A. y McCrae, R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. En C.F., Halverson, G., Kohnstamm & R. Martin (Eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp.139- 150). Hillsdale, NJ: LEA.

- Day, C. (2007). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2012). *Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_1.pdf
- Duxbury, L. y Higgins, C. (2012). *Caring for and about those who serve: Work-life conflict and employee well being within Canada`s Police Departments*. Recuperado de https://sprott.carleton.ca/wp-content/uploads/Duxbury-Higgins-Police2012_fullreport.pdf
- Enjunto,J. (2000). *La enseñanza, profesión de riesgo. El estrés*. Recuperado de <http://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/revista Educarm/3/rp04.pdf>
- Erdle, S., Murray, H. y Rushton, T. (1985). Personality, Classroom Behavior, and Student Ratings of College Teaching Effectiveness: A Path Analysis. *Journal of Educational Psychology*, 77(4), 394-407.
- Eysenck, S. y Lara-Cantú, M.A. (1989). Un estudio transcultural de la personalidad en adultos mexicanos e ingleses. *Salud Mental*, 12(3), 14-20.
- Eysenck, H. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Methuen.
- Eysenck, H. (1978). *Fundamentos biológicos de la personalidad* (4ª ed.). Barcelona: Fontanella.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1969). *Personality structure and measurement*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Feist, J. (2007). *Teorías de la personalidad*. Madrid, España: Mc Graw-Hill.

- Fernández, E. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional* (Tesis Doctoral). Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía, Universidad de León, España.
- Fernández, F. (1997). El estrés laboral (parte I). *Revista de Trabajo Social*, 22(49), 860-876.
- Fierro, A., y Cardenal, V. (1996). Dimensiones de personalidad y satisfacción laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49(1), 65-81.
- Figuroa, D. (2016) *Relación entre modos de afrontamiento al estrés y niveles de estrés en docentes de nivel secundario de instituciones educativas estatales del distrito de Tacna del año 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/213/1/Figuroa-Vargas-Diego-Hernando.pdf>
- Forbes Staff. (2017). *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*. Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Eurofound. (2015). *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Fundación MásHumano, Catedra de Ética Económica y Empresarial de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y la consultora Stimulus. (2017). *Informe sobre “Empresas Humanas y Saludables” trabajando por y para las personas*. Recuperado de https://mashumano.org/images/Estudios/Informe_empresas_humanas_saludables.pdf
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R. y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290.

- Gabrielatos, C. (2002). The shape of the Language Teacher, En Pulverness, (ed.) IATEFL York Conference Selections. York: IATEFL: 75-78.
- Garbarini, M. (2011). *Las características personales del docente y su relación con el rendimiento académico y el aprendizaje significativo de sus alumnos. La personalidad del docente* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111699.pdf>
- García, J. (2008). Algunas causas de la mala práctica docente en lenguas extranjeras. *Porta Linguarum* 10, 110-114. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31783/GarciaMata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 San Luis Gonzaga San Juan de Miraflores* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- García, M. y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* (19), 11-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
- Garduño M.A. (1996). La salud enfermedad de las maestras: una experiencia participativa. En: Pérez Gil et al. (Coord.). *Género y salud femenina*. México: Ciesas-U. de Guadalajara.
- Godoy-Izquierdo, D., Godoy, J., Lopez-Chicheri, I., Martínez, A., Gutierrez, S. & Vázquez, L. (2008). Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE). *Psicothema* 20(1), 155-165.
- Gómez, V. (2012). Cómo perciben los hombres el estrés asociado al desempeño de sus roles y su relación con la salud. En: Arias, F. y Juárez, A. (Coord.), *Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. (pp. 309- 323). México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Guerrero, S., Gamarra, R., Ruiz, M. y Muñoz, D. (2017). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito. II Congreso:*

Ciencia, Sociedad e Investigación Universitaria. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2342>

Guzmán, E. (2014). *Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de Lircay-Huancavelica* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3240>

Hampson, S.E., & Colman, M. (1995). Personality traits as cognitive categories. En A. Anglestner, A. Furnham, y G Van Heck (Eds.). *Personality Psychology in Europe: Current Trends and controversias*. pp. 103-116.

Iniesta, A.(2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands.

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2a. ed.). México: Trillas.

Larsen, R. y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. México: Mc Graw-Hill.

León, J. y Avargues, M. (2007). Evaluación del estrés sociolaboral en el personal la Universidad de Sevilla. *Revista Mapfre Medicina*, 18(4), 323-332.

Liebert, R. y Spiegler, L. (2000). *Personalidad: estrategias y temas*. México: Thomson.

Manual de recursos del maestro. (2009). Barcelona, España: Océano.

Manya, A. (2008). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura: Lima (Perú)*, 22, 387-414.

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes*. Madrid: Alianza.

Marcos, R. (2017). *Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria Colegio cooperativo mixto – Chincha en el mes de Abril* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú.

Martínez, J. (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Nueva York: Pearson.

Merín, J., Cano, A. y Miguel, J.(1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2-3),113-130.

Meza, B. (2017). *Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los docentes de la universidad de fuerzas armadas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15118>

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, Gobierno de Colombia. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social. (2011). *Encuesta sobre Prevención de Accidentes Industriales*. Recuperado de <https://www.mhlw.go.jp/english/new-info/2011.html>

Montaño, M., Palacios, J., Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>

Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Vicerrectorado Académico, Dirección del Instituto de Investigación, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>

Montesinos, M. (2018). *Dependencia emocional y dimensiones de la personalidad en trabajadoras de un centro comercial de Lima Sur* (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Muelas, Á. (2014). *Competencias del profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato. Construyendo desde las estrategias de aprendizaje. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 375-380 Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349851787042>

Murray, H., Rushton, J. y Paunonen, S. (1990). Teacher personality traits and student's instructional ratings in six types of university courses. *Journal of Educational Psychology*, 82, 250-261.

Nogareda, S. (1999). *Fisiología del estrés*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Autor. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* (Tesis doctoral). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2012). *I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud en Iberoamérica (I ECCTS)*. Recuperado de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Informes/Informe_I_ECCTS_cuantitativo.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid, España: Díaz de Santos. Recuperado de [https://www.tagusbooks.com/leer? isbn=9788499699554&li=1&idsource=3001](https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788499699554&li=1&idsource=3001)
- Ozer, D.J. and Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Paipay, M. (2016). *Dimensiones de la personalidad y estrés laboral en los trabajadores del centro especializado de servicios corporativos SAC, ubicado en el distrito de Barranco, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Parihuaman, M. (2017). *Niveles de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas- Morropón – Piura* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>
- Pastrana, J. y Guillén, C. (2016). Tratamiento. En Iniesta, A., *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo* (pp. 42-53), Barcelona: Sans Growing Brands.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
- Perandones, T. y Castejón, J. (2007). *Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato*. V Congreso Internacional "Educación y Sociedad". La

Educación: Retos del S. XXI (pp. 1-8) Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12222/3/Perandones-Gonzalez.pdf>

Pidello, M. Y Sagastizabal, M. (2013). Las voces de los docentes: motivos de elección de la carrera docente, valores subyacentes. *Educación*, 22(43), 113-128.

Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

REGUS (2012). From distressed to de-stressed. Recuperado de <http://3c3dbeaf6f6c49f4b9f4-a655c0f6dcd98e765a68760c407565ae.r86.cf3.rackcdn.com/6876c47775d5d7d3765a7fd4311310d32454501321.pdf>

Roberts, B.W., Caspi, A., & Moffitt, T.E. (2001). The kids are alright: Growth and stability in personality development from adolescence to adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 670-683. doi: 10.1037/0022-3514.81.4.670

Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 313-345

Roberts, B. W., Wood, D. & Caspi, A. (2008). The development of personality traits in adulthood. In O.P. John, R.W. Robins y L.A. Pervin (ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 375-398). New York: Guilford Press.

Rodríguez, M. Preciado, Aguilar, M. Aranda, C. y León, S. (2014). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del centro universitario de ciencias de la salud de la universidad de Guadalajara. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3), 17-20. Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/120>

- Roesch, S.C., Christian, W. y Vaughn, A.A. (2006). Relations between the big five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(2), 85-96.
- Romaní, F. (2018). *Personalidad y satisfacción laboral en docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4472>
- Schultz, P.(2010). *Teorías de la personalidad*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Segura, R. y Pérez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas en Psicología*, 36, 105-120. Recuperado de <https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>
- Suarez, A. (2012). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Tabuenca, T., Martínez, L. y Yuste, C. (2014). *Análisis del estrés laboral en población y su relación con edad, género y sector de población*. Trabajo presentado en el XII Congreso ORP Conference Zaragoza- España.
- Thomas, Richmond y Mc Croskey (1994). The Association between Immediacy and Socio-Communicative Style. *Communication Research Reports*, 11, 107-114.
- Torrejón, L. (2017). *Rasgos de personalidad y estrés en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Torres, C. (2001). *¿Estrés o burnout? Agenda de Salud, ISIS Internacional*. Recuperado de <<http://www.isis.cl/temas/salud/agenda/agenda24.htm>>.

Varela, S. (2017). *Estandarización del Inventario de Personalidad Eysenck para niños y adolescentes de 6 a 16 años de Lima Sur* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Vera, P. (2018). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Viruela, A. (2016). *Personalidad en la adolescencia: estabilidad y cambio, a nivel poblacional* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/163972>

Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. A. (1999). *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto de manera voluntaria participar en la investigación de tesis de licenciatura de la alumna Kelly Sofia Paredes Melquiades de la Facultad de Ciencias Humanas de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú.

El objetivo es conocer la relación entre las dimensiones de la personalidad con el estrés laboral en los docentes.

El presente estudio implicará una sola sesión en la que se aplicarán dos cuestionarios y una ficha sociodemográfica, los cuales serán totalmente anónimos.

La información brindada en este estudio será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos, por lo que no habrá ninguna devolución a los participantes.

Para cualquier adicional y/o dificultad pueden contactarse con la responsable de la investigación al correo: keysmp18@gmail.com

Después de haber leído:

Si, acepto participar

Firma del participante

Firma del responsable

Lima, _____ de _____ del 2019

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: F M

Edad:

Tipo de instrucción (Marque con X)

Nivel educativo que desempeña

Egresado	<input type="checkbox"/>
Técnico superior	<input type="checkbox"/>
Universitario	<input type="checkbox"/>

Inicial	<input type="checkbox"/>
Primaria	<input type="checkbox"/>
Secundaria	<input type="checkbox"/>

Ocupación actual: _____

Tiempo de trabajo en la institución: _____

CUESTIONARIO

INVENTARIO DE PERSONALIDAD

Eysenck y Eysenck

Forma B – Adultos

Nota: El presente inventario de personalidad no cuenta con preguntas correctas o incorrectas solo es útil para reflejar el índice de estabilidad o inestabilidad emocional, y el nivel caracterológico, consta de 57 Ítems, que deben ser resueltos por Ud. Contestando con (Si) – o – (No).

1.	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?
2.	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?
3.	¿Tiene casi siempre una contestación lista “a la mano” cuando se le habla?
4.	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?
5.	¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?
6.	Cuando niño(a), ¿hacia siempre inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?
7.	¿Se enfada a veces?
8.	Cuando lo meten en una pelea, ¿prefiere “sacar los trapos al aire”, de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?
9.	¿Es Ud. triste, melancólico(a)?
10.	¿Le gusta mezclarse con la gente?
11.	¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?
12.	¿Se pone a veces malhumorado(a)?
13.	¿Se catalogaría a sí mismo(a) como despreocupado(a) ó confiado a su buena ventura?
14.	¿Se decide a menudo demasiado tarde?
15.	¿Le gusta trabajar solo(a)?
16.	¿Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?
17.	¿Es por el contrario animado(a) y jovial? o ¿Es animado jovial?
18.	¿Se ríe a veces de chistes groseros?
19.	¿Se siente a menudo hastiado(a)?
20.	¿Se siente incómodo con vestidos que no son del diario?
21.	¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?
22.	¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?
23.	¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?
24.	¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?

25.	¿Le gustan las bromas?
26.	¿Piensa a menudo en su pasado?
27.	¿Le gusta mucho la buena comida?
28.	Cuando se fastidia, ¿necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello ?
29.	¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?
30.	¿Alardea (se jacta) un poco a veces?
31.	¿Es Ud. muy susceptible por algunas cosas?
32.	¿Le gusta más quedarse en casa que ir a una fiesta aburrida?
33.	¿Se pone a menudo tan inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en la silla?
34.	¿Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?
35.	¿Tiene a menudo mareos, (vértigos)?
36.	¿Contesta siempre una carta personal tan pronto como puede después de haberla leído?
37.	¿Hace Ud. usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otra persona sobre ellas?
38.	¿Le falta frecuentemente aire sin haber hecho un trabajo pesado?
39.	¿Es Ud. generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?
40.	¿Sufre de los “nervios”?
41.	¿Le gustaría más planear cosas que hacer cosas?
42.	¿Deja algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy día?
43.	¿Se pone nervioso (a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?
44.	Cuando hace nuevos amigos, ¿es Ud. usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?
45.	¿Sufre fuertes dolores de cabeza?
46.	¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?
47.	¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?
48.	¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?
49.	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?
50.	¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo después de una experiencia embarazosa?
51.	¿Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado(a) en sí mismo(a) excepto con amigos muy íntimos?
52.	¿Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?
53.	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?
54.	¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?
55.	¿Se siente a menudo demasiado consiente de sí mismo(a) o poco natural cuando está con sus superiores?
56.	Cuando todas las posibilidades están contra Ud., ¿piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?

HOJA DE RESPUESTAS

INVENTARIO DE PERSONALIDAD

Eysenck y Eysenck

Forma B – Adultos

Nota: El presente inventario de personalidad, no cuenta con preguntas correctas o incorrectas solo es útil para reflejar el índice de estabilidad o inestabilidad emocional, y el nivel caracterológico, consta de 57 Ítems, que deben ser resueltos por Ud. Contestando con (Si) – o – (No).

57. ¿Siente “sensaciones raras” en el abdomen antes de hacer algún hecho importante?

	si	no
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

	si	no
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		

	si	no
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		

POR FAVOR ASEGÚRESE QUE HA CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

INSTRUCCIONES

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1.- si la condición NUNCA es fuente de estrés
- 2.- si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3.- si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4.- si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5.- si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6.- si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7.- si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1.	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2.	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3.	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4.	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5.	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	
6.	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7.	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8.	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9.	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10.	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11.	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12.	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13.	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15.	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16.	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17.	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	

18.	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19.	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20.	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21.	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22.	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23.	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24.	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25.	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	