



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RASGOS DE
PERSONALIDAD EN DOCENTES”**

Requisito previo para optar por el Título de Licenciada en Psicóloga Clínica.

Autora: Carrera Fernández, Evelyn Estefanía

Tutora: Psi. Cl. Mg. Rodríguez Pérez, Mayra Lucía

Ambato - Ecuador

Septiembre 2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutora del Proyecto de investigación con el tema: **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES”** de Carrera Fernández Evelyn Estefanía estudiante de la carrera de Psicología Clínica, considero que reúne los méritos y requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del jurado examinador designado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Ambato, septiembre 2022

LA TUTORA

Psi. Cl. Mg. Rodríguez Pérez, Mayra Lucía

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y recomendaciones son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de integración curricular.

Ambato, septiembre 2022

LA AUTORA



Carrera Fernández, Evelyn Estefanía

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación o parte de él un documento de acceso libre disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea primordial mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando los derechos de autora.

Ambato, septiembre 2022

LA AUTORA



Carrera Fernández, Evelyn Estefanía

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación sobre el tema **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES”**, de Carrera Fernández Evelyn Estefanía estudiante de la carrera de Psicología Clínica.

Ambato, septiembre 2022

Para constancia firman

Presidenta

Primer vocal

Segundo vocal

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por haberme dado la fortaleza y la sabiduría para poder culminar mi carrera profesional y por haber permitido que cumpla mis metas propuestas.

A mis padres, hermanos, a mi hija y a mi esposo por su apoyo, comprensión, tiempo y esfuerzo que han puesto en mí para poder ser una mejor persona. A su vez les agradezco por todo el cariño que me brindan día a día y por no dejarme sola en los momentos que más los necesito.

A mis compañeras de curso que se convirtieron en grandes amigas para mí, por su apoyo, consejos, enseñanzas y por todos los buenos momentos que hemos vivido dentro y fuera de la Universidad.

A la Universidad Técnica de Ambato por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de formarme como profesional. De igual manera agradezco a todos los docentes de la carrera de Licenciatura en Psicología Clínica por haberme impartido los conocimientos necesarios para ser una profesional. Finalmente agradezco a mi tutora de tesis Psi. Cl. Mg. Rodríguez Pérez, Mayra Lucía por ser una guía y darme el respaldo necesario para culminar con mi proyecto de investigación.

Carrera Fernandez Evelyn Estefanía

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios, por haberme dado la sabiduría de poder culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres, Fabian y Diana, quienes me han dado la fuerza y han sido un pilar fundamental durante mi formación, dándome consejos y enseñándome que nunca hay que rendirse, a su vez por dedicar tiempo a mi hija para yo poder avanzar con mis estudios.

A mi hija Sofia, quien ha sido mi fortaleza y motor para no rendirme desde el día que llego a mi vida, de igual forma agradezco a mi esposo Kelvin por ser un apoyo incondicional durante todo este proceso.

A mis hermanos Danny y Nicolás, por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas.

Carrera Fernandez Evelyn Estefanía

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes investigativos	1
1.1.1. Contextualización.....	1
1.1.2. Estado del arte.....	1
1.1.3. Marco teórico	9
1.2. Objetivos	28
1.2.1. Objetivo General:	28
1.2.2. Objetivos Específicos.....	29
CAPÍTULO II	1
METODOLOGÍA	1
2.1. Materiales	1
2.2. Método.....	2
Operacionalización de las variables.....	3
Tipo de muestreo	5
2.3. Población	5
2.4. Criterios de inclusión.....	5
2.5. Criterios de exclusión.....	5
2.6. Hipótesis alterna	6
2.7. Hipótesis nula	6

CAPÍTULO III	
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	7
3.1. Análisis y discusión de los resultados	7
3.2. Verificación de la hipótesis	14
CAPÍTULO IV	17
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	17
4.1. Conclusiones	17
4.2. Recomendaciones	18
MATERIALES DE REFERENCIA	19
Referencias bibliográficas	19
ANEXOS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trastornos relacionados con el estrés.....	12
Tabla 2 Posibles consecuencias del estrés.....	18
Tabla 3 Etapas del desarrollo de la personalidad según Cattell	24
Tabla 4 Operacionalización de las variables	3
Tabla 5 Niveles de Estrés Laboral	7
Tabla 6 Dimensiones de los rasgos de personalidad predominantes	8
Tabla 7 Pruebas de normalidad – Variable Sexo	10
Tabla 8 Pruebas de normalidad – Variable Rasgos de Personalidad	10
Tabla 9 Rangos promedio de personalidad	11
Tabla 10 Diferencia de los rasgos de personalidad según el sexo	12
Tabla 11 Pruebas de normalidad de Estrés laboral	14
Tabla 12 Correlación entre Estrés laboral y Rasgos de personalidad	14

Autora: Carrera Fernández, Evelyn Estetania

Tutor: Psi. Cl. Mg. Rodríguez Pérez, Mayra Lucía

Fecha: Ambato, septiembre 2022

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de identificar los niveles de estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. La metodología aplicada se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra poblacional de 68 docentes (27 hombres y 41 mujeres) pertenecientes a la Unidad Educativa Salcedo. En el caso del estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y para los rasgos de personalidad se empleó el Cuestionario Big Five (BFQ), basado en el modelo de los cinco grandes. El análisis de los resultados se realizó mediante la prueba Rho de Spearman, la cual determinó que el estrés laboral tiene una correlación negativa baja con la dimensión Apertura Mental, por lo tanto, se observa que a menor nivel de estrés incrementa la curiosidad intelectual, el describir nuevas experiencias y la creatividad en los docentes. Con relación al estrés laboral, se encontró que predominan los niveles bajos en los profesores con un 82,4%. En cuanto a la personalidad, se evidencia que el factor que destaca entre los docentes fue la Estabilidad Emocional con una puntuación media de 58,10. Respecto al sexo, se reflejó que las mujeres presentan mayor nivel de estabilidad emocional que los hombres, encontrándose una diferencia estadísticamente significativa entre ambos, concluyendo que, las mujeres son más seguras, fuertes, equilibradas y con mayor capacidad para afrontar conflictos que los hombres.

PALABRAS CLAVES: ESTRÉS LABORAL, RASGOS, PERSONALIDAD, DOCENTES,

Author: Carrera Fernández, Evelyn Estefanía

Tutor: Psi.Cl.Mg. Rodríguez Pérez, Mayra Lucía

ABSTRACT

The present research project was carried out with the objective of identifying the levels of work stress and its relationship with personality traits in teachers. The methodology applied was based on a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach, working with a population sample of 68 teachers (27 men and 41 women) belonging to the Salcedo Educational Unit. The ILO-WHO Work Stress Scale was used for work stress and the Big Five Questionnaire (BFQ), based on the Big Five model, was used for personality traits. The analysis of the results was carried out using Spearman's Rho test, which determined that work stress has a low negative correlation with the Mental Openness dimension, therefore, it is observed that the lower the level of stress, the higher the intellectual curiosity, the greater the description of new experiences and creativity in teachers. In relation to work stress, it was found that low levels predominate in teachers with 82.4%. Regarding personality, it is evident that the factor that stands out among teachers was Emotional Stability with a mean score of 58.10. With respect to sex, it was found that women have a higher level of emotional stability than men, with a statistically significant difference between the two, concluding that women are more secure, strong, balanced and have a greater capacity to deal with conflicts than men.

KEYWORDS: WORK STRESS, TRAITS, PERSONALITY, TEAC

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está orientado en identificar la relación que existe entre los niveles de estrés laboral y los rasgos de personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Salcedo.

El estrés laboral es una problemática que afecta a diversos trabajadores en todo el mundo, por lo tanto, es uno de los temas con gran interés a nivel mundial, se define como un estado de presión en el entorno laboral, así mismo, de ser un desequilibrio en la salud física y psicológica, en donde se presentan síntomas como la irritabilidad, el agotamiento emocional y estados de ánimos variados constantemente (Buitrago-Orjuela et al., 2021). Esta tensión generada a partir de algún estímulo externo y que provoca grandes consecuencias en el bienestar de la persona es conocida como estrés (Berrío & Mazo, 2011).

Por otra parte, los rasgos de personalidad son denominados como una estructura de características que posee cada sujeto. Además, la personalidad es entendida como un patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento de cada ser humano (Moreno & Rodríguez, 2020).

Schultz & Schultz (2008) mencionan que existen diversas teorías que respalda a la personalidad, entre ellas, la teoría de los rasgos caracterizada por el análisis factorial y el modelo de los cinco grandes en donde los autores plasmaron el describir a la personalidad y no a las causas, siendo estas bases teóricas el complemento perfecto para la investigación.

Posteriormente, la investigación se realizará con docentes de la ciudad de Salcedo y contará con una detallada descripción sobre sus objetivos, metodología, instrumentos a utilizar y los datos estadísticos obtenidos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. Contextualización

En los últimos años se ha identificado al estrés laboral como uno de los factores primordiales que aquejan a los trabajadores en su día a día, en efecto, pueden aparecer una serie de problemas y manifestaciones en diferentes formas, entre los principales síntomas que el trabajador experimenta, se observan la depresión, tristeza, irritabilidad y en la mayoría de los casos el agotamiento físico y emocional, mejor conocido como síndrome de Burnout (International Labour Office & Labour Administration, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud (2011) entre los países que cuentan con la mayor tasa de estrés laboral se encuentran: Estados Unidos con el 59%, China con un 73% y México con el 75%, por ello, en los últimos años se ha comprobado un incremento significativo de estrés laboral en el 58% de las empresas intervenidas en el estudio; existe una gran variedad de factores que inciden en el incremento de estos niveles como, por ejemplo: El temor diario a perder el empleo, un mal estilo de vida, la monotonía en las tareas a realizar, cargas elevadas de trabajo, desunión entre compañeros en el ámbito laboral y la falta de autonomía. Por otra parte, los problemas familiares, la falta de apoyo familiar, el aumento o disminución de trabajo y la inseguridad incrementan en gran medida estos problemas.

La Organización Panamericana de la Salud (2016) en varios estudios, indican que los países latinoamericanos con más estrés, debido a diferentes situaciones son Brasil con 14%, Argentina con un 26,7% y Chile con un 27.9%; además la OPS menciona que hay

una variedad de causas por las cuales se origina problemas de salud mental por ejemplo: enfermedades ocupacionales, conflictos en el ámbito laboral y sobrecarga en el entorno de trabajo.

En una investigación realizada en Perú en el 2020, el estrés laboral es definido como una problema físico y psicológico que afecta a la salud pública a nivel mundial, así mismo se menciona que de los 140 docentes evaluados, el 80,7 % sufre de estrés laboral en su entorno de trabajo (Bada Quispe et al., 2020).

En Ecuador se puede evidenciar constantemente casos de estrés asociados a diversos factores o ambientes laborales, es por ello, que las exploraciones estadísticas acerca de este problema son importantes, últimamente ha tomado fuerza e interés en los investigadores y en la población científica del país, por ende, en un estudio realizado en Loja el 4,2% de su muestra estudiada presentó estrés laboral, se constató mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en donde el 26.5% obtuvo agotamiento emocional, el 26,9% despersonalización y el 42,2% baja realización personal (Ramírez, 2017).

1.1.2. Estado del arte

Se presentan a continuación diversos artículos e investigaciones acerca de las temáticas sobre estrés laboral y rasgos de personalidad, las mismas que sustentan científicamente este trabajo investigativo.

Adigun & Mngomezulu (2022) investigaron acerca de la predicción del estrés laboral a través de rasgos de personalidad y género, entre maestros de estudiantes con necesidades especiales del suroeste de Nigeria, para la realización de este estudio contaron con 287 hombres y 185 mujeres, los cuales fueron evaluados con instrumentos para cada

variable; los resultados revelaron que existe una relación significativa entre extra amabilidad, apertura, conciencia, neuroticismo y estrés laboral, así mismo, se determinó que los docentes con extraversión y apertura tienen mayor probabilidad de sufrir estrés laboral.

Es importante mencionar que el estrés laboral crónico podría desencadenar el Síndrome de Burnout debido a un gran desgaste profesional (Joffre-Velázquez et al., 2008). Por lo tanto, se considera el trabajo investigativo realizado en Ecuador por Guadalupe et al. (2021), quienes plantearon que el Burnout se puede producir en diferentes grados o niveles debido a los factores laborales de los trabajadores, para este estudio se contó con la participación de 134 profesores en edades comprendidas entre 26 a 64 años, el burnout se evaluó con el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, en donde predominó el nivel medio de burnout con 90.3%, seguido del nivel alto con 9% y nivel bajo con 0,7%, para personalidad se aplicó el Inventario de Preferencias y Personalidad PAPI 3N, en donde, el compromiso destacó como rasgo de personalidad. Así mismo, se pudo concluir que existe una correlación negativa entre el rasgo de personalidad compromiso y los niveles de burnout, es decir, mientras más débil sea el rasgo, las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización tenderán a ser más elevadas.

En la investigación realizada por Salgado & Leria (2018) con el tema: “Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria”, los autores plantearon el análisis sistematizado de los diferentes niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), conjuntamente la asimilación de la calidad de vida profesional y los estilos de personalidad de Torgesen, en el desarrollo de esta investigación de obtuvo la participación de 212 docentes del nivel de educación primaria específicamente de la comunidad de Copiapó, ubicada en el sector norte de Chile, en el muestreo se clasificó en 58 hombres que representaron 27,4% y 154 mujeres 72,6% del 100%, como resultado obtuvieron que el 58% de los participantes presentaron niveles altos de Burnout. Por otra parte, el neuroticismo presentó un rango

alto 25,9% nivel muy alto; 54.7% nivel alto, se evidenció una correlación positiva el síndrome de burnout y el rasgo de personalidad neuroticismo

Así mismo, Khalil et al. (2017) investigaron acerca de los factores de la personalidad, el agotamiento laboral y el burnout, la finalidad del estudio fue determinar la relación entre dichas variables, trabajaron con una muestra de 199 profesores de una institución de Pakistán, utilizaron el Cuestionario de Costa y McCrae del modelo de los Cinco Grandes, el Kruml-Geddes Emotional Labor y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados de la correlación y la regresión múltiple mostraron el impacto negativo de las dimensiones de la personalidad en las dimensiones del Burnout, el impacto positivo de los factores de la personalidad en el trabajo emocional y el impacto negativo del trabajo emocional en el agotamiento laboral.

Del mismo modo, Ruggieri et al. (2018) en su estudio tuvieron como finalidad verificar si los cinco rasgos de personalidad pueden considerarse predictores de las cuatro dimensiones del burnout. La población estuvo conformada por 171 docentes de la ciudad de Salerno en Italia. Para la medición del burnout se utilizó el Link Burnout Questionnaire (LBQ), y para la medida de la personalidad, se utilizó el Big Five Questionnaire (BFQ), los resultados mostraron que el agotamiento psicofísico y el deterioro relacional tienen una relación negativa con la estabilidad emocional y la energía; y por último la desilusión se relaciona con la amabilidad y la estabilidad emocional. Por lo tanto, determinaron que existe una relación entre personalidad y burnout.

De igual forma, Tasic et al. (2020) en su estudio realizado en Serbia, evaluaron la prevalencia del síndrome de burnout entre los maestros de las instituciones preescolares y el papel de los rasgos de personalidad en su desarrollo, participaron 302 profesoras con una edad promedio de 38 años; el agotamiento se midió utilizando el Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) y para los rasgos de personalidad se empleó el

cuestionario Big Five Plus Two. Los resultados concluyeron que la agresiv neuroticismo, la apertura y la edad se asociaron significativamente con el agotamiento.

En el estudio de Desouky & Allam (2017) con el tema “Estrés laboral, ansiedad y depresión entre los profesores egipcios” los investigadores plantearon como objetivo evaluar la prevalencia de estrés laboral, depresión y ansiedad entre los docentes; obtuvieron la participación de 568 profesores, los cuales fueron encuestados con tres pruebas para cada variable: la versión árabe del Índice de Estrés Ocupacional (OSI), las versiones validadas en árabe de la escala de ansiedad manifiesta de Taylor y el Inventario de Depresión de Beck (BDI). Concluyeron que los maestros con una edad de más de 40 años, las maestras mujeres de escuela primaria, aquellos con salario inadecuado, con mayor experiencia docente, con calificaciones más altas y con mayor carga de trabajo obtuvieron puntuaciones altas en estrés laboral (100%), ansiedad (67,5%) y depresión (23,2%).

En la investigación de Coronel & López (2022) realizada en Ecuador, con el tema “Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual” los autores definen al estrés laboral como una forma de experiencia negativa que es ocasionada por un total desequilibrio en el entorno laboral, se contó con la participación de 120 maestros, obteniendo como resultado en agotamiento emocional 31,35%, en realización personal 42,4% y en despersonalización 6,45%; además, concluyeron que el Síndrome de Burnout en los docentes en la modalidad virtual, está afectando considerablemente el desempeño en su laborales.

En un artículo realizado en Perú por Aguilar et al. (2021), titulado “Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto” los investigadores tuvieron como propósito describir los niveles de estrés en docentes de primaria, se contó con la participación de 36 docentes de primaria de una institución educativa de la región de Ucayali; con los

resultados se evidenció que los docentes presentan altos niveles de estrés laboral a que mostraron un 61,11% en agotamiento mental, un 52,78% en despersonalización y un 97,22% en realización personal; se concluye que los docentes presentaron niveles altos de estrés laboral en las dimensiones de agotamiento mental y despersonalización.

En la investigación de Camacho et al. (2021) con el tema “Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos” tuvo como objetivo determinar el estrés laboral en maestros durante el confinamiento ocasionado por la pandemia, en donde contaron con el apoyo de 56 docentes universitarios del sector público. Dando como resultado: un 95% en agotamiento emocional, un 7% en despersonalización y un 45% en realización personal, por lo cual, consideraron que los docentes universitarios presentan niveles elevados de estrés laboral, además de la presencia del Síndrome de burnout en dicho entorno.

En el estudio realizado por Acosta-Fernández et al. (2019) con el tema: “Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios”, el objetivo de los investigadores fue conocer la relación que existe entre estrés laboral, síndrome de burnout y violencia psicológica. Trabajaron 68 profesores de las carreras de Medicina y Enfermería, utilizaron pruebas para cada variable: Estrés Laboral de la OIT, Maslach Burnout, General de Salud de Goldberg e Inventario para Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo; con respecto al Estrés laboral, se observó la predominancia de un bajo nivel 91,2%, seguido del nivel promedio 8,8%.

Jimenez & Rivera-Muñoz (2020) en su estudio titulado “Estrés laboral en docentes de lima metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos”, contaron con una muestra de 130 profesores, en donde emplearon el IBM (Burnout) y diferentes encuestas para las demás variables; en referencia al estrés laboral los resultados arrojaron que el 30,8% presentaron nivel bajo,

el 62,3% nivel intermedio y el 6,9 nivel alto. Además, concluyeron que los personales no se relación con el estrés laboral, por otra parte, determinaron que los factores profesionales y la calidad de los recursos educativos si se relaciona con el estrés laboral.

Del mismo modo, Vidal Lacosta (2019) en la investigación realizada en Zaragoza-España, identificaron los diferentes estresores laborales y el nivel de estrés presente en la empresa, con una muestra de 164 empleados de diferentes sectores, en donde usaron la Escala de Estrés Laboral de la OIT, obtuvieron como resultado que el 46,3% presentó bajo nivel, seguido de nivel promedio 37,2%, con Estrés 15,2% y finalmente alto nivel de estrés 1,2%. Así mismo, concluyeron que la falta de cohesión, la influencia del líder, el clima organizacional y la estructura son las principales fuentes de estrés en la empresa.

De igual forma, Yovera-Sandoval & Espiritu-Chaupis (2021) realizaron un estudio que tuvo como finalidad determinar el nivel de estrés en profesores de educación primaria, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, contaron con la participación de 34 docentes, para medir el estrés emplearon el test “Stress Profile for Teacher”, generando como resultado que el 47,1% presentó alto nivel de estrés, el 29,4% nivel moderado de estrés y el 23,5% bajo nivel de estrés.

Villaverde et al. (2019) en su trabajo investigativo “Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos”, desarrollado con la participación de 375 docentes de educación básica, encontraron que los profesores mexicanos poseen rasgos de personalidad asociados al síndrome de Quemarse por el Trabajo.

En un estudio realizado en Quito por Merlyn-Sacoto et al. (2018), titulado “Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la Pontificia Universidad

Católica del Ecuador matriz en las funciones de docencia e investigación”, tuvo participación de 221 docentes de diferentes facultades y con cargas horarias distintas, los investigadores aplicaron dos instrumentos para cada variable, en donde se obtuvo como resultado que los rasgos de personalidad no influyen en el desempeño laboral; además, se destacaron los rasgos de afabilidad, abstracción y autocontrol en el personal docente.

En una investigación publicada en China por Deng et al. (2020), tuvo como objetivo identificar la relación entre los rasgos de personalidad, la resiliencia, el apoyo escolar y la enseñanza creativa en los maestros de educación física de la escuela superior, se llevó a cabo con una muestra de 450 docentes, de los cuales 436 aceptaron participar en el estudio, concluyeron que de los cinco grandes rasgos de personalidad, la apertura es la que se asocia a la enseñanza creativa; la extraversión, la amabilidad y la apertura pueden producir un efecto intermedio en la enseñanza innovadora a través de diferentes dimensiones de resiliencia; además, el apoyo escolar tiene una influencia positiva en cinco aspectos de la enseñanza creativa.

De la misma forma, Páramo et al. (2019) en su estudio sobre la experiencia óptima y los rasgos de personalidad, tuvieron como objetivo analizar la relación entre dichas variables, en el cual participaron 59 profesores argentinos, en donde se obtuvo como resultado que el factor predominante de la personalidad fue el neuroticismo con un nivel bajo ($m=76,46$), por lo tanto, los educadores presentaron estabilidad emocional con un nivel alto de responsabilidad ($m=127,26$). Al mismo tiempo, determinaron que el neuroticismo se relacionó negativamente con la experiencia óptima y también que las dimensiones de extroversión, responsabilidad y agradabilidad se relacionan positivamente con la experiencia óptima.

Ruggieri et al. (2020) desarrollaron una investigación con el fin de verificar si las condiciones de riesgo psicosocial determinan una variación en los rasgos de personalidad,

para el estudio contaron con una población de 301 docentes de la ciudad de Sa Italia, de los cuales 84 (27,1%) fueron hombres y 217 (72,9%) mujeres. Para medir los rasgos de personalidad emplearon el Big Five Questionnaire (BFQ), mientras que para los riesgos psicosociales usaron el cuestionario de Evaluación de Riesgos Organizacionales y Psicosociales (OPRA), con los resultados se sostiene, que el enfoque de la personalidad es el resultado de la interacción del individuo con su entorno; además determinaron que las condiciones de estrés pueden producir un cambio en el estado de salud.

Samfira & Paloş (2021) exploraron los recursos personales (rasgos de personalidad, esfuerzos perfeccionistas y autoeficacia) que predicen las estrategias de afrontamiento proactivas de los maestros, el estudio muestral estuvo conformado por 284 docentes rumanos; los resultados demostraron que la conciencia y la apertura fueron predictores para las cuatro estrategias de afrontamiento basadas en recursos personales (proactivo, reflexivo, planificación estratégica y afrontamiento preventivo), la extraversión y el neuroticismo predijeron solo estrategias de afrontamiento proactivas, y finalmente la amabilidad no predijo ningún tipo de estas estrategias de afrontamiento.

Cazalla-Luna & Molero (2016) en su estudio analizaron la inteligencia emocional percibida, el optimismo-pesimismo disposicional, la satisfacción vital y la personalidad en docentes españoles, en la investigación participaron 355 maestros de la Universidad de Jaén (España), 75 hombres (21.13%) y 280 mujeres (78.87%), fueron evaluados con diferentes instrumentos para cada variable; concluyeron que las dimensiones de extroversión, apertura a la experiencia y amabilidad predominaron en hombres, mientras que en mujeres el neuroticismo y la responsabilidad, los profesores con mayor responsabilidad, optimismo y extraversión tendrán mayores niveles de satisfacción vital.

1.1.3. Marco teórico

Estrés

En algún momento de la vida cotidiana se ha escuchado y lidiado con el término estrés y palabras afines como, por ejemplo: depresión, ansiedad, fatiga o miedo, por tal razón, es complejo intentar conceptualizar al estrés de una manera clara y comprender todas sus etapas, consecuencias e importancia; debido a esto, es muy frecuente escuchar esta problemática en el lenguaje habitual de las personas y de igual manera en el lenguaje científico. En consecuencia, en los últimos años se ha priorizado el estudio científico del estrés y ha adquirido importancia exploratoria, por ser una de las principales afecciones que padece la sociedad (Chiang Vega et al., 2018).

El término Estrés proviene del inglés Stress que significa presión, los profesionales de la salud también lo definen como tensión nerviosa, por otro lado, la palabra estrés descende del griego “stringere”, que quiere decir provocar tensión; entrando en contexto, se puede señalar que el estrés no es dañino, ni destructivo, pues cuando el cuerpo, tiende a poseer niveles elevados de presión, el estrés comienza a manifestarse. Por lo tanto, se concluye que el estrés implica diversos factores internos y externos al individuo, que producen un esfuerzo significativo para buscar el equilibrio adecuado entre el medio ambiente y el mismo (Alarcón, 2018).

Tipos de estrés

Vidal Lacosta (2019) menciona que existen dos tipos de estrés:

- Eustrés: Corresponde al estrés positivo, el cual se caracteriza por ser constructivo, agradable y bueno; este tipo de estrés es el responsable de la evolución humana, debido a que es necesario la tensión y la actividad para el desempeño de las funciones básicas de los seres humanos.

- **Distrés:** Se atribuye al estrés negativo y se distingue por ser dañino, destructivo y patológico, es el responsable de producir agotamiento y daños en el organismo, en este tipo de estrés es necesario que los individuos usen medidas preventivas para evitar daños en su bienestar físico y psicológico.

Teorías del estrés

Teoría basada en la respuesta

Selye (1974) comprende al estrés como una respuesta no específica frente al organismo, y lo define como un estado en el que el sistema biológico produce cambios debido a algún síndrome específico que posee el individuo; así mismo, menciona que el estrés es originado por una alteración en el equilibrio del organismo, causado por algún factor externo o interno. La respuesta de estrés está conformada por tres etapas: reacción, resistencia y agotamiento.

Teoría basada en el estímulo o enfoque psicosocial

Berrío & Mazo (2011) refieren que la teoría se basa en un enfoque psicosocial, en el cual la fuente de estrés se relaciona estrechamente con los sucesos externos por el cual las personas estén atravesando; esta teoría se centra en los diversos estímulos externos o estresores que llegan a afectar de manera negativa el funcionamiento del organismo.

Barona (1996) explica que existen dos principales factores que originan estrés:

- Factores psicosociales: son situaciones que no causan estrés directamente, contrario, se convierten en estresores mediante el significado o interpretación que la persona le asigna.
- Factores biológicos: son estímulos que se transforman en estresores, debido a la capacidad de desequilibrar, produciendo cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo.

Teoría interaccional

Lazarus & Folkman (1986) se enfocan en los factores cognitivos, ya sean pensamientos, creencias, actitudes o ideas que poseen las personas y la relación entre los estímulos y la respuesta del estrés, los autores reconocen que el estrés es un proceso interaccional, en el cual existe una relación entre la persona y la situación, que es producida cuando el individuo experimenta acontecimientos que pueden poner en riesgo su bienestar; existen dos conceptos importantes dentro de esta teoría: la evaluación, definida como un mediador cognitivo de las respuestas a estímulos relevantes y de las reacciones de estrés, en donde la persona evalúa lo que le ocurre y cómo afecta a su bienestar, por otra parte, se encuentra el afrontamiento, que se describe como aquellos procesos cognitivos y conductuales que regulan las emociones, a través de la disminución de estresores y permite la solución de problemas mediante la manipulación de las diferentes situaciones.

Trastornos que se han asociado al estrés según el DSM-V

El estrés laboral puede generar diversas consecuencias a largo plazo. A continuación, se detalla los posibles trastornos que se pueden ocasionar según la Asociación Americana de Psiquiatría (2014).

Tabla 1

Trastornos relacionados con el estrés

Trastorno de estrés postraumático 309.81	Se caracteriza por la aparición de diversos síntomas ocasionados por una experiencia traumática como una lesión grave, violencia sexual, amenazas o exposición a la muerte en donde el individuo experimentó, estuvo presente o tuvo conocimiento de que el evento traumático afectó a algún familiar, la persona llega a presentar: recuerdos angustiosos, sueños con el suceso traumático, reacciones disociativas, malestar psicológico con mayor intensidad, reacciones fisiológicas, además del deseo de querer evitar todo acerca del trauma.
Trastorno de estrés agudo 308.3	Es la presencia de un malestar agudo, en donde se manifiestan síntomas de estrés psicológico y físico, originados por algún suceso impactante; además, el individuo presenta estados de ánimos negativos, los cuales le impiden experimentar emociones positivas.
Trastornos de adaptación	Es el desarrollo de síntomas como: malestar gravemente intenso, deterioro en el ámbito personal, laboral, familiar o en alguna otra área importante de la persona, en consecuencia, de un factor de estrés o varios factores,

	ocasionando molestias intensas y afe significativamente el bienestar de la persona.
Otro trastorno relacionado con traumas y factores de estrés especificado 309.89	Es la presencia de malestares tanto físicos como emocionales, producidos por estrés en el individuo, dependiendo el motivo por el cual esta originado.
Trastorno relacionado con traumas y factores de estrés no especificado 309.9	Respuesta psicológica y somática a un factor estresor, no se cumple las características de los anteriores trastornos.

Nota. Datos obtenidos de Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5). Médica panamericana.

Recursos para combatir el estrés

Para Méndez (2020) una de las herramientas para afrontar al estrés es la estrategia de ajuste, se la define como la capacidad para anticipar, planificar y llevar a cabo estrategias ante diferentes situaciones que sean estresantes en la vida. Por otra parte, la meditación es un recurso muy utilizado para sobrellevar el estrés, debido a las diversas técnicas que se utilizan, como, por ejemplo: procesos de pensamiento positivo, la mente-analítica o la indagación de la conciencia.

Según Burgos Angulo et al. (2020), la relajación es una herramienta que sirve para disminuir la tensión física y mental que poseen las personas con niveles altos de estrés, definiéndola como un estado de paz y calma, en donde la ansiedad, el miedo, el nerviosismo y el estrés se reducen, la relajación trae diversos beneficios para nuestra salud, como, por ejemplo: estabilizar las funciones cardíacas, aumentar la capacidad de concentración y memoria, mejorar la calidad el sueño, entre otros.

García et al. (2008) mencionan que, para reducir el estrés, se puede realizar lo siguiente:

- Cuidar los hábitos: las personas deben dedicar tiempo a dormir correctamente, cuidar la dieta, incluir en la rutina diaria alguna actividad física (caminar, trotar, gimnasio, etc.), evitar el consumo de drogas y alcohol y por último incluir en el día un momento de relajación.
- Planear ciertas actividades que sean gratificantes fuera del trabajo, como, por ejemplo: el tiempo en familia, ir de compras, practicar algún deporte en específico, entre otros.
- Marcar límites temporales en el trabajo: No se debe exceder de la hora de salida del trabajo, las personas tienen que dedicar tiempo a todas las comidas del día y deben procurar hacer pausas activas en las jornadas laborales.

Estrés laboral

El estrés ocupacional o laboral se lo puede describir como el estado en que se desarrolla y vive el individuo debido a su interacción y relación diaria con su entorno laboral, de la misma manera, la correlación que existe entre el sujeto y su área de trabajo puede ser apreciada como una amenaza creciente de riesgo, tanto para la integridad psíquica y física del trabajador, como para la entidad empresarial o laboral donde presta sus servicios. Se debe tomar en cuenta, que al igual que ocurre con el término estrés, el estrés ocupacional ha sido tendencia potencial de estudio en los últimos años (Vidal Lacosta, 2019).

Dentro del ámbito del estrés laboral para Vidal Lacosta (2019) existen cuatro tipos de estrés:

- *Mobbing* o acoso laboral: conflictos interpersonales que surgen en el ámbito laboral, en donde una persona sufre una presión psicológica extrema por parte

de sus compañeros de trabajo, durante un tiempo prolongado (más de tres meses).

- Crono estrés: hace referencia a la inadecuada carga horaria.
- Síndrome de estrés postraumático: consiste en un trastorno psicológico caracterizado por la aparición de síntomas específicos tras la exposición a una situación de amenaza vital en el ámbito laboral.
- Síndrome de Burnout: es una manifestación del estrés laboral crónico caracterizada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Joffre-Velázquez et al. (2008) mencionan que el estrés laboral en un estado crónico puede desencadenar el síndrome de Burnout, desarrollándose de forma inofensiva y poco perceptible; aclarando que el síndrome no debe entenderse como un estrés psicológico, sino como el resultado de la exposición crónica a diversas fuentes de estrés que surgen de la relación entre trabajadores, por consiguiente, el síndrome puede manifestarse de la siguiente manera: falta de ganas de ir a trabajar, dolores corporales diversos e inespecíficos, se empiezan a generar un malestar durante la interacción con otros, disminución notable en la capacidad laboral, aparecen enfermedades psicosomáticas, inicia la tendencia a la automedicación o al consumo de bebidas alcohólicas y finalmente se genera una etapa de alcoholismo, farmacodependencia, intentos de suicidio, accidentes y de abandono definitivo del trabajo.

Vidal Lacosta (2019) considera que el síndrome de burnout es un tipo de estrés laboral, tomando al estrés laboral y al síndrome como una relación prolongada, en donde el eslabón final podría llegar a ser el síndrome de burnout, así mismo, menciona que el síndrome de burnout ha sido definido como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia a evaluar negativamente la propia habilidad para el trabajo y para relacionarse con las personas en el entorno laboral.

Factores desencadenantes del estrés laboral

Tabares (2010) menciona que hay diversos factores que pueden llegar a desencadenar estrés, ya sea dentro de una empresa, en una institución educativa, en un hospital o en cualquier entorno de trabajo que las personas ejerzan, es así, que en su investigación hace referencia tres principales causas por las se genera estrés laboral, la primera es el trabajo precario, el cual es definido como un empleo en donde existe una baja remuneración y pocas oportunidades de surgir y avanzar profesionalmente, la segunda es la alta intensidad del ritmo de trabajo, incluyendo aquí la sobrecarga de tareas y las normas estrictas que los empleados deben cumplir. Por último, hace referencia a los conflictos interpersonales, en donde las personas se sienten estresadas debido a los roles que ocupan en sus trabajos, además de las responsabilidades, deberes y obligaciones.

Estresores en el trabajo y causas

Al hablar de tipos o clases de estresores debemos tener en cuenta que estos pueden ser ambientales o del entorno, porque son directamente relacionados al medio ambiente del individuo; partiendo de que algunos elementos del ambiente pueden ser psicológicos, físicos y la mayor parte de ellos son sociológicos. En este punto de vista los factores estresores latentes en los contextos laborales de acuerdo a Hoyo Delgado (2004) se los puede distinguir y ordenar en:

- **Estresores referentes al contenido de la tarea**
 - ✓ Control sobre la tarea
 - ✓ Carga mental
- **Estresores del ambiente físico**
 - ✓ Temperatura
 - ✓ Iluminación de ruido
 - ✓ Ambientes contaminados

- **Estresores relativos a la organización:**
 - ✓ Promoción y progreso de la formación profesional
 - ✓ Problemas y ambigüedad del rol
 - ✓ Jornada de trabajo
 - ✓ Sobrecarga laboral
 - ✓ Relaciones interpersonales
 - ✓ Falta de recursos o implementos.
- **Relación entre el hogar y el trabajo:**
 - ✓ Problemas familiares negativos
 - ✓ Falta de apoyo
 - ✓ Peleas domésticas

Sintomatología del Estrés Laboral

Para Robbins & Judge (2009) el estrés laboral se puede exponer y manifestar de diversos modos como, por ejemplo, los trabajadores pueden presentar hipertensión arterial, úlceras, dificultades tomar decisiones, irritación constante, perder el apetito, propensión a padecer algún tipo de accidente, entre otros. Todos y cada uno de estos aspectos se los puede distribuir y catalogar en tres generalidades que son:

- **Síntomas conductuales:** Estos tipos de síntomas de estrés están específicamente relacionados a la conducta del trabajador, se caracterizan por distintos cambios y permutas en la eficiencia y productividad, ausencias y rotación, problemas en la alimentación, consumo de alcohol, tabaco y drogas, léxico rápido o pausado, taquicardia, agitación y problemas para concebir el sueño (González Ramírez & Hernández, 2006).

- **Síntomas psicológicos:** En diferentes trabajadores ya sean de insti públicas o privadas el estrés laboral puede ocasionar insatisfacción y reniego, en los problemas psicológicos del empleado puede ocasionar desinterés de sus obligaciones; el estrés laboral es el factor primordial más fácil, obvio y simple de apreciar al ver la insatisfacción del trabajador, pues, de hecho, también puede manifestarse con ansiedad, depresión, cansancio extremo, tensión, irritabilidad, entre otros (Robbins & Judge, 2009).
- **Síntomas Fisiológicos:** El estrés laboral puede provocar: taquicardia, migraña, hipertensión arterial, aumento del nivel de azúcar en la sangre, dilatación de pupilas, sequedad en la boca, entre otros (Gonzales et al., 2002).

Tabla 2

Posibles consecuencias del estrés en docentes

Absentismo.	Aumento de la rotación del personal
Asuntos familiares, personales, comisiones laborales, enfermedades somáticas.	Se perciben como cambios, traslados, comisiones.
Menos dedicación al trabajo.	Deterioro del rendimiento y productividad.
Práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva.	Baja productividad pedagógica, administrativa.
Quejas internas y externas.	Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical
Clima laboral e institucional dañados	Conflictos constantes; necesidad de mediación.
Deterioro de la imagen de la organización de parte del personal como los usuarios externos.	

Nota. Datos obtenidos de Zavala (2008), Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos.

Rasgos de Personalidad

Personalidad

De acuerdo a Moreno & Rodríguez (2020) mencionan que Allport refiere que la personalidad era determinada por los sistemas psicofísicos y por la manera en que los individuos piensan y actúan, además mencionaba que la personalidad es única en cada sujeto y que para llegar a adquirirla existe un proceso de adaptación.

Para comprender de una mejor manera el concepto de la palabra personalidad, es necesario iniciar desde el estudio de su origen, aclarando primero que la palabra personalidad proviene de latín persona, que significa máscara, haciendo referencia a todos los patrones individuales y diferenciales que posee el individuo ya sea de conducta, valores, sentimientos, actitudes, entre otros; la personalidad contiene un sin número de características esenciales en el desarrollo de la persona, desde cómo va a responder a su entorno o medio ambiente hasta el modo de distinción que tiene cada individuo en la forma de pensar o actuar (Hiriyappa, 2018).

Factores protectores en el desarrollo de la personalidad

Páramo (2011) describe que, los factores protectores de la personalidad son aquellos elementos, mecanismos y procesos reguladores de los posibles riesgos que puede llegar a tener un individuo al momento de desarrollar la personalidad. Páramo divide a los factores en:

- **Factores personales:** Se refiere a todas las características que están en el de cada persona, como por ejemplo el temperamento, las emociones, los procesos cognitivos, alta autoestima, alto nivel de resiliencia, entre otros.
- **Factores familiares:** Como el ambiente familiar en el que vive el niño y el adolescente, la influencia de sus familiares, la buena comunicación entre padres, las muestras de afecto y sobre todo el no estar dentro de una familia disfuncional.
- **Factores socioculturales:** Como el sistema educativo y las relaciones interpersonales.

Teorías de la personalidad

Teoría psicodinámica de la personalidad

Sinisterra et al. (2009) en su investigación describe que para Freud la conducta del sujeto o individuo es la consecuencia de los impulsos psicológicos que se desarrollan intrínsecamente en la persona como tal y que generalmente se manifiestan externamente de la conciencia.

Freud (1901) plantea cinco etapas psicosexuales que directamente tienen relación con los perfiles de la personalidad, estas etapas son:

- **Etapas oral:** Este periodo va desde el nacimiento hasta los 18 meses, se diferencia ya que el niño siente placer mediante la succión del pecho de la madre y masticar alimentos posteriormente con el paso del tiempo, Freud dice que las personas que han tenido un proceso de normalidad en esta etapa tienden a ser adultos con

personalidades confiables, honestos y optimistas; por otra parte, los individuos que tuvieron un proceso anormal en esta etapa tienden a ser persuasivos, hostiles, sarcásticos y discutidores.

- **Etapa anal:** Va desde los 18 meses hasta los 3 años de vida, en esta etapa el placer del niño está enfocada en el ano mediante la retención y expulsión de las heces fecales, los individuos que en esta etapa contaban con padres estrictos tienden a desarrollar autodestrucción, obsesivo compulsivo, mezquinos.
- **Etapa fálica:** Va desde los 3 hasta los 6 años, en esta etapa descubren y comprenden sus genitales, lo cual tienden a tener un apego al progenitor del sexo opuesto, de no haber una completa identificación de los padres se desarrolla el complejo Edipo en niños y Electra en niñas, los individuos que no tienen la gratificación completa en esta etapa tienden a ser tímidos, envidiosos, vanidosos, egoístas, entre otros.
- **Etapa de latencia:** Comprende desde los 6 hasta los 13 años, en esta etapa el individuo pierde el interés en el sexo y los niños pueden interactuar con otros de su mismo sexo sin tener ningún tipo de dificultad.
- **Etapa genital:** Va desde los 13 años en adelante, los deseos sexuales en esta edad se impulsan, los individuos que han tenido la gratificación adecuada en esta etapa desarrollan los valores de responsabilidad y preocupación por los demás.

Teoría fenomenológica de la personalidad

Rogers (1981) describe que la teoría fenomenológica de la personalidad comprende y distingue que el ser humano o la persona no debe ser interpretado ni entendido como resultado o consecuencia de conflictos inconscientes ni ocultos, sino más bien que es el resultado de la motivación positiva existente en el sujeto y que con el avance en el tiempo y la evolución va adquiriendo grados elevados de funcionamiento, partiendo en que el individuo es el único responsable de sus propias acciones y manera de actuar, y por tal razón de las consecuencias que tendrá su actuar.

Teoría conductual de la personalidad

Según Watson (1958) la teoría conductual de la personalidad se describe como un conjunto de conductas que el sujeto presenta debido a la influencia del ambiente, el cual modifica dichos comportamientos como consecuencia ha estímulos presentes que van a interactuar como reforzadores del comportamiento, además menciona que el recién nacido llega al mundo en blanco y que el ambiente es el moldeador de la personalidad, teniendo en cuenta que no solo será en su etapa infantil sino también en la adultez.

Teoría cognitiva de la personalidad

Chalán et al. (2018) exponen que Bandura propone y plantea que la personalidad del ser humano es orientada y dirigida por la forma en cómo piensa y actúa de cara a diversas situaciones, sin embargo, no deja de lado las contingencias que ofrece el ambiente inmediato ante cualquier contexto, además mencionan que la personalidad interactúa directamente con el aprendizaje, el ambiente y la cognición; realizan un rol fundamental

en las expectativas propias del sujeto, puesto que el ambiente y su entorno influy manera de comportarse y pueda modificar dichas expectativas.

Teoría integradora de la personalidad

Según Sinisterra et al. (2009) no se ha encontrado una teoría amplia y consensuada que structure y organice los diferentes enfoques e investigaciones acerca de la personalidad, por lo tanto, surge la Teoría Integradora planteando los siguientes objetivos: a) elaborar un tipo de personalidad amplio en el que se incluya a la inteligencia, b) definir a la personalidad a partir de dimensiones y factores, c) desde un enfoque evolucionista fundamentar la comprensión de la personalidad y d) brindar un modelo de rasgos que incorpore los paradigmas actualmente activos; además explica que la teoría integradora se centra en que la personalidad del individuo no conseguirá limitarse a representar o manifestar el carácter, inteligencia ni el temperamento, sino que contendrá estos tres elementos por igual.

Teoría de los rasgos de la personalidad

Gordon Allport, Raymond Cattell y Hans Eysenck, fueron los principales autores en esta teoría, debido a los aportes e investigaciones que lograron acerca de la personalidad; para desarrollar adecuadamente la explicación del tema, se infiere que según las investigaciones de los autores antes mencionados los factores son considerados como rasgos y se definen como elementos mentales que estructuran la personalidad; así mismo las dimensiones son conceptualizadas como un conjunto de facetas (rasgos) que describen a la personalidad (Schultz & Schultz, 2008).

Rasgo

Moreno & Rodríguez (2020) exponen que Allport define al rasgo como estructura de características auténticas, que no son solo denominaciones usadas para describir al individuo, sino que hacen que influya en su conducta.

Rasgos de personalidad

Los rasgos de personalidad son los componentes principales, particulares y únicos que posee el sujeto y son consistentes en el tiempo, en donde, se pueden determinar e identificar las diferentes características de cada persona, corresponde a un indicador visible que orienta la conducta, la importancia en la identificación de los rasgos de personalidad se asocia con la influencia ambiental. En consecuencia, los rasgos de personalidad determinan y producen el comportamiento (Lascano, 2020).

Según Cattell

Cloninger (2002) menciona que esta teoría fue fundada por Raymond Cattell, en donde se describe las diversas particularidades individuales que cada persona tiene en su desarrollo cotidiano, como, por ejemplo, la adaptación, los valores, las emociones y el temperamento que darán paso al individuo para que pueda desenvolverse en torno a una particularidad en especial.

Tabla 3

Etapas del desarrollo de la personalidad según Cattell

Etapa	Edad	Desarrollo
Infancia	Nacimiento-6	Destete; control de esfínteres; formación del yo, superyó y actitudes sociales

Niñez	6-14	Independencia de los pac identificación con coetáneos.
Adolescencia	14-23	Conflictos relativos a la independencia, a la autoafirmación y al sexo.
Madurez	23-50	Satisfacción con la carrera, el matrimonio y la familia.
Madurez tardía	50-65	Cambios de la personalidad ante circunstancias físicas y sociales.
Vejez	65	Ajuste ante la pérdida de amigos, de la carrera y del estatus.

Nota: Datos obtenidos de Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2008). Theories of Personality. Cengage Learning.

Schultz & Schultz (2008) expresan que Cattell clasificó a los rasgos en: a) comunes: son propios de cada persona, b) superficiales: son fáciles de observar, c) constitucionales: pueden ser heredados o desarrollados por el entorno y d) dinámicos son la capacidad para lograr un propósito; tras muchos años de investigación y empleando el análisis factorial, Cattell identificó 16 rasgos fuente como los factores básicos de la personalidad; por lo que creó el Cuestionario de 16 factores de la personalidad (16PF), el cual fue una colaboración muy importante para su teoría, en donde se destacan los rasgos importantes.

Según Allport

Allport conceptualizaba que los rasgos de personalidad son las tendencias recurrentes que tienen las personas en respuesta a diferentes tipos de estímulos ya sean de diferente o semejante manera; detalló las características de los factores de personalidad de la siguiente manera: a) los factores de personalidad cambian según el contexto, b) los factores de la personalidad son latentes, reales y existen en el interior de nosotros, c) los factores de personalidad se relacionan directamente y es probable que se presenten conjuntamente entre ellos, d) los factores de personalidad podrían exponerse y demostrarse de un modo empírico y e) los factores se establecen intrínsecamente el tipo

de conducta que posee individuo, al momento de la creación de la teoría de lo Allport planteó y propuso dos tipos de rasgos, los comunes e individuales: los rasgos comunes pueden compartirse entre algunas personas como, por ejemplo, los miembros de una cultura; los rasgos individuales son particulares de cada persona y estos pueden definir su carácter (Schultz & Schultz, 2008).

Según Eysenck

Schmidt et al., (2010) mencionan que Eysenck centró su teoría en el rasgo y en que las personas tienen diferencias individuales, las cuales pueden ser descritas en diferentes grados; además determinó que mediante el análisis factorial, trabajos experimentales y evaluaciones, combinó tres dimensiones para su modelo de la personalidad que son: E Extroversión- introversión, N Neuroticismo- estabilidad emocional y P Psicoticismo- control de impulsos así mismo.

Eysenck consideró que las diferencias en la personalidad se desarrollan a partir de la herencia genética y el temperamento; mencionaba que la personalidad es el resultado de la combinación de una gran cantidad de rasgos (Corrales Serrano, 2017).

Modelo de los cinco grandes

El método del análisis factorial, el cual fue la base de la investigación de Cattell, ha sido la herramienta de muchos otros investigadores de la personalidad, así mismo, el gran alcance de la visión de Cattell, de proponer un modelo de rasgos con base empírica que pudiera abarcar todo acerca de la personalidad, ha sido plasmado en un modelo más reciente: los Cinco Grandes; los autores principales en este modelo son: Paul Costa y

Robert McCrae, en donde el principal objetivo de su investigación fue describir la personalidad y no las causas (Cloninger, 2002).

El modelo de los Cinco Grandes se fundamenta en la consideración de que cinco amplias dimensiones pueden abarcar la mayor parte de los rasgos de personalidad existentes, corroboraron estos factores mediante varias técnicas de evaluación, como, pruebas objetivas e informes de observadores, después elaboraron una prueba de la personalidad denominada Inventario NEO de la Personalidad, el cual evalúa cinco rasgos amplios de personalidad que son: extroversión, afabilidad, neuroticismo, rectitud y apertura (Sanchez & Ledesma, 2007).

Posteriormente Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini en 1993, diseñaron el Cuestionario Big Five, en donde a partir de los cinco factores identificados en la teoría y de acuerdo con las características de cada uno, pretende dar cuenta de la personalidad del individuo. En la investigación de Sánchez-Teruel & Robles-Bello (2013) se clasifican en 5 dimensiones a la personalidad que son:

- **Energía:** Este factor se asocia con el término Extraversión en el modelo de McCrae y Costa; la persona que alcanza una puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz; por el contrario, la persona con puntuación baja tiende a describirse como poco dinámica y activa, poco enérgica, sumisa y taciturna.
- **Afabilidad:** Esta dimensión hace referencia al Agrado en el modelo de McCrae y Costa, por lo que una persona que alcanza puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática; por el contrario, con una puntuación baja tiende a describirse como poco cooperativa, poco cordial, poco altruista, poco amigable, poco generosa y empática.

- Tesón: Hace referencia a los aspectos de autocontrol y autorregula individuo con una alta puntuación en esta dimensión tiende a describirse como muy reflexivo, escrupuloso, ordenado, diligente y perseverante; mientras que, con una baja puntuación tiende a describirse como poco reflexivo, poco escrupuloso, poco ordenado, poco diligente y poco perseverante.
- Estabilidad emocional: Es lo opuesto al Neuroticismo en el modelo de McCrae y Costa, es una amplia dimensión, en donde la persona con una alta puntuación se caracteriza por tener la capacidad para afrontar los efectos negativos que tiene la ansiedad, el estrés, la depresión, la frustración y la irritabilidad; por el contrario, con una puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.
- Apertura mental: En el modelo de McCrae y Costa se refiere a la Apertura a la Experiencia, el sujeto que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy culto, informado, interesado por las cosas y experiencias nuevas, dispuesto al contacto con culturas y costumbres distintas: mientras que, con una puntuación baja tiende a describirse como poco culto, poco informado, poco interesado por las cosas y experiencias nuevas y refractario al contacto con culturas y costumbres distintas.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General:

Identificar los niveles de estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes de la Unidad Educativa Salcedo.

Para el cumplimiento de este objetivo, se utilizó dos instrumentos, el primero llamado Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el cual mide los niveles de estrés laboral, mientras que, para segunda variable se empleó el Cuestionario Big Five (BFQ)

que determina los rasgos de personalidad. Los resultados fueron analizados mediante el programa SPSS versión 25, para identificar la relación entre las dos variables, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman, porque las puntuaciones no siguieron una tendencia normal.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Detectar los niveles de estrés laboral que predominan en los docentes.

Para detectar la predominancia de los niveles de estrés laboral en la población se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, se consideraron los 4 niveles que proporciona la prueba, los cuales son: nivel bajo, nivel intermedio, estrés y nivel alto. Una vez aplicada la prueba, se procedió a realizar su análisis mediante el programa SPSS versión 25, a través de una tabla de frecuencias.

- Determinar los rasgos de personalidad que destacan en los docentes.

Para determinar los rasgos de personalidad en los evaluados, se utilizó el Cuestionario Big Five, el cual consta de 5 dimensiones que son: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, se ingresaron los resultados al programa SPSS versión 25 y se utilizó la prueba de comparación de medias, para determinar a la dimensión predominante.

- Diferenciar los rasgos de personalidad según el sexo de los docentes.

Para diferenciar los rasgos de personalidad según el sexo, se ingresaron los datos en el programa SPSS versión 25, mediante la aplicación de la prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov, evidenciando que la población no sigue una distribución por lo tanto, se utilizó la prueba U de Mann Whitney para comparar los grupos.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

A continuación, se detallan los instrumentos utilizados para la investigación.

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

Autores: Ivancevich & Matteson – OIT, OMS

Año: 1989

Objetivo: La finalidad de esta escala es detectar los niveles de estrés laboral y predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Edad de aplicación: Descrita para personas mayores a 18 años,

Modo de aplicación: Se aplica de manera individual o grupal.

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos.

Descripción: La prueba consta de 25 ítems, dividido en 7 áreas que son: Clima organizacional (1,10,11,20), estructura organizacional (2,12,16,24), territorio organizacional (3,15,22), tecnología (4,14,25), influencia del líder (5,6,13,17), falta de cohesión (7,9,18,21) y respaldo del grupo (8,19,23). Las respuestas son con una escala Likert del 1 al 7: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Corrección: Se califica mediante una suma global de todas las preguntas, para después comparar con los rangos de los niveles de estrés: alto nivel de estrés (>154), estrés (118-153), nivel intermedio (91-117) y nivel bajo de estrés (<90).

Confiabilidad y Validez: Este cuestionario posee una confiabilidad calculada por el Alpha de Cronbach $\alpha=0,70$, y validez factorial sobre 0,9218 (S. M. Aguilar, 2007).

- **Cuestionario Big Five (BFQ)**

Autores: Caprara, Barbaranelli y Borgoni.

Año: 1993

Adaptación al español: Bermudez.

Año: 1995

Objetivo: Evaluar 5 dimensiones de la personalidad.

Ámbitos de aplicación: Psicología organizacional, psicología clínica y de la salud y psicología de la educación.

Edad de aplicación: A partir de los 18 años.

Modo de aplicación: Instrumento de aplicación de manera individual o colectiva.

Tiempo de aplicación: Duración de 20 a 30 minutos.

Descripción: Consta de 132 ítems. El cuestionario evalúa 5 dimensiones que son: Energía, Afabilidad, Tesón, Apertura Mental y Estabilidad Emocional. Cada dimensión tiene un rango de valores: Muy bajo: 25 a 34, Bajo: 36 a 44, Promedio: 46-54, Alto: 56 a 54 y Muy alto: 66 a 75.

Confiabilidad: Todas las dimensiones del cuestionario tienen una fiabilidad de 0,73 a 0,87 del Alpha de Cronbach.

Corrección: Para poder calificar el cuestionario se debe revisar que la hoja de respuestas de este correctamente llena, si existe el 10% de respuestas en blanco, la prueba se anula, si las respuestas en blanco son menores al 10% se le dará una puntuación de 3 que es el

valor promedio. Para la tabulación estadística se le realiza mediante un p: informático o de manera manual, con su respectivo instructivo (Caprara et al., 2007).

2.2. Método

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, dado que, se emplearon pruebas estandarizadas, las cuales mostraron datos estadísticos, es no experimental, debido a que las variables no van a ser manipuladas y no se intervendrá de manera directa con la población, es de corte transversal, porque la investigación se desarrolló en un intervalo de tiempo definido y es correlacional, debido a que, pretende identificar la relación que existe entre las variables estrés laboral y rasgos de personalidad.

Operacionalización de las variables

Tabla 4

Operacionalización de las variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Instrumento
Estrés laboral	Según la OIT, “El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (International Labour Office & Labour Administration, 2016).	Esta escala nos da a conocer el estrés laboral en 4 niveles: Bajo nivel de estrés: < 90,2 Nivel intermedio: 90,3 – 117,2 Estrés: 117,3 – 153,2 Alto nivel de estrés: > 153,3	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS CONFIABILIDAD 0.9218
Rasgos de personalidad	Según Millón, “Los rasgos de personalidad” son características profundamente arraigadas que conforman todas las facetas de la	El cuestionario de personalidad BFQ está diseñado para medir los rasgos generales de la personalidad en base al constructo "BIG FIVE" de la personalidad, que afirma que existen 5 factores esenciales:	CUESTIONARIO “BIG FIVE”

actividad del individuo (Sánchez, 2003). - **Energía:** hace referencia a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.

- **Afabilidad:** preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.

- **Tesón:** propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.

- **Estabilidad emocional:** rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.

- **Apertura mental:** sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Fiabilidad de (del Alpha de Cronbach en todas las dimensiones.

Nota. Datos obtenidos de Cuestionario de Big Five BFQ (Manual) y del Manual Estrés Laboral-OIT.

Tipo de muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional o deliberado.

Selección del área o ámbito de estudio

Cotopaxi

Salcedo

Unidad Educativa Salcedo

2.3. Población

La población de estudio fue conformada por docentes de la Unidad Educativa Salcedo desde el primer año de educación general básica hasta tercero de bachillerato general unificado, con una población total de 72 docentes. Posterior a la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, la muestra fue de 68 profesores, de los cuales 27 fueron hombre y 41 fueron mujeres.

2.4. Criterios de inclusión

- Docentes que acepten firmar el consentimiento informado.
- Trabajadores que pertenezcan al personal docente de la institución.

2.5. Criterios de exclusión

- Trabajadores que pertenezcan al área de servicio (limpieza y guardianía) y al área de administración.
- Docentes que hayan sido diagnosticados con algún trastorno de personalidad.

- Docentes que se encuentren con tratamiento psicofarmacológico.
- Docentes que no hayan completado adecuadamente los instrumentos de evaluación.

2.6. Hipótesis alterna

Los niveles de estrés laboral tienen una correlación significativa con los rasgos de personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Salcedo.

2.7. Hipótesis nula

Los niveles de estrés laboral no tienen una correlación significativa con los rasgos de personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Salcedo.

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

Tabla 5

Niveles de Estrés Laboral

	Niveles de estrés	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	56	82,4%
Nivel intermedio	6	8,8%
Estrés	6	8,8%
Total	68	100,0%

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022).

Análisis

En la tabla 5, del total de la muestra evaluada, el 82,4% presenta un bajo nivel de estrés (n=56), seguido del nivel intermedio 8,8% (n=6) y de igual manera 8,8% presentan Estrés (n=6).

Discusión

Los participantes con mayor puntuación presentan bajo nivel de estrés, es decir, los docentes no presentan síntomas que les dificulte su desarrollo en el ámbito laboral. A continuación, se ubican los docentes con puntuaciones de nivel Intermedio, en donde,

manifiestan síntomas leves de dolores de cabeza, cambios de humor e incapacidad para concentrarse. Así mismo, con un porcentaje similar se ubican los valores de Estrés, en el cual, los docentes llegan a presentar síntomas moderados de ansiedad, baja autoestima, bajo rendimiento en el trabajo, insomnio y también problemas en la salud como hipertensión y aumento de la frecuencia cardíaca. Se puede mencionar que en el estudio de Acosta-Fernández et al. (2019), se encontraron resultados similares, en donde el bajo nivel de estrés laboral, también predomina con un 91,2% en un total de 68 profesores. Así mismo, en la investigación de Vidal Lacosta & Vidal Lacosta (2019), de los 164 empleados, el 46,3% presentaron nivel bajo de estrés, siendo este nivel el que más destacó en la investigación. Por otra parte, difiere de los resultados del estudio de Salgado & Lería (2018), en donde las puntuaciones fueron diferentes, debido a que, el nivel alto predominó en los docentes con el 58%.

Tabla 6

Dimensiones de los rasgos de personalidad predominantes

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Energía	68	40	77	54,94	8,437
Afabilidad	68	37	76	50,82	10,931
Tesón	68	38	86	56,10	12,405
Estabilidad Emocional	68	34	82	58,10	8,246
Apertura Mental	68	35	72	50,97	10,048

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En la tabla 6, de las cinco dimensiones de personalidad evaluadas, se puede observar, mediante la comparación de las medias, que la dimensión que predomina en los docentes con una mayor puntuación es Estabilidad Emocional M=58,10, seguido de Tesón M=56,10, posteriormente Energía M=54,94, Apertura Mental M=50,97 y finalmente Afabilidad M=50,82.

Discusión

La dimensión que se destaca con una mayor puntuación en los docentes es Estabilidad Emocional, por lo tanto, las personas se muestran calmadas, relajadas, seguras, con equilibrio, poco ansiosas y fuertes. Seguido de Tesón, en donde, se observan características como perfeccionismo, orden, meticulosidad y responsabilidad. Después se ubica a Energía con características como dinamismo, actividad, optimismo y locuacidad, posteriormente se identifica a Apertura Mental, con la cual las personas son cultas, informadas, dispuestas a vivir nuevas experiencias y conocer nuevas culturas y costumbres. Y finalmente se ubica Afabilidad, donde los individuos se muestran empáticos, cooperativos, generosos y cordiales. Igualmente estos resultados concuerdan con Páramo et al. (2019), en donde los docentes universitarios destacaron con un nivel bajo de neuroticismo (m=76,46). Por otra parte, los resultados de Salgado & Leria (2018), se contraponen con la presente investigación, debido a que el neuroticismo (inestabilidad emocional) es el factor que predomina en los 212 docentes de diferentes establecimientos de Chile, con el 25,9% nivel muy alto y el 54,7% nivel alto.

Tabla 7*Pruebas de normalidad – Variable Sexo*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
SEXO	,393	68	,000	,621	68	,000

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En tabla 7 para la variable sexo, la significación en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^o fue 0,000. Considerando que la significación fue menor a 0.05, se deduce que la distribución de esta variable no es normal.

Tabla 8*Pruebas de normalidad – Variable Rasgos de Personalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
o						
Energía	,133	68	,005	,954	68	,013
Afabilidad	,141	68	,002	,921	68	,000
Tesón	,144	68	,001	,937	68	,002
Estabilidad	,113	68	,032	,979	68	,321
Emocional						

Apertura	,116	68	,023	,940
Mental				

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En tabla 8 para la variable rasgos de personalidad, la significación en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^o en la dimensión Energía fue 0,005, en Afabilidad 0,002, en Tesón 0,001, para Estabilidad Emocional 0,032 y Apertura Mental con 0,023. Considerando que la significación fue menor a 0.05, se deduce que la distribución de esta variable no es normal.

Tabla 9

Rangos promedio de personalidad

	Rangos			
	SEXO	N	Rango promedio	Suma de rangos
Energía	Hombre	27	31,94	862,50
	Mujer	41	36,18	1483,50
	Total	68		
Afabilidad	Hombre	27	34,54	932,50
	Mujer	41	34,48	1413,50
	Total	68		
Tesón	Hombre	27	33,33	900,00
	Mujer	41	35,27	1446,00
	Total	68		
Estabilidad Emocional	Hombre	27	25,81	697,00
	Mujer	41	40,22	1649,00

	Total	68		
Apertura Mental	Hombre	27	35,24	951,50
	Mujer	41	34,01	1394,50
	Total	68		

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Tabla 10

Diferencia de los rasgos de personalidad según el sexo

	Estadísticos de prueba				
	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental
U de Mann-Whitney	484,500	552,500	522,000	319,000	533,500
W de Wilcoxon	862,500	1413,500	900,000	697,000	1394,500
Z	-,866	-,013	-,395	-2,945	-,251
Sig. asintótica(bilateral)	,387	,990	,693	,003	,802

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En la tabla 9 y 10 se presentan los datos de la prueba U de Mann-Whitney, en la dimensión de energía el rango promedio para los hombres fue de 31,94 y para las mujeres de 36,18, con una significación de 0,387. En Afabilidad los hombres tienen un rango promedio de 34,54 y las mujeres 34,48, con una significación de 0,990. En Tesón el rango promedio de 33,33 pertenece a los hombres, mientras que las mujeres presentan el rango promedio de 35,27, con una significación de 0,693. Para la dimensión Estabilidad Emocional el rango promedio en hombres es de 25,81 y para las mujeres es de 40,22, con una significancia de 0,003. Finalmente, en la dimensión de Apertura Mental el rango promedio es de 35,24 en los hombres, mientras que en las mujeres es de 34,01, con una significancia de 0,802.

Discusión

De acuerdo con la prueba U de Mann-Whitney el rango promedio de la dimensión energía es mayor en mujeres, sin embargo, la diferencia no es estadísticamente significativa, en afabilidad el rango promedio mayor fue en hombres, no obstante, la diferencia no es estadísticamente significativa, en tesón el rango promedio mayor fue en mujeres, aunque, la diferencia no es significativa, en estabilidad emocional el rango promedio es mayor en mujeres, evidenciándose una diferencia estadísticamente significativa, finalmente, en apertura mental el rango promedio fue mayor en hombres, sin embargo, no existe una diferencia significativa; resultados que se contraponen a la investigación de Cazalla-Luna & Molero (2016) quienes evidenciaron que prevalecen las dimensiones de extroversión (energía), apertura a la experiencia y amabilidad (afabilidad) en hombres, mientras que en mujeres predominó el neuroticismo (inestabilidad emocional) y la responsabilidad (tesón).

3.2. Verificación de la hipótesis

Tabla 11

Pruebas de normalidad de Estrés laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	Gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Escala de Estrés Laboral	,120	68	,017	,930	68	,001

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En tabla 11 para la variable estrés laboral, la significación en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^o fue 0,017. Considerando que la significación fue menor a 0,05, se deduce que la distribución de esta variable no es normal.

Tabla 12

Correlación entre Estrés laboral y Rasgos de personalidad

		Correlación de Spearman				
		Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental
Escala de Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,180	-,146	-,214	-,097	-,279*
	Sig. (bilateral)	,143	,234	,080	,430	,021

N 68 68 68 68 68

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS de la investigación Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Elaborado por: Carrera, E. (2022)

Análisis

En la tabla 12, tras la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, se encontró una correlación negativa baja con los valores ($r=-0,279$ $p<0,021$), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto implica que, si aumentan los niveles de estrés, disminuyen los niveles de Apertura Mental. De tal manera, existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. También se evidenció que no existe una diferencia significativa entre estrés y energía ($r=-0,180$ $p>0,143$), estrés y afabilidad ($r=-0,146$ $p>0,243$), estrés y tesón ($r=-0,214$ $p>0,080$) y estrés y estabilidad emocional ($r=-0,097$ $p> 0,430$).

Discusión

Con los resultados obtenidos se observa que existe una correlación negativa baja entre el estrés laboral y la dimensión Apertura Mental. Lo cual indica, que los docentes que alcanzaron mayores niveles de estrés presentaron menor Apertura Mental y viceversa. Khalil et al. (2017) mencionan en su investigación que las cinco dimensiones de la personalidad (extroversión, neuroticismo, responsabilidad, afabilidad, apertura mental), tiene una correlación negativa con las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal), es decir, mientras más burnout exista habrá menos niveles de extroversión, neuroticismo, responsabilidad, afabilidad y apertura mental. Por otra parte, los datos del estudio no concuerdan con la investigación realizada por Guadalupe et al. (2021), quienes determinaron que los niveles

bajos de compromiso (afabilidad) se relacionan negativamente con los niveles
Burnout, es decir mientras más burnout existe habrá menos niveles de compromiso.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Mediante la aplicación de la prueba de correlación Rho Spearman, se encontró una correlación negativa baja entre estrés laboral y la Apertura Mental ($Rho = -0,279$ $p < 0,05$), por consiguiente, a menor nivel de estrés laboral mayor nivel de Apertura Mental, por lo tanto, se observa que, a menor intensidad de cansancio, irritabilidad o cefalea, mayor incremento de curiosidad intelectual, de describir nuevas experiencias y creatividad en los docentes. Sin embargo, en las dimensiones Energía, Afabilidad, Tesón y Estabilidad Emocional no se comprobaron relaciones estadísticamente significativas.

Los resultados del análisis muestran que predominaron los niveles bajos de estrés laboral en docentes 82,4%, por lo tanto, los maestros pueden presentar características leves como: cansancio, irritabilidad o cefalea; además se evidencia que el estrés laboral no está afectando el bienestar tanto físico ni psicológico de la mayoría de los profesores, al mismo tiempo podría ser una gran ventaja en la unidad educativa.

La dimensión de personalidad con mayor relevancia en la población es Estabilidad Emocional $M = 58,10$, conocida como la capacidad de afrontamiento y control emocional, que denota en la persona equilibrio, seguridad y fuerza, de tal manera puede sobrellevar cualquier conflicto de modo adecuado.

Finalmente se evidencia, que las mujeres presentan mayor nivel de estabilidad emocional que los hombres, encontrándose una diferencia estadísticamente significativa,

por consiguiente, las mujeres en este estudio se muestran con características de seguridad, fortaleza, equilibrio y con mayor capacidad para afrontar conflictos que los hombres.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere realizar investigaciones más profundas utilizando otros factores psicológicos asociadas a las variables de estudio, como el caso de los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional, debido a que es una característica asociada y poco estudiado en la población de docentes. Por otra parte, sería de interés investigar sobre el estrés laboral y los estresores laborales, dado que se considera necesario conocer las causas de la variable ya estudiada, de la misma manera, es importante incluir otros factores sociodemográficos como: los niveles de educación.

Tomando en cuenta los resultados, se observa que una parte de la población evaluada mostró estrés (nivel intermedio y moderado) en su entorno de trabajo, por lo tanto, se recomienda ejecutar programas para disminuir el estrés en el ámbito laboral, dentro de los cuales se podrían utilizar técnicas de relajación, pausas activas y talleres audiovisuales.

Se recomienda realizar sesiones individuales de intervención psicológica para los docentes que obtuvieron puntuaciones bajas o muy bajas en la dimensión estabilidad emocional, considerando que dicho factor es permanente y consistente dentro de la personalidad, sin embargo, se podrían emplear técnicas cognitivo-conductuales como el entrenamiento asertivo y los auto-registros, para progresivamente fortalecer la intensidad de esta dimensión y mejorar la calidad de vida.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. D.

L. Á., Pozos-Radillo, B. E., Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328

Adigun, O. T., & Mngomezulu, T. P. (2022). Occupational stress among teachers of learners with special needs. *Journal of Community Psychology*, 50(2), 1185-1197. <https://doi.org/10.1002/jcop.22712>

Aguilar, S. M. (2007). *Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos*. 10.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista ciencia y tecnología*, 17(3), 25-33.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>

Alarcón, M. E. B. (2018). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. Palibrio.

Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. Médica panamericana.

- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosal M., Carbonell García, C. E., Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Barona, E. G. (1996). Salud, estrés y factores psicológicos. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 13(1), 51-69.
- Berrío, N., & Mazo, R. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 55-82.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. de L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: Una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). *Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos*. 6, 1-272.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2007). *BFQ Cuestionario Big Five Manual* (Vol. 4). TEA ediciones.
- Cazalla-Luna, N., & Molero, D. (2016). Inteligencia emocional percibida, disposición al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su

formación inicial. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241-258.

<https://doi.org/10.6018/rie.34.1.220701>

Chalán, M. J. J., Orihuela, M. V. O., & Huiman, E. J. Y. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Revista de investigación de estudiantes de psicología «Jang»*, 7(2), 22-35.

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., Rivas Escobar, P. A., Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.

Coronel, B. G. C., & López, L. K. G. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. *Psicología unemi*, 6(10), 10-20. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss10.2022pp10-20p>

Corrales Serrano, M. (2017). *Rediseño de comentarios de texto con la taxonomía de Bloom. Estrategia innovadora y motivadora en la didáctica de las Ciencias Sociales*. 86, 415-421.

Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The Relationship Between Personality Traits, Resilience, School Support, and Creative Teaching in Higher School Physical Education Teachers. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.568906>

- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression ar Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Freud, S. (1901). *Sigmund Freud Obras completas. Tres ensayos de teoría sexual y otras obras*. Amorrortu. https://drive.google.com/file/d/0ByhT8vA5-1_nc2ZJMI85RmJqVE0/view?resourcekey=0-62whD_TaxCJyMcNFHSBpLQ
- García, J., Gelpi, J. A., Cano, A., & Romero, C. (2008). *Cómo combatir el estrés laboral*. <https://scholar.google.es/scholar>.
- Gonzales, R. R., Doval, Y. R., & Pérez, O. M. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(01), 1-19. <https://doi.org/10.33670/18181023.v3i01.13>
- González Ramírez, M. T., & Hernández, R. (2006). *Síntomas psicósomáticos y teoría transaccional del estrés*.
- Guadalupe, J. E., Lucero, E. R., Lucero, D. R., & Vera, W. M. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2), 135-148.
- Hiriyappa, B. (2018). *Teorías de la Personalidad*. Babelcube Inc.
- Hoyo Delgado, M. A. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- International Labour Office, & Labour Administration, L. I. and O. S. and H. B. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.
- Jimenez, A. S. P., & Rivera-Muñoz, J. L. (2020). Estrés laboral en docentes de lima metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de

infraestructura y recursos educativos. *Revista Científica Ágora*, 7(1), 24-2

<https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>

Joffre-Velázquez, V. M., Saldívar-González, A. H., & G, G.-M. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 10(2), 65-72.

Khalil, A., Khan, M. M., Raza, M. A., & Mujtaba, B. G. (2017). Personality Traits, Burnout, and Emotional Labor Correlation among Teachers in Pakistan. *Journal of Service Science and Management*, 10(06), 482-496.

<https://doi.org/10.4236/jssm.2017.106038>

Lascano, M. M. (2020). *Escuelas de psicología: Un breve recorrido por las teorías de la personalidad*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Méndez, A. (2020). *Cómo aliviar nuestro estrés*. <https://elibro.net/es/ereader/uta/215594>

Merlyn-Sacoto, M.-F., Acurio-Velasco, C. V., Cabezas-Guerra, C. B., Orbe-Nájera, C.

E., Riera-Vásquez, W. L., Merlyn-Sacoto, M.-F., Acurio-Velasco, C. V.,

Cabezas-Guerra, C. B., Orbe-Nájera, C. E., & Riera-Vásquez, W. L. (2018).

Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE

matriz en las funciones de docencia e investigación. *Estudios pedagógicos*

(Valdivia), 44(1), 331-349. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100331>

Moreno, J. E., & Rodríguez, L. M. (2020). Gordon Willard Allport: Vigencia de un testimonio y un aporte a la psicología y la cultura humanista cristiana. *Serie Cuadernos de Psicología y Psicopedagogía*. 2020, 1.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23010>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Estrés laboral en el mundo*.

<https://www.who.int>

Organización Panamericana de la Salud. (2016, mayo 4). *OPS/OMS / Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Pan American Health Organization / World Health Organization.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Páramo, M. de los Á. (2011). Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión. *Terapia psicológica*, 29(1), 85-95. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082011000100009>

Páramo, M. de los Á., García, C. S., & Solar, F. G. del. (2019). Relación entre experiencia óptima (Flow) y rasgos de personalidad en docentes universitarios. *Revista de Psicología*, 14(28), 7-21.

Ramírez, M. R. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 4(1), 241-252. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Rogers, C. R. (1981). *Psicoterapia centrada en el cliente: practica, implicaciones y teoría*. Ediciones Paidós.

- Ruggieri, R. A., Crescenzo, P., Iervolino, A., Mossi, P. G., & Boccia, G. (2018). Predictability of Big Five Traits in high school teacher burnout. Detailed study through the disillusionment dimension. *Epidemiology, Biostatistics, and Public Health*, *15*(3), Article 3. <https://doi.org/10.2427/12923>
- Ruggieri, R. A., Iervolino, A., Mossi, P., Santoro, E., & Boccia, G. (2020). Instability of Personality Traits of Teachers in Risk Conditions due to Work-Related Stress. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, *10*(5), E91. <https://doi.org/10.3390/bs10050091>
- Salgado, J. A., & Leria, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, *11*(1), 69-89. <https://doi.org/ga>
- Samfira, E. M., & Paloş, R. (2021). Teachers' Personality, Perfectionism, and Self-Efficacy as Predictors for Coping Strategies Based on Personal Resources. *Frontiers in Psychology*, *12*, 751930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.751930>
- Sanchez, R., & Ledesma, R. (2007). *Los Cinco Grandes Factores: ¿cómo entender la personalidad y cómo evaluarla?* (pp. 131-160).
- Sánchez, R. O. (2003). Theodore Millon, una teoría de la personalidad y su patología. *Psico-USF*, *8*(2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000200008>
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2013). Model «Big Five» personality and criminal behavior. *International Journal of Psychological Research*, *6*(1), 102-109. <https://doi.org/10.21500/20112084.709>
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., Oliván, M. E. D. C., Casella, L., Cuenya, L., Blum, G. D., & Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck:


- Una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología* 11(02), 1-21. <https://doi.org/10.33670/18181023.v11i02.63>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2008). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Signet.
- Sinisterra, M. R. M., Cruz, J. L. P., & Díaz, C. A. G. (2009). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. 28.
- Tabares, A. (2010). Imago mundi: La contribución cultural de la medicina al estrés urbano. *Crítica*, 59, 56-61.
- Tasic, R., Rajovic, N., Pavlovic, V., Djikanovic, B., Masic, S., Velickovic, I., Mostic, D., Cumic, J., Milcanovic, P., Janicijevic, V., Stanisavljevic, D., & Milic, N. (2020). Nursery teachers in preschool institutions facing burnout: Are personality traits attributing to its development? *PloS One*, 15(11), e0242562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242562>
- Vidal Lacosta, V. (2019a). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/uta/113362?page=1>
- Vidal Lacosta, V. (2019b). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267.
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. A., & Flores, R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41-56. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>

Watson, J. B. (1958). *¿Qué es conductismo? La vieja y la nueva psicología en oposición*. 12.

Yovera-Sandoval, E. M., & Espiritu-Chaupis, N. Y. (2021). Nivel de estrés en docentes de educación primaria de una escuela del Norte de Lima: Level of stress in primary school teachers in a school in the North of Lima. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 5(2), Article 2.
<http://52.37.22.248/index.php/hgh/article/view/159>

Zavala, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.



ANEXOS



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO

Estrés laboral y Rasgos de personalidad.

Lea detenidamente cada uno de los apartados, y responda con toda sinceridad.

 estefaniacarrerafer@gmail.com (no se comparten) 

[Cambiar cuenta](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO Por medio de la presente, solicito comedidamente su consentimiento para participar en esta investigación que tiene por título "Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes". El objetivo de este trabajo es: Identificar los niveles de estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes. Toda la información que proporcione será ANÓNIMA. Los datos servirán para dar respuesta al objetivo planteado en este estudio. Usted podrá dejar de contestar cuando lo desee. Por favor marque la casilla de verificación.

Estoy de acuerdo.

No estoy de acuerdo.

BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE”

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, lea atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

5. completamente VERDADERO para mí
4. Bastantes VERDADERO para mí
3. Ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. Bastante FALSO para mí
1. Completamente FALSO para mí

Se considera que no existen respuestas correctas ni incorrectas, buenas o malas, procure contestar a todas las frases, la respuesta que usted elija debe ser en base a su opinión, sea sincero (a), conteste con espontaneidad sin racionalizar demasiado.

Finalmente, si se desea cambiar alguna respuesta usted puede borrarla y seleccionar la que decida.

Por ejemplo:

1) Me gusta pasear por el parque de la ciudad?

ÍTEM	5	4	3	2	1
1		X			

Nota: Estoy refiriendo que la pregunta es bastante verdadera para mí

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás
5. Estoy siempre informado sobre la que sucede en el mundo
6. Nunca he dicho una mentira

7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse | agotamiento
8. Tiendo a ser muy reflexivo
9. No suelo sentirme tenso
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios
15. Soy más bien susceptibles
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
19. No me gusta los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente
23. Toda novedad me entusiasma
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave
25. Tiendo a decidir rápidamente
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
27. No creo ser una persona ansiosa
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos
29. Tengo muy buena memoria
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
35. No me atraen las situaciones en constante cambio
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas ni siquiera siendo niño
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrita ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo

45. Cuando me enfado manifiesto mi mal humor
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me supongan un esfuerzo no previsto
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses
48. Casi siempre sé cómo ajustare a las exigencias de los demás
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos
50. No suelo sentirme sólo y triste
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzos e implicación
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias
57. Me molesta mucho el desorden
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien
65. No me gusta estar en grupos numerosos
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos
68. No dudo en decir lo que pienso
69. A menudo me noto inquieto
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado
76. No suelo perder la calma
77. No dedico mucho tiempo a la lectura
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos
82. Nunca he sido un perfeccionista
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona

85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros
87. Siempre me han apasionado las ciencias
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho
91. No suelo reaccionar a las provocaciones
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído
102. Siempre estoy seguro de mí mismo
103. No comprendo que empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva
113. Nunca he criticado a otras personas
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques
119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños
122. No suelo cambiar de humor bruscamente
123. No me gustan las actividades que implican riesgo

124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos
125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

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.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							