

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

TESIS DE GRADO

Rasgos de Personalidad y Niveles de Estrés Percibido en personas que trabajan en discapacidad en AMBA

Presenta | Santa Cruz, Agustina Nahir

Legajo | B00019917-P1

Mail | agus-santacruz@hotmail.com

Tutor | Lic. Castiglia, Gonzalo

Título a obtener | Licenciatura en Psicología

Ituzaingó - Noche - 2024

Fecha | 03/06/2024

RESUMEN

Esta investigación se centró en analizar los Rasgos de Personalidad y los Niveles de Estrés Percibido en personas que trabajan con discapacidad. Dichos constructos fueron analizados en 139 adultos de entre 18 y 65 años, todos ellos residentes de AMBA, de los cuales 63 eran hombres y 76 mujeres. A todos ellos se les administraron tres instrumentos: un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc, el Big Five Inventory John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. 1991; en su versión traducida y adaptada en Argentina por Castro Solano y Casullo (2001) y la Escala de Estrés Percibido de 14 ítems (PSS-14) creada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983; adaptación mexicana: González y Landero, 2007). El diseño de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, alcance correlacional y de corte transversal. Respecto a los resultados principales, se encontró una correlación inversa entre Estrés Percibido con Extraversión, Apertura a la Experiencia y Responsabilidad. Por otro lado, se encontró una relación directa entre Estrés Percibido con Neuroticismo. Finalmente, en cuanto al análisis de las variables sociodemográficas fueron las mujeres quienes presentaron niveles más altos de Neuroticismo, Agradabilidad, Responsabilidad y Extraversión frente a los hombres. A su vez, aquellas personas que no consideran contar con el apoyo institucional o no están a gusto con su profesión puntuaron más alto en Estrés Percibido.

Palabras clave: *Estrés- Rasgos de Personalidad- Discapacidad.*

ABSTRACT

This research focused on analyzing Personality Traits and Perceived Stress Levels in people working with disabilities. These constructs were analyzed in 139 adults aged between 18 and 65 years, all residents of the AMBA, of which 63 were men and 76 were women. Three instruments were administered to all of them: an ad hoc sociodemographic questionnaire, the Big Five Inventory (John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. 1991; translated and adapted in Argentina by Castro Solano and Casullo, 2001), and the 14-item Perceived Stress Scale (PSS-14) created by Cohen, Kamarck, and Mermelstein (1983; Mexican adaptation: González and Landero, 2007). The design of this research was quantitative, non-experimental, correlational, and cross-sectional. Regarding the main results, an inverse correlation was found between Perceived Stress and Extraversion, Openness to Experience, and Conscientiousness. On the other hand, a direct relationship was found between Perceived Stress and Neuroticism. Finally, in terms of the analysis of sociodemographic variables, women presented higher levels of Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness, and Extraversion compared to men. Additionally, those who do not feel they have institutional support or are not satisfied with their profession scored higher in Perceived Stress.

Keywords: *Stress - Personality Traits - Disability.*

Índice

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

1. INTRODUCCIÓN 4

2. METODOLOGÍA 10

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. 10

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA. 10

2.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 10

2.3.1. Cuestionario Sociodemográfico confeccionado ad hoc. 10

2.3.2 Big Five Inventory John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Para medir personalidad se utilizará el Big Five Questionnaire (BFQ) Big Five, en su versión traducida y adaptada en Argentina (Castro Solano y Casullo, 2001). 11

2.3.3. La Escala de Estrés Percibido de 14 ítems (PSS-14) fue creada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Para medir la variable Estrés se utilizará la Escala de Estrés Percibido [PSS-14] adaptación mexicana (González y Landero, 2007). 11

2.4 Procedimiento 12

3. ANÁLISIS DE DATOS 13

4. RESULTADOS 14

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN 26

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 30

7. ANEXOS 35

1. INTRODUCCIÓN

La personalidad es definida como el conjunto de diferencias y características en los patrones de pensamiento, percepción y comportamiento de un individuo (Arena y Pinzon, 2021). La misma puede estar determinada por la herencia o por el ambiente (Eysenck, 1947). La personalidad es uno de los constructos más estudiados en el campo de la psicología, varios autores han intentado desde diversas teorías conformar una definición que considere todos los aspectos posibles (Chico libran, 2015). En cuanto a los rasgos de personalidad son denominados como una estructura de características que posee cada persona (Moreno y Rodríguez, 2020). Todas las personas podrían tener idénticos rasgos de personalidad, la preponderancia de un rasgo sobre otro es lo que diferenciaría a cada individuo (Allport, 1937). La teoría de los rasgos y tipos cataloga a los sujetos teniendo en consideración las características, las dimensiones o las disposiciones. En este aspecto, los rasgos pueden ser las características o los patrones de la manera de comportarse en diversas situaciones, pueden ser compartidas por varias personas pese a que, con diferencias de cantidad o nivel, en otro caso pueden ser pertenecientes a una misma persona (Diaz Gómez y Sosa Mata, 2019).

Los rasgos de personalidad son fundamentales para el desenvolvimiento favorable del sujeto. Los estilos de personalidad se van construyendo de acuerdo al desarrollo de los elementos personales de autoconciencia y autoconcepto que van a ser el resultado de los estilos de personalidad. En cuanto a los factores que conforman lo que se llama rasgo de personalidad se entienden como independientes entre sí y dan información de la variación fenotípica de la personalidad. En términos generales, estos factores son: extraversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia (Grasso, 2018).

Por lo que se refiere al Estrés, éste puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad física o psíquica de un individuo (McEwen, 2000). En primer lugar, se encuentra el eustrés, pertenece al estrés positivo, el mismo se distingue por ser

constructivo, agradable y bueno, debido a que es precisa la tensión y la actividad para el desarrollo de las funciones básicas de los seres humanos. En segundo lugar, el distrés que se atribuye al estrés negativo. Se caracteriza por ser dañino, destructivo y patológico, provocando agotamiento y deterioro en el organismo, podría ser considerado fundamental para que los individuos lleven a cabo medidas para prevenir daños en su bienestar físico y psicológico (Vidal Lacosta, 2019). En relación con ello (Cohen et al., 1983) señalan que el Estrés Percibido puede manifestarse como una variable de resultado que mide el nivel de estrés padecido en función de sucesos estresores objetivos, procesos de afrontamiento, factores de personalidad, etc. Remor (2006) por otro lado, plantea que el nivel de Estrés Percibido atañe al grado en el que un sujeto considera que su vida es impredecible, incontrolable o agotadora. Como plantean en The American Institute of Stress (2020), dentro de los causantes que pueden generar Estrés dentro del ámbito laboral se encuentran: inseguridad laboral (6%), poder o no mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal (20%), los problemas personales (28%) y, por último, la carga laboral (46%). Como dato interesante, números del continente americano, arrojaron que, de 4820 personas encuestadas, los argentinos encabezan la lista y son los más afectados de la región: el 86% dijo experimentar Estrés Laboral. Le sigue Chile, con un 82%, Panamá con 78%; Ecuador con 74% y Perú con 66%.

El Estrés está asociado a factores estresantes que se viven en diferentes situaciones y ambientes. Por ejemplo, el Estrés Laboral es un estímulo externo, una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores, produciendo consecuencias negativas en lo laboral, como también en lo personal y familiar (Rojas, 2017).

Uno de los factores que podría relacionarse al Estrés Laboral es el agotamiento personal, es por ello que en los últimos años se ha prestado mayor atención al bienestar mental y físico del personal que trabaja con personas en situación de discapacidad intelectual (Kozak et al., 2013). La discapacidad es cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para llevar a cabo actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades representan trastornos funcionales de la persona y son producidas por la deficiencia**,** (OMS, 1980). La discapacidad se describe por insuficiencias o excesos en el desarrollo y comportamiento en una actividad rutinaria, estos pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (Rodríguez, 2004).

Previas investigaciones han establecido que el comportamiento desafiante emitido por niños con discapacidad intelectual y del desarrollo genera un impacto negativo sobre el nivel de estrés y burnout del personal que brinda atención, cuidado y apoyo a esta población, ya que estos trabajadores pueden estar expuestos frecuentemente a comportamientos agresivos y destructivos. Resultados demostraron una asociación entre los comportamientos desafiantes experimentados, estrés percibido y agotamiento emocional (Smyth et al., 2015). La interacción regular con pacientes que presentan necesidades complejas y diversas precisa un alto nivel de dedicación y empatía por parte del personal. Los trabajadores que proporcionan atención a las personas en situación de dependencia, son aquellos profesionales cuya finalidad se encuentra en la prestación de servicios, ya sea en su hogar o en un centro. Los/as profesionales que atienden a personas con necesidades de apoyo tienen una alta demanda emocional, además de limitaciones de recursos humanos y materiales en el desempeño de su trabajo. Esto hace que padezcan estrés laboral, burnout, fatiga por compasión, etc (González, 2021). De este modo, distintas investigaciones relacionadas con los/as profesionales que trabajan con PCD [personas con discapacidad] han encontrado entre estos/as un elevado nivel

de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, una alta despersonalización y una baja realización personal (Munsuri, 2018).

Con la finalidad de lograr contextualizar sobre las variables en estudio, a continuación, se mencionan algunos artículos e investigaciones que sirven como antecedentes investigativos empíricos que, además, le dan sustento a este trabajo**.** Se puede observar que se ha estudiado la relación entre Estrés Laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad y se ha hallado que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad (Arce, 2020). Los trabajadores y trabajadoras de asistencia sanitaria, servicios sociales, salud mental son una colectividad profesional vulnerable (Olivares, 2009)**.** Otro estudio que plantea relacionar los niveles de Estrés y los Rasgos de Personalidad en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital demuestra que existe una correlación directa entre el rasgo de Extraversión y el rasgo de Neuroticismo con el Estrés Laboral, sin embargo, el rasgo de Psicoticismo no muestra una correlación con el Estrés Laboral (Torrejón Acevedo, 2017). A mayor Estrés Percibido, mayores niveles de Neuroticismo. En suma, en otra investigación donde se quiso determinar la relación que existe entre Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, los resultados revelaron que no existe relación significativa entre Estrés y las condiciones laborales (Escobar, 2019).

En la ciudad de Cuenca, en el transcurso del año 2019, se llevó a cabo un estudio que tuvo como finalidad identificar la Carga Laboral y su relación con la Ansiedad en los cuidadores de personas con discapacidad severa. Los resultados arrojaron que el 38,6 % presentó Sobrecarga Laboral y el 100% reveló Ansiedad, nivel medio y alto en el 78,7%. Se encontró relación alta entre Sobrecarga Laboral y Ansiedad (Gualpa et al., 2019).

Por último, una investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo identificar los niveles de Estrés, Depresión y Ansiedad en cuidadores de personas con distintos tipos de discapacidad y su relación con el estado de salud mental. Las conclusiones de este estudio mostraron una asociación significativa entre las variables sociodemográficas con respecto a los niveles de Estrés y Ansiedad, por lo cual, se infiere que todos los cuidadores de personas con discapacidad tienen riesgo de presentar alteraciones en su salud mental, pero el riesgo y la vulnerabilidad será proporcional a la influencia negativa de uno o más factores sociodemográficos (Maldonado, 2022).

Con respecto a lo mencionado anteriormente, la pregunta de investigación del presente documento fue ¿Cómo es la relación entre los Rasgos de Personalidad y los Niveles de Estrés Percibido en las personas que trabajan en el área de discapacidad, en AMBA?.

Los objetivos definidos han sido: a) Asociar los Niveles de Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad, en AMBA, b) Describir los Niveles de Estrés Percibido en trabajadores del área de la discapacidad, c) Determinar Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad, d) Caracterizar la muestra en función de las variables sociodemográficas, e) Comparar los Niveles de Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad, en AMBA, en función de las variables sociodemográficas como: Edad, Lugar de residencia, Sexo, Estado Civil, Nivel Académico alcanzado dentro de su profesión, Profesión en área de discapacidad, Nivel de Complejidad de discapacidad, Apoyo y participación activa de la familia, Recursos y apoyo brindado por la institución, Trabajo bien remunerado, Carga horaria de trabajo semanal, Satisfacción con la profesión elegida, f) Asociar los Niveles de Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad, en AMBA, en función de las variables sociodemográficas.

En consecuencia, se plantearon las siguientes hipótesis: 1) Las personas con mayores niveles de Estrés Percibido tendrán niveles más altos de Neuroticismo, 2) Aquellos profesionales que trabajan con discapacidades más complejas presentan niveles más elevados de Estrés Percibido, 3) Los niveles de Estrés son más elevados en aquellos profesionales que no disfrutan de su profesión o que sienten que se equivocaron al elegir la misma, 4) Aquellos profesionales que tienen jornadas laborales más largas se estresan más, 5) En aquellas personas que trabajan en discapacidad, las mujeres presentan niveles más altos de Neuroticismo que los hombres.

2. METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal (Hernández Sampieri et al., 2014).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.

La muestra estuvo integrada por 139 adultos, de los cuales 63 fueron hombres (45,3 %) y 76 fueron mujeres (57,7%), con edades que oscilaron entre 18 y 65 *(M= 37,09; DT= 8,22)*. El muestreo fue de tipo no probabilístico e intencional (Hernández Sampieri et al., 2014). Se incluyeron aquellos profesionales, entre 18 y 65 años, que trabajan en el área de la discapacidad, tales como: psicólogos/as, psicopedagogos/as, terapistas ocupacionales, musicoterapeutas, psicomotricistas, kinesiólogos/as, profesores/as de educación física, asistentes sociales, maestros/as de educación especial. Se exceptuaron aquellos profesionales que estén bajo tratamiento psiquiátrico o hayan sido diagnosticados con algún trastorno de personalidad.

2.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Se utilizaron mediciones mediante una batería de tres instrumentos de evaluación autoadministrables que incluyeron las siguientes técnicas:

2.3.1. Cuestionario Sociodemográfico confeccionado ad hoc.

Mediante este breve cuestionario introductorio se consideraron variables sociodemográficas tales como: Edad, Lugar de residencia, Sexo, Estado Civil, Nivel Académico alcanzado dentro de su profesión, Profesión en área de discapacidad, Nivel de complejidad de discapacidad, Apoyo y participación activa de la familia, Recursos y apoyo brindado por la institución, Trabajo bien remunerado, Carga horaria de trabajo semanal, Satisfacción con la profesión elegida.

2.3.2 Big Five Inventory John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Para medir personalidad se utilizará el Big Five Questionnaire (BFQ) Big Five, en su versión traducida y adaptada en Argentina (Castro Solano y Casullo, 2001).

Consiste en un instrumento de 44 ítems que evalúan los cinco grandes rasgos de personalidad (extraversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo, apertura a la experiencia). La prueba es una prueba derivada de una prueba de adjetivos de personalidad convertidos en frases cortas para facilitar la comprensión de los elementos de la prueba. Estudios realizados en Argentina verificaron la validez factorial de los instrumentos para población adolescente, población adulta no consultora y población militar (Castro Solano y Casullo, 2001). En todos los casos se obtuvo un modelo de cinco factores que explicaban alrededor del 50 % de la variación de las estimaciones. Para esta muestra se obtendrán valores de confianza (a) adecuados: extraversión: .76; agradabilidad: .82; responsabilidad: .83; neuroticismo: .76; apertura a la experiencia: .85. Puntuaciones altas darían un mayor rasgo de personalidad.

2.3.3. La Escala de Estrés Percibido de 14 ítems (PSS-14) fue creada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Para medir la variable Estrés se utilizará la Escala de Estrés Percibido [PSS-14] adaptación mexicana (González y Landero, 2007).

Posee una adecuada consistencia interna estimada por el alfa de Cronbach de 0.83; está conformada por 14 ítems que incluyen preguntas directas sobre los niveles de estrés experimentados en el último mes. Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), invirtiendo la puntuación en los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13. La escala puntúa de 0 a 56; las puntuaciones superiores indican un mayor estrés percibido. Los puntos de corte fueron consensuados por el grupo de investigación: valores de 0-14 indican que casi nunca o nunca se está estresado; de 15-28, de

vez en cuando se está estresado; de 29-42, a menudo se está estresado, y de 43-56, muy a menudo se está estresado. (Torres., et al 2018).

2.4 Procedimiento

La administración se llevó a cabo de manera remota a través de la plataforma Google Forms y el contacto con la muestra se realizó a través de las diferentes redes sociales Instagram, WhatsApp y Facebook. Los sujetos participaron en el estudio de manera voluntaria y en todo momento se garantizó el anonimato y la confiabilidad de la información suministrada.

Luego de brindar el respectivo consentimiento, cada encuestado tuvo acceso a responder un total de 139 reactivos que incluyen datos sociodemográficos y aquellos que miden Niveles de Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad. Aproximadamente cada sujeto demoró alrededor de 10 minutos en responder todas las preguntas y/o afirmaciones. Las encuestas fueron entregadas a cada participante en el mismo orden, garantizando el control por equiparación.

Finalmente, todos los protocolos, a través del SPSS 25.0, fueron sistematizados, analizados e interpretados según los correspondientes baremos.

3. ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se emplearon medidas estadísticas descriptivas e inferenciales a través del software estadístico SPSS 25.0.

Se realizó el pre procesamiento de los datos, para descartar posibles outliers. Posteriormente, se realizaron las correspondientes pruebas de normalidad para evaluar la distribución de las variables.

Luego, se procedió al análisis descriptivo de las variables utilizadas. A su vez, se realizaron pruebas de correlación para vincular los constructos mediante Rho de Spearman.

Finalmente, se realizaron comparaciones de grupos a través de U de Mann-Whitney y T de Student entre el Estrés Percibido, los Rasgos de Personalidad y las variables sociodemográficas Sexo, Apoyo Institucional, Bien Remunerado y Estar a Gusto con la Profesión.

4. RESULTADOS

Se inició realizando un análisis descriptivo para garantizar la caracterización de la muestra. Sobre la misma cabe destacar que estuvo conformada por 139 sujetos.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y caracterización de la muestra

Variable	Valores	N	Porcentaje
Sexo como figura en el DNI	Masculino	63	45,3%
	Femenino	76	54,7%
Estado Civil	Soltero/a	70	50,4%
	Casado/a	25	18,0%
	Viudo/a	1	0,7%
	Divorciado/a	2	1,4%
	En pareja	41	29,5%
Nivel Académico	Terciario / Profesorado Completo	51	36,7%
	Universitario Completo	72	51,8%
	Posgrado / Maestría Incompleto	4	2,9%
	Posgrado / Maestría Incompleto	12	8,6%

Lugar de Residencia	Avellaneda	1	0,7%
	Barracas	7	5,0%
	CABA	45	32,4%
	Castelar	5	3,6%
	El Palomar	1	0,7%
	Gerli	7	5,0%
	Haedo	13	9,4%
	Ituzaingó	14	10,1%
	La Matanza	2	1,4%
	Luján	1	0,7%
	Merlo	4	2,9%
	Moreno	2	1,4%
	Morón	17	12,2%
	Rafael Castillo	1	0,7%
	Ramos Mejía	8	5,8%
	San Antonio de Padua	7	5,0%
	San Justo	1	0,7%
	Tablada	1	0,7%
	Villa Luzuriaga	1	0,7%
	Villa Madero	1	0,7%

Profesión en Área de Discapacidad	Lic. en Psicología	35	25,2%
	Musicoterapeuta	2	1,4%
	Kinesiólogo/a o Psicomotricista	17	12,2%
	Lic. en Psicopedagogía	14	10,1%
	Terapeuta Ocupacional	1	0,7%
	Asistente Social	11	7,9%
	Maestro en Educación Especial	21	15,1%
	Lic. o Prof. En Educación Física	38	27,3%
Complejidad de los Pacientes	Baja	20	14,4%
	Moderada	73	52,5%
	Alta	46	33,1%
¿Cuenta con el apoyo y participación familiar?	Sí	109	78,4%
	No	30	21,6%
¿Cuenta con recursos dentro de la Institución?	Sí	72	51,8%
	No	67	48,2%
¿Bien remunerado?	Sí	13	9,4%
	No	126	90,6%

Cantidad de Horas que Trabaja	Hasta 20 hs semanales	27	19,4%
	Hasta 30 hs semanales	72	51,8%
	40 o más hs semanales	40	28,8%
¿Está a gusto con la profesión?	Sí	122	87,8%
	No	17	12,2%

Nota = N 139

Tabla 2

Descripción de los Niveles de Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad

Variable	M	DE	Min	Max
Estrés Percibido	23,12	5,81	5	36
Neuroticismo	20,89	4,41	10	31
Extraversión	27,12	4,74	18	39
Ap. a la Experiencia	37,05	4,71	20	49
Agradabilidad	33,20	3,58	25	42
Responsabilidad	33,79	4,80	25	45

Nota = N 139

En la Tabla 2 se presenta la descripción de las variables de estudio utilizando medidas de tendencia central y dispersión: media (*M*), desvío estándar (*DE*), puntajes mínimos (*Min*.) y

máximos (*Máx.*). Con respecto a la variable de Estrés Percibido la media fue de 23,12. Con respecto a los Rasgos de Personalidad Apertura a la Experiencia obtuvo la media más alta (*M*=37.05), mientras que, Neuroticismo, presentó la media más baja (*M*=20.89).

Tabla 3

Diferencia entre el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad con respecto a la variable Sexo

Variables		Rango Promedio	Significación
Neuroticismo	Masculino	61,94	**0,031**
	Femenino	76,68	
Extraversión	Masculino	58,00	**0,01**
	Femenino	79,95	
Responsabilidad	Masculino	52,61	**<0,001**
	Femenino	84,41	

Estadístico aplicado: U de Mann-Whitney

Se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Sexo y algunos de los Rasgos de Personalidad, siendo las mujeres quienes poseen mayores niveles de Neuroticismo, Extraversión y Responsabilidad. Por otro lado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres con respecto al Estrés Percibido.

Tabla 4

Diferencia entre el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad con respecto a la variable Sexo

Variables		Media	Significación
Agradabilidad	Masculino	32,22	**0,003**
	Femenino	34,01	

Estadístico aplicado: T de Student

Se halló una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Sexo y el Rasgo de Personalidad Agradabilidad. Se observó que las mujeres puntúan de forma más elevada en esta variable que los hombres.

Tabla 5:

Diferencia entre el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad con respecto a la variable Apoyo Institucional

Variables		Rango promedio	Significación
Estrés Percibido	Sí	59,10	**0,001**
	No	81,71	

Estadístico aplicado: U de Mann Whitney

Se halló una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Apoyo Institucional y los niveles de Estrés Percibido. Se observó que aquellas personas que consideran que no cuentan con el apoyo de la institución donde trabajan o no tienen todos los recursos necesarios a disposición para desempeñar sus funciones, poseen niveles más elevados de Estrés Percibido.

Tabla 6

Diferencia entre el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad con respecto a la variable Bien Remunerado

Variables		Rango Promedio	Significación
Extraversión	Sí	98,54	**0,007**
	No	67,06	
Responsabilidad	Sí	104,08	**0,001**
	No	66,48	

Estadístico aplicado: U de Mann-Whitney

Se encontró una diferencia estadísticamente significativa en alguno de los Rasgos de Personalidad con respecto a aquellos que consideran estar bien remunerados frente a los que no, siendo quienes perciben que su labor se encuentra bien remunerado los que poseen mayores niveles de Extraversión y Responsabilidad. Por otro lado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto al Estrés Percibido.

Tabla 7

Diferencia entre el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad con respecto a la variable Estar a Gusto con la Profesión

Variables		Rango Promedio	Significación
Estrés Percibido	Sí	67,07	**0,020**
	No	91,06	
Neuroticismo	Sí	67,30	**0,033**
	No	89,41	
Extraversión	Sí	74,09	0,001
	No	40,68	
Responsabilidad	Sí	73,14	**0,013**
	No	47,50	

Estadístico aplicado: U de Mann-Whitney

Se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Estar a Gusto con la Profesión, el Estrés Percibido y alguno de los Rasgos de Personalidad, siendo quienes no están a gusto con su profesión los que poseen mayores niveles de Estrés Percibido y Neuroticismo. Por otro lado, quienes están a gusto con su profesión obtuvieron puntuaciones más elevadas en Extraversión y Responsabilidad.

Tabla 8

Relación entre Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad

Variables	Estrés Percibido	Significación
Neuroticismo	0,490	**< 0,001**
Extraversión	-0,174	**0,041**
Apertura a la Experiencia	-0,252	**0,003**
Responsabilidad	-0,293	**< 0,001**

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre Estrés Percibido con Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la Experiencia y Responsabilidad. Con respecto a Extraversión, Apertura a la Experiencia y Responsabilidad esas relaciones fueron negativas y con una fuerza de vínculo baja, por lo que se entiende que, a mayor Estrés Percibido, menor Extraversión, Apertura a la Experiencia y Responsabilidad.

Por otro lado, se encontró una relación directa con una fuerza del vínculo moderada entre Estrés Percibido y Neuroticismo. Lo que significa que, a mayor percepción de Estrés, mayor nivel de Neuroticismo.

Tabla 9

Relación entre Edad, el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad

Variables	Edad	Significación
Responsabilidad	0,243	**0,004**

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Se halló una correlación estadísticamente significativa entre Edad con el Rasgo de Personalidad Responsabilidad. Dicha relación fue positiva con una fuerza del vínculo baja, por lo que se entiende que, a mayor Edad, mayor Responsabilidad.

Tabla 10

Relación entre Nivel académico, el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad

Variables	Nivel Académico	Significación
Estrés Percibido	-0,182	**0,032**
Neuroticismo	-0,197	**0,020**
Agradabilidad	-0,187	**0,028**

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre el Nivel Académico con Estrés Percibido, Neuroticismo y Agradabilidad. Todas ellas fueron negativas con una

fuerza del vínculo baja, por lo que se entiende que, a mayor Nivel Educativo, menores niveles de Estrés Percibido, Neuroticismo y Agradabilidad.

Tabla 11

Relación entre la Complejidad de Pacientes, el Estrés Percibido y los Rasgos de Personalidad

Variables	Comp. de Pacientes	Significación
Estrés Percibido	0,281	**0,001**
Neuroticismo	-0,197	**0,020**

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre la Complejidad de los Pacientes con Estrés Percibido y Neuroticismo. Con respecto al Estrés Percibido la relación fue directa con una fuerza del vínculo baja, lo que se entiende que, a mayor Complejidad del Paciente mayor nivel de Estrés Percibido.

Por otro lado, la relación con Neuroticismo es inversa con una fuerza del vínculo baja, por lo que, a mayor complejidad del paciente, menor Neuroticismo.

Tabla 12

Relación entre Horas de Trabajo, el Estrés Percibido y Rasgos de Personalidad

Variables	Horas de Trabajo	Significación
Agradabilidad	-0,246	**0,003**

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Se halló una correlación estadísticamente significativa entre las Horas Trabajadas y el Rasgo de Personalidad Agradabilidad. Dicha relación fue negativa con una fuerza del vínculo baja, lo que se entiende que, a mayor cantidad de Horas Trabajadas menor Agradabilidad.

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo asociar los Niveles de Estrés y Rasgos de Personalidad en trabajadores del área de la discapacidad. La hipótesis principal fue que las personas con mayores niveles de Estrés Percibido tendrán niveles más altos de Neuroticismo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la hipótesis se confirma ya que, se encontró una relación directa con una fuerza del vínculo moderada entre Estrés Percibido y Neuroticismo. Lo que significa que, a mayor percepción de Estrés, mayor nivel de Neuroticismo. Esto encuentra sustento en la investigación llevada a cabo por Torrejón Acevedo (2017), donde encontró que existe una correlación directa entre el rasgo de Extraversión y el rasgo de Neuroticismo con respecto al Estrés Laboral. Esto podría deberse a que el Neuroticismo se evidencia en sujetos que se sienten abrumados con emociones o cogniciones de impacto negativo, como por ejemplo la preocupación o inseguridad; y está compuesta por seis facetas: vulnerabilidad, depresión, impulsividad, ansiedad social, hostilidad y ansiedad general (McCrae y Costa, 1992, citado en Fernández y Hoyos 2021). Las personas con discapacidad integran un sector vulnerable, donde los profesionales podrían verse influenciados. A su vez, los ambientes laborales nocivos e insuficientes producen factores estresantes promoviendo el deterioro y que desencadena en un aumento del Estrés y la vulnerabilidad, los cuales se dan habitualmente en profesionales que brindan servicios sanitarios y asistenciales (Tenezaca, Torres y Valverde, 2015; citados en Chepe Escobar, 2019).

Con respecto a la segunda hipótesis que planteaba que aquellos profesionales que trabajan con discapacidades más complejas presentan niveles más elevados de Estrés Percibido se confirma ya que, con respecto al Estrés Percibido la relación fue directa con una fuerza del vínculo baja, lo que se entiende que, a mayor Complejidad del Paciente mayor nivel de Estrés Percibido. Esto podría tener relación con lo planteado por Maldonado (2022),

quien descubrió que todos los cuidadores de personas con discapacidad tienen riesgo de presentar alteraciones en su salud mental, pero el riesgo y la vulnerabilidad será proporcional a la influencia negativa de uno o más factores sociodemográficos, siendo uno de ellos, por ejemplo: el grado de complejidad de la discapacidad del paciente.

Con respecto a la tercera hipótesis que planteaba que los Niveles de Estrés son más elevados en aquellos profesionales que no disfrutan de su profesión o que sienten que se equivocaron al elegir la misma, se confirma debido a que, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Estar a Gusto con la Profesión, el Estrés Percibido y alguno de los Rasgos de Personalidad, siendo quienes no están a gusto con su profesión los que poseen mayores niveles de Estrés Percibido y Neuroticismo. En este sentido, Paz Rodríguez et al. (2014) plantea que, en ocasiones, los profesionales sienten que el trabajo que están desempeñando no es para lo que han destinado tantos años de estudio y formación. Por lo tanto, si el trabajo no se corresponde con las expectativas previas según su formación académica, los trabajadores podrían verse inmersos en niveles más elevados de Estrés Percibido o viendo cristalizados ciertos rasgos de personalidad como el Neuroticismo, lo que a largo plazo podría desencadenar en un abandono de la profesión o en el padecimiento de las consecuencias que el Estrés tiene sobre la salud.

La cuarta hipótesis que planteaba que aquellos profesionales que tienen jornadas laborales más largas se estresan más, se refuta ya que, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el Estrés Percibido y la Cantidad de Horas Trabajadas. Estos resultados se contraponen a lo investigado por Gualpa et al. (2019) quienes en sus estudios sostienen que existe relación alta entre Sobrecarga Laboral, Ansiedad y otros síntomas. La discrepancia de los resultados podría encontrar sustento en que el Estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización de trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales (OIT, 2016). Por lo tanto, los encuestados en este caso

podrían sentir que en sus trabajos hay un buen clima laboral, donde las horas trabajadas no serían un motivo de Estrés. Consecuentemente, es posible que estas personas cuenten con diversas herramientas o Estilos de Afrontamiento que les permita sobrellevar jornadas laborales largas evitando así altos niveles de Estrés Percibido. Lo mencionado anteriormente, podría también explicarse con lo que plantea Díaz (2010). Para este autor, el Estrés es un fenómeno multivariable del individuo y de los eventos demandantes de su medio, donde la percepción de la persona jugará un papel significativo. Por último, el Estrés Laboral puede ser transformable y estará relacionado con cómo serán cambiadas, reducidas, aumentadas o eliminadas las condiciones de trabajo, la gestión de los recursos y las habilidades del colaborador para instaurar mejoras (OIT, 2016).

Con respecto a la quinta y última hipótesis que planteaba que en aquellas personas que trabajan en discapacidad, las mujeres presentan Niveles más altos de Neuroticismo que los hombres, se confirma ya que, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable Sexo y los Niveles de Neuroticismos, siendo las mujeres quienes poseen mayores niveles en esta dimensión. Esto va en sintonía con la investigación llevada a cabo por Santamaría Juárez y Cortés Romero (2022), donde explican que frente a determinados estresores las mujeres evidencian respuestas fisiológicas y emocionales más agudas en confrontación con los hombres.

Para concluir, en cuanto a las limitaciones y recomendaciones futuras derivadas de esta investigación, se menciona que se dificulta la generalización de los resultados obtenidos. Esto se debe en primer lugar, a que sólo pudo acceder a la encuesta un grupo poblacional específico, es decir, profesionales que se desempeñen en determinada área laboral (discapacidad). A lo anterior se suma que la muestra se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico. Es así que, producto de lo específico de la muestra, el tamaño de la misma pudo verse afectada. Sería atractivo replicar este estudio con una muestra más numerosa, en

diferentes zonas geográficas y con trabajadores que no pertenezcan sólo a una rama del mercado laboral.

Por último, al ser una investigación transversal no se pudo evaluar el constructo a lo largo del tiempo, lo que limita un tanto los datos obtenidos. Sería enriquecedor contrastar los resultados aquí hallados con otros provenientes de estudios longitudinales.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce, R.; Rubio, K.; Cuadro, H.; Fonseca, R.; Leon Garcia, M. ; Rodriguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad. *Revista asociación española, 2*9 (1). 2 .https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf.

Arena Sánchez, A. y Pinzón Amaya, A. (2021). Asociación entre los rasgos de personalidad y la ocurrencia de accidentes de trabajo de riesgo biológico del personal de enfermería en el Hospital Universitario de Santander (HUS): Estudio de casos y controles. *Revista de la facultad de ciencias de la salud, 24 (2), 3.https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/09/1291967/3981-asociacion-rasgos-personalidad.pdf.*

Caballero Correa, C. (2020). *Agresividad y rasgos de personalidad en adolescentes de una institución educativa*. [Tesis de grado, Universidad Autonoma del Peru]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1533/Caballero%20Correa%2c%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Carrera Fernandez, E. (2022). *Estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad en docentes.* [Tesis de grado, Universidad técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/36719/1/Carrera%20Fern%c3%a1ndez%2c%20Evely%20Estefania%20SELLO%20%282%29-signed.pdf.

Chepe Escobar, H. C. (2019). *Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/41297

Chico Librán, E. (2015). *Manual de psicología de la personalidad.* Editorial club universitario. https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-vizcaya-de-las-americas/psicologia-de-la-personalidad-ii/manual-de-psicologia-de-la-personalidad/27309064.

Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior, 24*, (4), 385-396. https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/publications/scalesmeasurements/pdfs/globalmeas83.pdf

Díaz Gómez, D. N., y Sosa Mata, E. B. (2019). Relación entre rasgos de personalidad y los estilos de amor en adolescentes mexicanos. *Vertientes. Revista Especializada En Ciencias De La Salud*, *21*(1-2), 23–32. https://revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/view/72836

Fernandez Salazar, E., y Hoyos Alvarez, C. (2021). *Rasgos de personalidad y estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, Perú.* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69396/Fen%c3%a1ndez_SEM-Hoyos_AC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Genise, G., Ungaretti, J. y Etchezahar, E. (2020). El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad en el contexto argentino: puesta a prueba de los factores de orden superior. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 16*(2), 7. https://doi.org/10.15332/22563067.6298.

Giménez Llopis, C., Hernández Mancha, I., Rodriguez Garcia, M. (2018) Rasgos de personalidad desadaptativos y trastornos de la personalidad en mujeres que denuncian

a sus parejas. *Cuadernos de medicina forense, 23* (3-4), 92-99. https://scielo.isciii.es/pdf/cmf/v23n3-4/1988-611X-cmf-23-3-4-92.pdf

Grasso, P. (2018). Personalidad: un recorrido por los principales conceptos desarrollados sobre el constructo. *Conciencia EPG, 3*(2). . https://orcid.org/0000-0003-1977-6805.

Gualpa, M., Yambay, X., Ramírez, A., y Vásquez, A. (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. *Universidad, Ciencia y Tecnología, vol 23* (95), 33-39. XXIII(95), 33 - 39. https://www.researchgate.net/publication/338459199_CARGA_LABORAL_Y_ANSIEDAD_EN_CUIDADORES_DE_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_SEVERA_WORKLOAD_AND_ANXIETY_IN_CAREGIVERS_OF_PEOPLE_WITH_SEVERE_DISABILITIES

Guevara M, H.. y Pacheco Castañeda, L. (2023). *Estilos de afrontamiento y estrés percibido en personal asistencial de una institución de salud del Callao.* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35185/Guevara%20More%2c%20Helga%20Isis%20-%20Pacheco%20Casta%c3%b1eda%2c%20Luis%20Andr%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kozak,A; Kersten, M; Schillmoler, Z; Nienhaus. (2013). Predictores psicosociales relacionados con el trabajo y consecuencias del agotamiento personal entre el personal que trabaja con personas con discapacidad intelectual. *Elsevier, 34* (1), 1. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.07.021.

Maldonado, E. (2022). *Niveles de estrés, depresión y ansiedad en cuidadores de personas con diferentes tipos de discapacidad del centro de salud corazon de jesus* [Título de

magister, universidad técnica del norte]. Repositorio utn. http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12162/2/PG%201073%20TRABAJO%20GRADO.pdf

Munsuri Rosado, J. (2018). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de residencias de personas con discapacidad y su relación con las actitudes hacia las personas con discapacidad.* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67476/TD_Munsuri_Rosado_Jos%C3%A9.pdf?sequence=1.

Organización internacional del trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Servicio de administración del trabajo, inspección en el trabajo y seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

Paz Rodriguez, F., Betanzos Diaz, N., Uribe Barrera, N. (2014). Expectativas Laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan, 14* (1), 67-78. https://www.redalyc.org/pdf/741/74130041007.pdf

Rodríguez, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Auditio, 2*(3),3. https://doi.org/10.51445/sja.auditio.vol2.2004.0030.

Rojas Afonso, S. (2017). *Estrés en profesiones de riesgo.* [Trabajo de fin de grado, Universidad de la laguna]. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6908/ESTRES%20EN%20PROFESIONES%20DE%20RIESGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rumay Chanduco, D. (2020) *Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. https://1library.co/document/7q0m28gz-factores-psicosociales-estres-enfermera-servicio-emergencia-hospital-complejidad.html.

Salina Garcia, B. y Riera Loachamin, B. (2023). *Relación entre rasgos de personalidad y su interacción con Instagram en estudiantes de comunicación.* [Trabajo de fin de grado, Universidad del Azuay]. https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12722/1/18249.pdf.

Santamaría Juárez, K., y Cortés Romero, C. (2022) Cronotipo y su relación con el estrés percibido en estudiantes de medicina. *Horizonte sanitario, 21* (3), 469-475. https://www.redalyc.org/journal/4578/457872764018/457872764018.pdf

Smyth, E; Heavy, O. y Lydon, S. (2015). Un análisis del estrés, el agotamiento y el compromiso laboral entre el personal de apoyo a la discapacidad en el Reino Unido. *Elsevier, 47.* (1-2). https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26469377/.

Torrejón Acevedo, L. (2017). *Rasgos de personalidad y estrés en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital.* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3393/Torrejon_ALG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Torres.; Vega; Vilanay. ; Arenas. Rodriguez. (2018). Factores de riesgo psicosociales asociados a preeclampsia en mujeres mexicanas . *Enfermería universitaria, 12* (3). 5. Doi: https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.3.65987.

Vidal Lacosta, V. (2018). *Estudio del estrés laboral en la pyme en la provincia de Zaragoza.* [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio de la Universidad de Zaragoza.Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza / Víctor Vidal Lacosta.

7. ANEXOS

Mi nombre es Santa Cruz, Agustina, estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana. Te invito a participar de la siguiente encuesta para mi Proyecto de Investigación, el cual realizo para la materia "Taller de Tesis". La misma no llevará mucho tiempo y su aporte será de gran importancia.

La encuesta está dirigida a personas mayores de 18 años.

Desde ya, se aclara que el aporte es voluntario y anónimo. Toda la información suministrada será confidencial y utilizada únicamente para fines académicos.

Desde ya muchas gracias por su colaboración.

Consentimiento informado.

Consentimiento informado (seleccionar una opción)

Soy mayor de edad y deseo participar voluntariamente en este estudio: __

No soy mayor de edad o no deseo participar en este estudio: __ >>>>> SE APLICA FILTRO PARA FINALIZAR ENCUESTA

Criterios de exclusión (este título no se especifica en la confección del protocolo, solo se utilizarán las respuestas a fin de poder aplicar con mayor facilidad los criterios de exclusión).

Seleccionar la opción correspondiente a cada caso:

1-Ciudad Y localidad de Residencia
1.1 Buenos Aires, Zona Oeste
1.2 Buenos Aires, AMBA
1.3 Otro>> APLICAR FILTRO PARA FINALIZAR ENCUESTA

2- ¿Tiene o ha tenido diagnóstico por trastorno de personalidad?
2.1. No
2.2 . Si>> APLICAR FILTRO PARA FINALIZAR ENCUESTA

Datos Sociodemográficos.

Completar o seleccionar la opción correspondiente a cada caso:

1.Edad:_____

2.Sexo:
2.1. Masculino
2.2. Femenino

Escala de Estrés Percibido: A continuación, se detallarán una serie de preguntas, coloque X en el casillero correspondiente según corresponda.

Marca la opción que mejor se adecue a tu situación actual, teniendo en cuenta el *último mes:*	**Nunca**	**Casi nunca**	**De vez en cuando**	**A menudo**	**Muy a menudo**
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo ocurrido inesperadamente?					
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida?					
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso, lleno de tensión?					
4. ¿Con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas de su vida?					
5. ¿Con qué frecuencia ha enfrentado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					

Marca la opción que mejor se adecue a tu situación actual, teniendo en cuenta el *último mes:*	**Nunca**	**Casi nunca**	**De vez en cuando**	**A menudo**	**Muy amenudo**
6. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad de manejar sus problemas personales?					
7. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas van bien?					
8. ¿Con qué frecuencia ha sentido no poder afrontar todas las cosas que debía hacer?					
9. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que tiene el control de todo?					
11. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de control?					

12. ¿Con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que no ha terminado (pendientes que hacer)?					
Marca la opción que mejor se adecue a tu situación actual, teniendo en cuenta el *último mes:*	**Nunca**	**Casi Nunca**	**De vez en cuando**	**A menudo**	**Muy amenudo**
13. ¿Con qué frecuencia ha podido organizar su tiempo?					
14. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

Cuestionario de personalidad Big Five: A continuación, se detallarán una serie de preguntas, coloque X en el casillero correspondiente según corresponda.

Por favor, indique en qué medida la frase lo/a describe adecuadamente.si está muy en desacuerdo marque 1, si está en parte en desacuerdo marque 2, si está ni de acuerdo ni en desacuerdo marque 3, si está de acuerdo marque 4 y si está muy de acuerdo marque 5.

Me veo a mi mismo/A como alguien	**Muy en desacuerdo**	**En parte en desacuerdo**	**Ni deacuerdo ni en desacuerdo**	**De acuerdo**	**Muy acuerdo**
1. A quien le gusta hablar					
2.que tiende a encontrar fallas en los demás					
3.que tiene capacidad para hacer una tarea					
4. Que es depresivo/a. Melancólico/a					
5.Que es original. y se le ocurren nuevas ideas					
6. Que es reservado/a					

7.Que ayuda desinteresadamente a los demás					

	Completamente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**Ni deacuerdo ni en desacuerdo**	**De acuerdo**	**Completamente de acuerdo**
8.Que puede ser descuidado/a					
9. Que es calmado/a y maneja bien lo problemas					
10. Que siente curiosidad por muchas cosas diferentes					
11.Que está lleno/a de energía					
12. que inicia enfrentamientos o discusiones con los demás					
13. que es trabajador/a y confiable					
14. Que puede ser tenso/a					

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni deacuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
15. Que es ingenioso/a. Profundo/a.					
16. Que no le molesta ser el centro de atención					
17.Que no le cuesta perdonar					
18.Que tiende a ser desorganizado/a					
19. que se preocupo/a mucho					
20.Que tiene mucha imaginación					
21.Que tiendo a ser callado/a					
22. Que tiende a pensar lo mejor de la gente					
23.Que tiende a ser vago/a					

24. Que es emocionalmente estable, difícil de alterar.					
25. Que es imaginativo/a					
	Completamente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**Ni deacuerdo ni en desacuerdo**	**De acuerdo**	**Completamente de acuerdo**
26. que no teme a expresar lo que siente					
27.que tiende a ser cálido/a					
28. Que persevera hasta terminar el trabajo					
29. Que tiene un humor cambiante					
30.Que valora lo artístico. lo estético					
31. Que es a veces tímido/a, inhibido/a					
32. Que es considerado/a y amable con casi todo el mundo					
33.Que hace las cosas de manera eficiente					

34 Que mantiene la calma en situaciones tensas					
35.Que prefiere trabajos que son rutinarios					
36. que es extrovertido/a. Sociable					
37.Que es a veces grosero/a con los demás					
	Completamente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**Ni deacuerdo ni en desacuerdo**	**De acuerdo**	**Completamente de acuerdo**
38.Que hace planes y los sigue cuidadosamente					
39. Que se pone nervioso/a con facilidad					
40. Que le gusta reflexionar. jugar con las ideas					
41.Que tiene pocos intereses artísticos					
42. A quien le gusta cooperar con los demás					
43. Que se distrae fácilmente					
44.Que tiene gustos sofisticados en arte, música o literatura					