



Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Artículo científico

A obtener el título de Licenciatura en Psicología

**Estrés Docente y Personalidad en docentes de Zona Sur del
Conurbano Bonaerense**

Presentada por: Franco Andrés Culzoni

Legajo: 3284

Tutor: Lic. María Carolina De Grandis

Octubre 2022

Resumen

El presente estudio, cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, tuvo como objetivo relacionar el estrés y la personalidad en docentes de Zona Sur del Conurbano Bonaerense. La muestra se tomó durante el período marzo-junio del año 2022 y estuvo conformada por N=92 docentes con edades comprendidas entre 21 y 64 años ($M= 38.36$; $DT= 9.31$; $Med= 37$). Se evaluó la variable estrés docente utilizando la Escala de Estrés docente (ED-6) (Gutiérrez-Santander et al., 2005) y la variable personalidad utilizando el Big Five Inventory [BFI] (John, 1990) adaptada por Castro Solano y Casullo (2001). También se incluyó un cuestionario de variables sociodemográficas diseñado para los objetivos del estudio. Las puntuaciones arrojaron los siguientes resultados: se observaron correlaciones negativas del rasgo de personalidad apertura a la experiencia con la variable estrés docente [ED] y sus respectivas dimensiones. También se observaron relaciones negativas de la edad con el rasgo neuroticismo de la personalidad y con las dimensiones depresión, presiones y desmotivación de la variable estrés docente [ED]. En lo que respecta al rasgo apertura a la experiencia, la correlación fue positiva. Se encontró que aquellos docentes que tienen una antigüedad menor a 5 años o trabajan en el nivel primario puntúan más alto en mal afrontamiento. Asimismo, los docentes de nivel primario también registraron mayores niveles de depresión. Aquellos docentes que trabajan en más de tres establecimientos registraron mayores presiones, mientras que, quienes viajaban al trabajo en transporte público se encontraban más desmotivados y obtenían mayores puntajes en la dimensión depresión del estrés docente.

Palabras Claves: estrés – personalidad – docentes.

Abstract

The present study, a quantitative descriptive-correlational study, had the objective of relating stress and personality in teachers from the Southern Zone of the Conurbano Bonaerense. The sample was taken during the period March-June 2022 and consisted of N=92 teachers aged between 21 and 64 years ($M= 38.36$; $SD= 9.31$; $Med= 37$). The teacher stress variable was assessed using the Teacher Stress Scale (ED-6) (Gutiérrez-Santander et al., 2005) and the personality variable using the Big Five Inventory [BFI] (John, 1990) adapted by Castro Solano and Casullo (2001). A questionnaire of sociodemographic variables designed for the objectives of the study was also included. The scores yielded the following results: negative correlations were observed for the personality trait openness to experience with the variable teaching stress [ED] and its respective dimensions. Negative correlations of age with the personality trait neuroticism and with the dimensions depression, pressures and demotivation of the variable teaching stress [ED] were also observed. Regarding the trait openness to experience, the correlation was positive. It was found that those teachers with less than 5 years of seniority or working at the primary level scored higher in poor coping. Likewise, teachers at the primary level also had higher levels of depression. Those teachers working in more than three establishments registered higher pressures, while those who commuted to work by public transport were more demotivated and scored higher on the depression dimension of teacher stress.

Key words: stress - personality - teachers.

Introducción

Según Aguerrondo (1997), la educación ha llegado a tener la característica de fenómeno estructural de la sociedad actual. De esta manera, puede no sólo organizarla, sino que también puede ser considerada un índice fundamental para el desarrollo de un país. En este sentido, las naciones tienen como objetivo primordial el desarrollo de la educación básica de niños, niñas y adolescentes.

Según el Ministerio de Educación de la Nación Argentina, en su Plan Estratégico Nacional 2016-2021, se detectaron cinco problemas fundamentales que afectan directamente a la calidad de la educación; entre ellos se encuentra la estabilidad del docente (Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, 2016). Ganimian (2015) detalla que las instituciones educativas deben asegurarle al docente las mejores condiciones que se le pueda brindar a nivel laboral, como así también un adecuado soporte psíquico y físico durante su jornada de trabajo. Es importante tener en consideración estos aspectos en el contexto de la educación en nuestro país, ya que, en los últimos años, el sistema educativo argentino ha sufrido cambios socioculturales, burocráticos y presupuestarios que, no solo han tenido impacto en los distintos niveles educativos, sino también en los trabajadores que ejercen la docencia (Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, 2016).

Una de las consecuencias más habituales en las personas que trabajan como docentes es el estrés (Zavala, 2008), entendido como un malestar general psíquico agobiante para quien lo padece (Lazarus & Folkman, 1984). Este malestar se origina muchas veces por conflictos que pueden surgir en el curso de las clases, en el proceso de planificación y/o por presiones de los superiores y, cuando se prolonga en el tiempo puede acarrear consecuencias como el síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. Antes de llegar a esa situación, es posible detectar en el sujeto ciertas condiciones que denotarían un malestar subjetivo a consecuencia de su labor. La planificación de las clases, las emociones que

provoca el trabajo áulico diario y el método de resolución de conflictos implementado son factores considerados centrales a la hora de comprender el desempeño laboral de los docentes y prevenir futuros síndromes ocasionados por el estrés (Zavala Zavala, 2008).

La definición de estrés propuesta contempla la relación entre la persona y el medio ambiente. Tiene en cuenta, por un lado, las características del sujeto y, por el otro, la naturaleza del evento ambiental. Esto va en paralelo con el concepto médico moderno de enfermedad, que ya no se ve causada únicamente por un organismo externo; sino que el hecho de que la enfermedad ocurra o no depende también de la susceptibilidad del organismo. Del mismo modo, no existe una forma objetiva de predecir el estrés psicológico como una reacción sin hacer referencia a las propiedades de la persona. Por tanto, el estrés es apreciado por la persona como un exceso en sus recursos para sobrellevar determinadas situaciones que provoca la percepción de peligro para su bienestar. En función de la evaluación cognitiva de cada sujeto, la relación con el entorno será percibida como estresante o no (Lazarus & Folkman, 1984).

Se ha comprobado que los niveles elevados de estrés pueden acarrear un perjuicio para los docentes, tanto en su actividad laboral como en su vida personal, afectando sobre todo a sus alumnos. La evidencia en el campo de la investigación indica que determinadas características de personalidad pueden influenciar las reacciones de los docentes, volviéndolos susceptibles al estrés en mayor o menor medida (Soetan & Oyetayo, 2019).

En este sentido, cabe destacar que la psicología se ha encargado de estudiar las diferencias individuales de las personas a través de la personalidad, encontrando ciertos patrones visibles que se utilizan para determinar diferentes tipos de estilos de comportamiento. Este paradigma de estudio llamado nomotética se identifica por aislar un conjunto de rasgos que diferencian a las personas (Fierro, 1996).

El modelo de los Cinco Grandes (Big Five), en el cual se centra el presente trabajo,

adopta el paradigma de los rasgos e identifica cinco factores que aíslan las unidades principales y fundamentales de la personalidad (Castro Solano & Casullo, 2001). Estos factores son: (1) Neuroticismo, caracterizado por una excesiva sensibilidad a los sucesos vitales que se experimentan en forma negativa; (2) Extraversión, caracterizado por una preferencia hacia la excitación y una visible disposición a estar alegre; (3) Apertura a la experiencia; caracterizado por cierta inclinación hacia los estímulos novedosos, diferentes a los conocidos, y una disposición a pensar distinto de lo establecido desde un punto de vista más creativo; (4) Agradabilidad, caracterizado por el altruismo y la cooperación con los demás, como así también, búsqueda de complacer y/o conformar a las personas del entorno; y (5) Responsabilidad, caracterizado por la prolijidad, el orden y la escrupulosidad a la hora de llevar a cabo determinadas tareas.

En el estudio del estrés y la personalidad de los docentes, cabe destacar los resultados de una investigación realizada en la India, los cuales arrojaron que estas variables se relacionan en forma integral y potencialmente fuerte (Khargharia, 2021). Al respecto, un gran número de autores han indicado que los cinco factores de personalidad se vinculan con los indicadores del agotamiento emocional o burnout. Por un lado, Kim et al. (2019) llevaron a cabo un meta-análisis en el que detallaron que, a medida que aumenta el estrés del docente, disminuye su capacidad para ser responsable y mostrarse excitado o alegre, es decir que guarda una relación negativa con los factores extraversión y responsabilidad. Asimismo, explicó que esto se produce en forma independiente al nivel educativo en el que los maestros ejercen su profesión. Por otro lado, Baleghizadeh y Amiri Shayesteh (2020) investigaron la temática con docentes iraníes, encontrando que el agotamiento emocional y la despersonalización como síntomas de altos niveles de estrés, se relacionaban negativamente con cuatro de los factores: agradabilidad, responsabilidad, apertura a la experiencia y extraversión. Mientras que, neuroticismo era el único factor que aumentaba en la medida

que se incrementaba el estrés.

En la misma línea, un estudio desarrollado en Serbia, indagó las relaciones entre la personalidad y estrés laboral de los profesores. Para ello, se basó en el modelo de los Cinco Grandes Factores más dos, que incluye además de los cinco factores conocidos la valencia positiva, con sus subcaras superioridad e imagen positiva de sí mismo, y la valencia negativa, con sus subcaras manipulación e imagen negativa de sí. Se comprobó que el estrés profesional aumenta con la valencia negativa y disminuye con la valencia positiva. Además, los sujetos más jóvenes (de 24 a 36 años) presentan menos estrés profesional que los docentes mayores con edades comprendidas entre 37 y 49 años (Smailovic & Solakovic, 2018).

En el estudio del estrés laboral, Graneros Tairo (2018) llevó a cabo una investigación con trabajadores de Lima (Perú), en el que observó que tanto la tensión como el nivel de estrés del empleado están influenciados por la interacción de éste con su ambiente físico y social, lo que puede afectar su salud. Asimismo, reconoció que no todas las personas afrontan las situaciones de la misma manera, ya que cada una de ellas tiene características particulares que determinan la naturaleza y la intensidad de la reacción. Por su parte, Donayre (2016) investigó la temática en docentes peruanos del nivel secundario, indicando que existían aspectos del ámbito laboral o del entorno físico de trabajo que podían incrementar el nivel de estrés de los docentes, aumentando la probabilidad de burnout o estrés agudo.

Los resultados arrojados por un estudio que se llevó a cabo en España, indicaron que los cuadros de estrés de los trabajadores pueden producirse por la sobrecarga de actividades, tareas que se repiten diariamente durante largos períodos de tiempo o tareas que no le corresponden al trabajador (Domínguez Rodríguez et al., 2017). En la misma línea, otros investigadores como Islas et al. (2017), Rodríguez Vega et al. (2018), Osorio Cárdenas (2016)

concluyeron en sus estudios que la afectación mental producida por el estrés estaba vinculada a las demandas físicas y emocionales que se producen a raíz de la interacción negativa con los estudiantes y de los factores psicológicos y sociales que pueden dificultar el desempeño del docente. En este sentido, las exigencias del puesto de trabajo, el déficit en los recursos materiales y la interacción en ambientes de tensión son factores que pueden contribuir a aumentar el estrés (Chiang Vega et al., 2017).

En este punto, resulta importante considerar que la labor docente es una de las profesiones con mayores índices de estrés laboral (Navarrete Sánchez & Farfán García, 2007). Vadalá (2013) expresó que gran parte de los y las docentes se autoperciben cansados, desgastados, desbordados y/o aislados. Incluso, muchos de ellos terminan por naturalizar conflictos que se generan en su ambiente laboral.

A su vez, se ha destacado que los niveles de estrés docente dependen en cierta medida de las características de personalidad de cada sujeto. El estrés docente asociado a la personalidad, puede: por un lado, afectar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y provocar a largo plazo una disminución en el rendimiento laboral, estados de ánimo deprimidos y/o manifestaciones de síntomas psíquicos. Por otro lado, puede ayudar a sobrellevar el cúmulo de estrés que se desprende de las diferentes situaciones laborales estresantes facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje (Malandar, 2016; Olivas & Macías, 2014).

Considerando lo antedicho, a nivel teórico, la presente investigación resultará un aporte al campo de conocimiento. De esta manera, será posible ampliar los datos hasta el momento existentes sobre la relación entre las características de personalidad propias de cada docente y sus niveles de estrés. El psicólogo clínico y/o educacional podrá beneficiarse de los resultados del estudio en su trabajo diario con docentes que se encuentren afectados por altos niveles de estrés o que experimenten situaciones estresantes en su trabajo. También,

podrá facilitar el desarrollo de herramientas o estrategias de intervención que contribuyan a reducir los niveles de estrés docente y a mejorar la calidad de la enseñanza. Por último, desde la perspectiva social, la investigación será útil para las instituciones educativas, dado que podrán reconocer las problemáticas que afectan a los docentes en su trabajo áulico y cuáles son los principales factores que contribuyen a aumentar su estrés.

Con tal finalidad, la presente investigación se basó en las siguientes preguntas: ¿cómo es la relación entre el estrés y la personalidad de los docentes de Zona Sur del Conurbano Bonaerense?, ¿cómo es el nivel de estrés de los docentes?, ¿qué rasgos de personalidad predominan en los docentes? El objetivo general fue relacionar el estrés y la personalidad de los docentes de Zona Sur del Conurbano Bonaerense. Los objetivos específicos fueron: (1) caracterizar la muestra según variables sociodemográficas, (2) describir los factores estresores y la personalidad de los docentes; (3) relacionar la edad de los docentes con el estrés y la personalidad; (4) comparar el estrés y la personalidad de los docentes según variables sociodemográficas. Finalmente, se plantearon las siguientes hipótesis: (H1) existe una relación negativa entre el estrés y los rasgos de personalidad extraversión y responsabilidad, de manera que, a medida que aumenta el estrés disminuye la extraversión y la responsabilidad; (H2) los niveles de estrés de los docentes aumentan a medida que aumenta la edad de los docentes y (H3) existe una diferencia significativa en el estrés de los docentes según la variable sociodemográfica antigüedad, siendo mayores los niveles para quienes tienen mayor antigüedad en el cargo.

Metodología

Diseño

Se realizó un plan de investigación cuantitativo basado en un tipo de diseño no experimental. El alcance de la investigación es correlacional y descriptivo con una secuencia

de tiempo transversal, ya que los datos se recolectan en un sólo momento y en un tiempo único (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Participantes

Se tomó una muestra no probabilística según muestreo subjetivo por decisión razonada, donde las unidades de la muestra se eligieron en función de algunas de sus características. El proceso de elección se realiza aplicando criterios racionales, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007).

La muestra estuvo conformada por docentes de distintos niveles educativos que trabajaban en Zona Sur del Conurbano Bonaerense. Los datos se obtuvieron durante el período marzo-junio del año 2022 y se obtuvo un total de N=92 docentes, de los cuales el 87% (N = 80) se identificaban con el sexo femenino y el 13% (N = 12) con el sexo masculino.

Los participantes tenían una media de edad de 38.36 (DT= 9.31, Mín.= 21, Máx.= 64; Med= 37); el 13.8% (N = 21) trabajaba en el nivel primario, el 34.20% (N = 52) en el nivel secundario, el 3.3% (N = 5) en el nivel terciario y 9.2% restante (N = 14), en otro nivel de enseñanza. En lo que respecta al estado civil, el 23.9% (N = 22) se encontraba soltero, el 17.4% (N = 16) estaba en pareja de hecho o conviviendo, el 37% (N = 34) se encontraba casado, el 3.3% (N = 3) estaba separado, otro 3.3% (N = 3) divorciado, el 1.1% (N = 1) viudo y el 14.1% restante (N = 13) estaba en pareja. Del total de la muestra, el 56.5% (N = 52) afirmó tener hijos, mientras que, el 43.5% (N = 40) afirmó lo contrario.

Con respecto a la carga horaria de trabajo semanal, el 22.8% (N = 21) trabajaba menos de 20 horas al momento de la administración, el 43.5% (N = 40) entre 21 y 30 horas, el 23.9% (N = 22) entre 31 y 40 horas y el 9.8% (N = 9) entre 41 y 50 horas semanales. Según la antigüedad en la docencia, el 27.2% (N = 25) trabaja como docente hace menos de 5 años, 26.1% (N = 24) tiene entre 5 y 10 años de antigüedad, el 21.7% (N = 15) tiene entre 11 y 15 años y el 25% (N = 23) restante, tiene más de 15 años de antigüedad.

Con relación al nivel de educación formal alcanzado, el 3.3% (N = 3) tenía terciario en curso y el 25% (N = 23) terciario completo; el 7.6 (N = 7) tenía un profesorado en curso y el 32.6% (N = 30) había terminado el profesorado; el 12% (N = 11) estaba cursando una carrera universitaria y el 18,5% (N = 17) ya lo había terminado. Por último, el 1.1% (N = 1) había realizado otro tipo de estudio que no encaja con ninguno de los grupos antes mencionados.

Acerca del tipo de gestión de las instituciones, se observó que el 16.3% (N = 15) trabajaba en un establecimiento privado con subsidio, el 4.3% (N = 4) en un instituto privado sin subsidio, el 63% (N = 58) en instituciones estatales y el 16.3% (N = 15) en institutos públicos y privados. A la vez, el 32.6% (N = 30) manifestó trabajar en un solo establecimiento, el 35.9% (N = 33) en dos instituciones, el 10.9% (N = 10) en tres y el 20.7% (N = 19) en más de 3 establecimientos. Según la situación de revista, el 64.1% (N = 59) son titulares, el 18.5% (N = 17) son provisionales y el 17.4% (N = 16) son suplentes.

Según el tipo de movilidad para llegar al trabajo, el 38% (N = 35) va en vehículo propios, el 54.3% (N = 50) en transporte público y el 7.6% (N = 7) en otro tipo de transporte. Por último, se consultó acerca del ingreso monetario en el grupo familiar, respecto a ello, el 38% (N = 35) respondió que su ingreso es el único ingreso en la familia, mientras que, el 62% (N = 57) restante respondió que no.

Instrumentos

Cuestionario de variables sociodemográficas compuesto por preguntas relativas a edad, sexo, estado civil, nivel educativo, si tiene hijos, horas de trabajo por semana, antigüedad, cantidad de institutos en donde se desempeña como docente, gestión de la institución educativa, nivel educativo que imparte, situación de revista, forma de transporte hasta el trabajo y si su ingreso económico es el único de su hogar.

Big Five Inventory [BFI] (John, 1990) en su versión adaptada por Castro Solano y Casullo (2001). Consiste en un instrumento de 44 ítems que evalúa los cinco grandes rasgos

de personalidad: extraversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo, apertura a la experiencia. La escala se responde con un formato tipo likert de 5 puntos, donde 1= “Completo desacuerdo” y 5= “Completo acuerdo”. El puntaje bruto de cada dimensión resulta de la sumatoria de los valores de todos los ítems correspondientes. Dichos puntajes se transforman a valores percentilares y se organizan en las siguientes categorías: ausencia de rasgo (percentiles inferiores a 25) y presencia de rasgo (percentiles mayores a 75). Los resultados indicaron adecuada consistencia interna para todas las escalas, obteniendo coeficientes Alfa entre 0.66 y 0.77.

Escala de Estrés docente [ED-6] (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Esta escala tiene como objetivo evaluar el nivel de estrés que presentan los diferentes profesionales de la educación como resultado de sus experiencias laborales. Está compuesta por 77 ítems agrupados en seis factores: Ansiedad, Depresión, Presiones, Creencias desadaptativas, Desmotivación y Mal afrontamiento. La escala se responde con un formato tipo likert de 5 puntos, donde 1= “Total acuerdo” y 5= “Total desacuerdo”. Los puntajes se obtienen mediante suma de las puntuaciones de los ítems para cada factor, transformando las puntuaciones directas a puntaje percentilar a partir de una tabla de correspondencias y convirtiendo los percentiles en categorías cualitativas: muy bajo (puntaje percentilar menor a 20), bajo (entre 21 y 40), normal (41 a 60), moderado (61 a 80) y alto (puntaje percentilar mayor a 80). La Escala construida muestra unas propiedades psicométricas aceptables, teniendo en cuenta que el Coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, siendo la fiabilidad global de la escala de 0.93.

Procedimiento

Los participantes respondieron en forma anónima y voluntaria, un cuestionario autoadministrado realizado a través de Google Forms. Dicho cuestionario fue respondido sin límites de tiempo y enviado en un solo momento. Ninguno de ellos recibió compensación

económica por la realización de la tarea y, si bien recibieron información sobre los objetivos generales de la investigación, no se detallaron los objetivos específicos ni las hipótesis de la misma. Los integrantes de la muestra aceptaron un consentimiento informado para su participación en el estudio.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron sistematizados con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 26. Se exploró la distribución de cada variable a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, observándose que podía asumirse anormalidad en cada una de ellas ($p < .05$), por lo que se decidió trabajar con estadísticos no paramétricos. Se realizaron análisis de correlación utilizando Rho de Spearman para evaluar la posible existencia de asociaciones entre variables. Luego, se emplearon los estadísticos U de Mann Whitney y H de Kruskal Wallis para el análisis de comparación de grupos.

Resultados

Estadística Descriptiva

Tabla 1.
Descripción de la variable Estrés Docente [ED].

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Estrés docente [ED]</i>	Muy bajo	6	6.5
	Bajo	3	3.3
	Normal	24	26.1
	Moderado	24	26.1
	Alto	35	38
<i>Ansiedad</i>	Muy bajo	5	5.4
	Bajo	7	7.6
	Normal	10	10.9
	Moderado	26	28.3
	Alto	44	47.8
<i>Depresión</i>	Muy bajo	7	7.6
	Bajo	5	5.4
	Normal	21	22.8
	Moderado	22	23.9
	Alto	37	40.2

<i>Creencias desadaptativas</i>	Muy bajo	9	9.8
	Bajo	13	14.1
	Normal	19	20.7
	Moderado	35	38
	Alto	16	17.4
<i>Presiones</i>	Muy bajo	15	16.3
	Bajo	19	20.7
	Normal	27	29.3
	Moderado	17	18.5
	Alto	14	15.2
<i>Desmotivación</i>	Muy bajo	4	4.3
	Bajo	7	7.6
	Normal	19	20.7
	Moderado	39	42.4
	Alto	23	25
<i>Mal afrontamiento</i>	Muy bajo	5	5.4
	Bajo	3	3.3
	Normal	26	28.3
	Moderado	40	43.5
	Alto	18	19.6

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra presenta niveles altos de estrés (38%), de ansiedad (47.8%) y de depresión (40.2%). Asimismo, se observa que la mayor cantidad de participantes presenta niveles moderados de desmotivación (42.4%) y mal afrontamiento (43.5%). Por último, en creencias desadaptativas (20.7%) y presiones (29.3%), el mayor porcentaje obtiene niveles normales (ver tabla 1).

Tabla 2.
Descripción de la variable Personalidad [BFI].

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Extraversión</i>	Ausencia	75	81.5
	Media	14	15.2
	Presencia	3	3.3
<i>Agradabilidad</i>	Ausencia	91	98.9
	Media	1	1.1
<i>Responsabilidad</i>	Ausencia	91	98.9
	Media	1	1.1
<i>Neuroticismo</i>	Ausencia	37	40.2
	Media	14	15.2
	Presencia	41	44.6
<i>Apertura a la experiencia</i>	Ausencia	57	60
	Media	30	32.6
	Presencia	5	5.4

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra presenta ausencia de rasgo en extraversión (81.5%), agradabilidad (98.9%), responsabilidad (98.9%) y apertura a la experiencia (60%), mientras que, en neuroticismo la mayoría de los participantes tiene presencia de rasgo (44.6%) (ver tabla 2).

Correlaciones

Tabla 3.
Correlación entre variables.

	Extraver.	Agrad.	Respons.	Neurot.	Ap. a la exp.
Estrés docente [ED]	-.033	-.004	-.178	-.077	-.563**
Ansiedad	-.026	.102	-.159	-.108	-.396**
Depresión	.044	-.097	-.151	-.062	-.339**
Creencias desadaptativas	-.140	.051	-.125	.050	-.518**
Presiones	-.158	-.087	-.156	-.004	-.513**
Desmotivación	-.036	.015	-.160	-.182	-.530**
Mal afrontamiento	-.026	.034	-.182	-.157	-.479**

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Se observan correlaciones negativas del rasgo de personalidad apertura a la experiencia con la variable estrés docente [ED] y sus respectivas dimensiones. Esto indica que cuando aumenta el estrés del docente disminuye su apertura a la experiencia. Las fuerzas de correlación son moderadas, a excepción de ansiedad y depresión, donde la fuerza de la relación es débil (ver tabla 3).

Tabla 4.
Correlación con la edad.

	<i>Edad</i>
Neuroticismo	-.207*
Apertura a la experiencia	.249*
Depresión	-.233*
Presiones	-.252*
Desmotivación	-.291**

Se observan correlaciones negativas de la edad con el rasgo neuroticismo de la personalidad y con las dimensiones depresión, presiones y desmotivación de la variable estrés docente [ED]. En lo que respecta al rasgo apertura a la experiencia, la correlación es positiva,

lo que indica que a medida que aumenta la edad de los participantes se incrementa la apertura a la experiencia (ver tabla 4).

Diferencias de Grupos

Tabla 5.
Diferencias según antigüedad.

	<i>Antigüedad</i>	<i>Rango prom.</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Mal afrontamiento	Menos de 5 años	54.86	8.43	.038
	Entre 5 y 10 años	43.71		
	Entre 11 y 15 años	52.05		
	Más de 15 años	35.50		

Se observa una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión mal afrontamiento de la variable estrés docente [ED], siendo mayores los puntajes para aquellos docentes que tienen una antigüedad menor a 5 años (ver tabla 5).

Tabla 6.
Diferencias según nivel.

	<i>Nivel</i>	<i>Rango prom.</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Depresión	Primario	58.05	8.09	.044
	Secundario	40.21		
	Terciario	49.80		
	Otro	51.36		
Mal afrontamiento	Primario	59.76	14.11	.003
	Secundario	46.63		
	Terciario	43.40		
	Otro	27.25		

Se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones depresión y mal afrontamiento de la variable estrés docente [ED], siendo mayores los puntajes para aquellos docentes que trabajan en el nivel primario (ver tabla 6).

Tabla 7.
Diferencias según cantidad de establecimientos.

	<i>Establecimientos</i>	<i>Rango prom.</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Presiones	Uno	39.43	7.99	.046
	Dos	43.18		
	Tres	57.50		
	Más de tres	57.63		

Se observa una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión presiones de la variable estrés docente [ED], siendo mayores los puntajes para aquellos docentes que trabajan en más de tres establecimientos (ver tabla 7).

Tabla 8.
Diferencias según transporte.

	<i>Transporte</i>	<i>Rango prom.</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Depresión	Vehículo propio	40.73	6.33	.042
	Transporte público	52.38		
	Otro	33.36		
Desmotivación	Vehículo propio	38.16	8.62	.013
	Transporte público	53.60		
	Otro	37.50		

Se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones depresión y desmotivación de la variable estrés docente [ED], siendo mayores los puntajes para aquellos docentes que utilizan el transporte público para ir a trabajar (ver tabla 8).

Discusión

El objetivo principal de este trabajo fue relacionar el estrés docente y la personalidad en una muestra de docentes de Zona Sur del Conurbano Bonaerense. Para conseguirlo, se evaluaron los cinco rasgos de personalidad del Big Five Inventory [BFI] y los seis factores de la Escala de Estrés docente [ED-6]. De esta manera, se evidenció la correlación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos muestran que a medida que aumenta el estrés de los docentes, disminuye su apertura a la experiencia, es decir que, dejan de inclinarse hacia estímulos novedosos, diferentes a los conocidos, y se les dificulta el pensamiento creativo. Asimismo, cuando aumentan los factores del estrés docente: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento; también se reducen los niveles de apertura. Por este motivo, la hipótesis respecto de una asociación negativa entre el estrés docente y los rasgos de personalidad extraversión y responsabilidad, se refuta. Sin embargo, el resultado obtenido

se sustenta en las investigaciones previas, dado que autores como Baleghizadeh y Amiri Shayesteh (2020), llegaron a resultados similares en su investigación con docentes de Irán. Entre sus conclusiones destacaron que la apertura a la experiencia era uno de los rasgos de personalidad que disminuía cuando aumentaba el estrés de los profesionales.

La segunda hipótesis sostenía que los niveles de estrés de los docentes se incrementaban con la edad. Los resultados obtenidos permitieron observar correlaciones positivas entre la edad y algunos factores del estrés docente como la depresión, la desmotivación y las presiones. Por tal motivo, la hipótesis se confirmó. El hallazgo puede vincularse a los resultados de un estudio realizado en Serbia, donde se encontró que los docentes más jóvenes registraban menores niveles de estrés que los docentes mayores (Smailovic & Solakovic, 2018).

El análisis de las diferencias de grupos arrojó una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión mal afrontamiento del estrés docente, siendo mayores los puntajes para aquellos docentes que tenían una antigüedad en el cargo menor a 5 años. El dato reportado refutó la tercera hipótesis, la cual sostenía que los docentes de mayor antigüedad serían quienes presentarían mayor estrés. Aunque la hipótesis se sostenía en investigaciones previas que llegaban a la conclusión de que el estrés aumentaba con el tiempo de exposición a las demandas laborales (Domínguez Rodríguez et al., 2017); los resultados de otros estudios como el de Vadalá (2013) podrían cuestionar esta información. Esto se debe a que el autor consideraba que los docentes podían autoperibirse cansados, desgastados, sobrecargados o aislados, pero que, si esa percepción se sostenía en el tiempo, terminaba naturalizándose. Asimismo, se infiere que los puntajes elevados en la dimensión mal afrontamiento puede deberse a un déficit de experiencia en el trabajo docente y a una falta de recursos para la labor académica que pueden construirse con el paso del tiempo. De todas formas, se recomienda indagar estos aspectos en futuros estudios sobre la temática.

En lo que respecta a otros datos sociodemográficos, se observó, por un lado, que los docentes de nivel primario registraban mayores niveles de depresión y de mal afrontamiento. Por otro lado, quienes trabajaban en más de tres establecimientos registraban mayores puntajes en el factor presiones del estrés docente. Además, quienes se trasladaban al trabajo en transporte público presentaban mayor depresión y desmotivación. Estos hallazgos pueden explicarse a partir de las conclusiones de distintos investigadores, los cuales han detallado que los factores del estrés docente pueden incrementarse por una serie de demandas físicas, psicológicas y sociales, entre las que se destacan el déficit en los recursos materiales, la interacción en ambientes de tensión y la sobrecarga laboral.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, cabe resaltar que el instrumento utilizado para medir el estrés docente no ha sido adaptado para población argentina, de todas formas, se encuentra redactado en idioma castellano y ha sido validado en un país latinoamericano, lo que permite su uso en el contexto de nuestro país. Asimismo, se aclara que los resultados no son generalizables a toda la población de docentes, ya que la muestra corresponde únicamente a sujetos de Zona Sur del Conurbano Bonaerense. Se recomienda tener en cuenta estas limitaciones al momento de llevar a cabo futuros estudios. A lo largo de la presente discusión se han realizado inferencias sobre algunos de los datos recabados, las cuales se sugiere tener presente a la hora de continuar investigando la temática.

A modo de conclusión, a lo largo de todo el trabajo realizado se pudo observar que la educación formal es un fenómeno atravesado por múltiples factores que determinan el devenir de la misma. El proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrolla dentro del ámbito educacional es un concepto que atraviesa a todos los actores que lo conforman. Es de suma importancia la empatía con la que cada sujeto componente de la sociedad educativa, pueda comprender la realidad diaria de las personas con las cuales comparte área de trabajo, sin importar la tarea que este desempeñe. Así también es significativo comprender a la

educación como un fenómeno interconectado y no aislado, donde lo social, lo cultural y lo político tienen impacto, dado que, de lo contrario, se ignorarían gran parte de los conceptos necesarios para desarrollar de manera adecuada el trabajo de los docentes. Para finalizar resulta importante destacar la necesidad de que los trabajadores de la educación sean conscientes de su inacabamiento. Esto hará posible que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea realmente una praxis dialéctica entre educador y educando.

Bibliografía

- Aguerrondo, I. (1997). *El nuevo paradigma de la educación para el siglo XXI*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <http://www.rvcmar.org/otros/mapasc/El%20Nuevo%20Paradigma%20de%20la%20Educacion%20para%20el%20siglo.pdf>
- Baleghizadeh, S., & Amiri Shayesteh, L. (2020). Exploring the relationship between teacher burnout, personality traits, and psychological distress among Iranian EFL teachers: A mixed-methods study. *Journal of Language Horizons*, 4(1), 175-199. <https://doi.org/10.22051/LGHOR.2020.30139.1252>
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y Técnicas de Investigación Social*. McGraw-Hill/Interamerica.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V., & Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>.
- Donayre Chang, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Tesis de Posgrado. Pontificia Universidad Católica de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6945>
- Fierro, A. (1996). *Manual de psicología de la personalidad* (vol. 2). Grupo Planeta (GBS).
- Ganimian, A. J. (2015). El termómetro educativo: Informe sobre el desempeño de Argentina en los Operativos Nacionales de Evaluación (ONE) 2005-2013. Proyecto Educar

2050.

<https://static1.squarespace.com/static/5990cfd52994ca797742fae9/t/5990fb00c534a54aef90b5cd/1502673670061/Informe+ONE+2005-2013.pdf>

Graneros Tairo, J. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería–Lima, 2017. Tesis de Posgrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Islas, R. A. C., Gutiérrez, F. J. C., Castellanos, J. L., & Méndez, K. P. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2 nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>

Khargharia, A. B. (2021). A Study on Occupational Stress among Teachers with special reference to their Personality, Achievement and Family Environment. *Elementary Education Online*, 19(2), 1238-1238. <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2020.02.696711>

Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31(1), 163-195. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-018-9458-2>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Malandar, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Ministerio de Educación y Deportes de la Nación (2016). Plan Estratégico Nacional 2016-2021. Argentina Enseña y Aprende.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_estrategico_y_matriz_v9_0_0.pdf

Olivas, G. M., & Macías, A. B. (2014). Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. *Avances en supervisión educativa*, (22), 1-29. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i22.51>

Osorio Cárdenas, A. M. (2016). El desarrollo profesional docente en educación básica primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 12(1), 39-52. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134149742003>

Rodríguez Vega, M., Orozco Valerio, M. D. J., Aguilar Aldrete, M. E., Baez Baez, M., Herrera Godina, M. G., & Méndez Magaña, A. C. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 27(4), 197-203. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400002

Smailović, S., & Solaković, Š. (2018). Connection of the personality and stress of teacher's knowledge. *International Journal*, 22(3), 945-954. <https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/3565>

Soetan, M. K., & Oyetayo, M. O. (2019). Personality, work characteristics and job stress among teachers. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 10(1), 10-17. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-17aa6099a2>

Castro Solano, A., & Casullo, M. M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18(1), 65-85. <https://psycnet.apa.org/record/2001-11537-002>

Vadalà, M. S. (2013). El desgaste mental en los docentes. Tesis de Grado. Universidad

Abierta Interamericana. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112133.pdf>

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

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 1-16.
<https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>

Anexos

Escala de Estrés docente [ED-6] (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	A menudo siento ganas de llorar					
3	Recurso al consumo de sustancias (fármacos, etc.) para aliviar mi malestar					
4	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil					
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos					
6	Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente (*)					
7	Me siento quemado por este trabajo					
8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta termine					
9	Me pagan por enseñar no para formar personas					
10	Al pensar en el trabajo me pongo nervioso/a					
11	Me entristezco demasiado cuando tengo problemas laborales					
12	Tiendo a ser pesimista cuando tengo problemas en el trabajo					
13	En mis clases hay buen clima de trabajo (*)					
14	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad (*)					
15	Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
16	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones					
17	Me siento triste con más frecuencia de lo normal					
18	Me animo fácilmente cuando estoy triste (*)					

19	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones (*)					
20	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en poner orden que en explicar					
21	El salario del profesor es muy poco motivador					
22	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
23	Me cuesta trabajo ser optimista					
24	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo					
25	Estoy lejos de la autorrealización laboral					
26	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso					
27	Tengo la sensación de estar desmoronándome					
28	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta cómoda (*)					
29	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo					
30	He perdido la motivación por la enseñanza					
31	La tensión que siento en el trabajo está alterando mis hábitos de sueño					
32	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control					
33	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
34	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo					
35	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
36	Acabo las jornadas de trabajo muy cansado					
37	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal					
38	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico					
39	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante (*)					
40	Se me hace muy duro terminar el curso					
41	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
42	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración					

4 3	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo					
4 4	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo (*)					
4 5	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
4 6	Hay tareas laborales que afronto con temor					
4 7	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles					
4 8	Me siento desbordado por el trabajo					
4 9	A veces trato de eludir responsabilidades					
5 0	La organización del centro me parece buena (*)					
5 1	Ante muchas de mis tareas laborales me siento desganado					
5 2	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea (*)					
5 3	La política educativa pide mucho a cambio de poco					
5 4	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo (*)					
5 5	Debería de actuar con más calma en mis tareas laborales					
5 6	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan					
5 7	Mis relaciones sociales fuera del ámbito laboral (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas (*)					
5 8	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos					
5 9	Dispongo de los medios necesarios para trabajar como yo quisiera (*)					
6 0	Me falta energía para afrontar la labor del profesor					
6 1	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida					
6 2	Los problemas que tengo en el trabajo me ponen agresivo					
6 3	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar					
6 4	A veces veo el futuro sin ilusión alguna					
6 5	Pierdo fácilmente la paciencia con cuestiones del trabajo					
6 6	La tensión que siento en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					

6 7	Los padres me valoran positivamente como profesor (*)					
6 8	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer					
6 9	A veces pienso que el mundo es una basura					
7 0	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable					
7 1	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso					
7 2	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con mis compañeros					
7 3	El trabajo me resulta monótono					
7 4	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar					
7 5	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales					
7 6	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente					
7 7	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo (*)					

Cuestionario de variables sociodemográficas

Sexo	1.Hombre
	2.Mujer
	3.Prefiero no decirlo
Estado civil	1.Soltero/a
	2.Conviviente/ pareja de hecho
	3.Casado/a
	4.Separado/a
	5.Divorciado/a
	6.Viudo/a
	7.En pareja
Zona de residencia	1.Ciudad de Buenos Aires (CABA)
	2.Gran Buenos Aires (Conurbano)
	3.Otra
¿Tiene hijos?	1.Si
	2.No
Cantidad de horas de trabajo semanal	1.Menos de 20 horas
	2.Entre 21 y 30 horas
	3.Entre 31 y 40 horas
	4.Entre 41 y 50 horas
	5.Más de 50 horas
Antigüedad en la docencia	1.1 año o menos
	2.2 años
	3.4 años

	4.7 años
	5.10 años
	6.12 años
	7.15 años
	8.17 años
	9.20 años
	10.22 años
	11.24 años o más
Nivel educativo alcanzado	1.Tecnico
	2.Terciario en curso
	3.Terciario completo
	4.Profesorado en curso
	5.Profesorado completo
	6.Universitario en curso
	7.Universitario completo
	8.Otro
Gestión de centro educativo actual	1.Privado con subsidio
	2.Privado sin subsidio
	3.Estatal
	4.Combinación de las dos anteriores
Nivel educativo que imparte	1.Primario
	2.Secundario
	3.terciario
	4.Otro
Cantidad de establecimientos donde trabaja	1.1
	2.2
	4.3
	4.más de 3
Cargo docente	1.Directivo
	2.Maestra/o
	3.Preceptor/a
	4.Otro
Situación de revista	1.Titular
	2.Provisional
	3.Suplente
Transporte hasta la institución	1.Vehículo propio
	2.Transporte público
	3.Otro
Antecedentes familiares en educación	1.Si
	2.No
Propio sueldo como único ingreso	1.Si
	2.No

Big Five Inventory [BFI] (John, 1990) en su versión adaptada por Castro Solano y Casullo (2001).

Yo me veo a mí mismo/a como alguien...		Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totalmente de
1	A quien le gusta hablar.					
2	Que tiende siempre a encontrar fallas en los demás.					
3	Que tiene capacidad para finalizar una tarea.					
4	Que es depresivo/a o triste.					
5	Que es original y a quien se le ocurren nuevas ideas.					
6	Que es reservado/a.					
7	Que ayuda a los demás y no es egoísta.					
8	Que puede ser un poco descuidado/a.					
9	Que es relajado/a y que maneja bien los problemas.					
10	Que es curioso/a respecto de las cosas.					
11	Que está lleno/a de energía.					
12	Que empieza peleas con los demás.					
13	Que es un/a trabajador/a confiable.					
14	Que puede ser tenso/a.					
15	Que es ingenioso/a					
16	Que siempre genera mucho entusiasmo.					
17	Que tiene una naturaleza por la cual puede perdonar.					
18	Que tiende a ser desorganizado/a.					
19	Que se preocupa mucho por todo.					
20	Que tiene una imaginación muy activa.					
21	Que tiende a ser callado/a.					
22	Que generalmente es muy confiable.					
23	Que tiende a ser perezoso/a.					

2 4	Que es emocionalmente estable y que no se altera fácilmente.					
2 5	Que es imaginativo/a.					
2 6	Que tiene una personalidad asertiva.					
2 7	Que puede ser frío/a y distante.					
2 8	Que persevera hasta que las tareas estén terminadas.					
2 9	Que puede tener alteraciones en los estados de ánimo,					
3 0	Que tiene valores artísticos y que disfruta de las experiencias estéticas.					
3 1	Que a veces es tímido/a e inhibido/a.					
3 2	Que es muy considerado/a y amable con los demás.					
3 3	Que hace las cosas de modo eficiente.					
3 4	Que permanece calmo/a en situaciones tensas.					
3 5	Que prefiere el trabajo rutinario.					
3 6	Que es sociable.					
3 7	Que a veces puede tratar mal a los demás.					
3 8	Que puede fijarse metas y seguirlas.					
3 9	Que se pone nervioso/a fácilmente.					
4 0	A quien le gusta pensar y reflexionar.					
4 1	Que tiene pocos intereses artísticos.					
4 2	A quien le gusta cooperar con los demás.					
4 3	Que se distrae fácilmente.					
4 4	Que tiene gustos sofisticados en arte, música o literatura.					