

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON
EL ESTRÉS LABORAL EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL
DE LIMA PERIODO 2017.**

PRESENTADO POR:

JINA SELENI LIBERATO VILLANUEVA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

Mg. CARLOS MÁXIMO GONZALES AÑORGA

HUACHO - 2019

**LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL
EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PERIODO
2017.**

JINA SELENI LIBERATO VILLANUEVA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mg. CARLOS MÁXIMO GONZALES AÑORGA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional, el cual me dio fortaleza para persistir y superarme profesionalmente.

A mi hijo Thiago Gonzalo por darme la fuerza para seguir adelante.

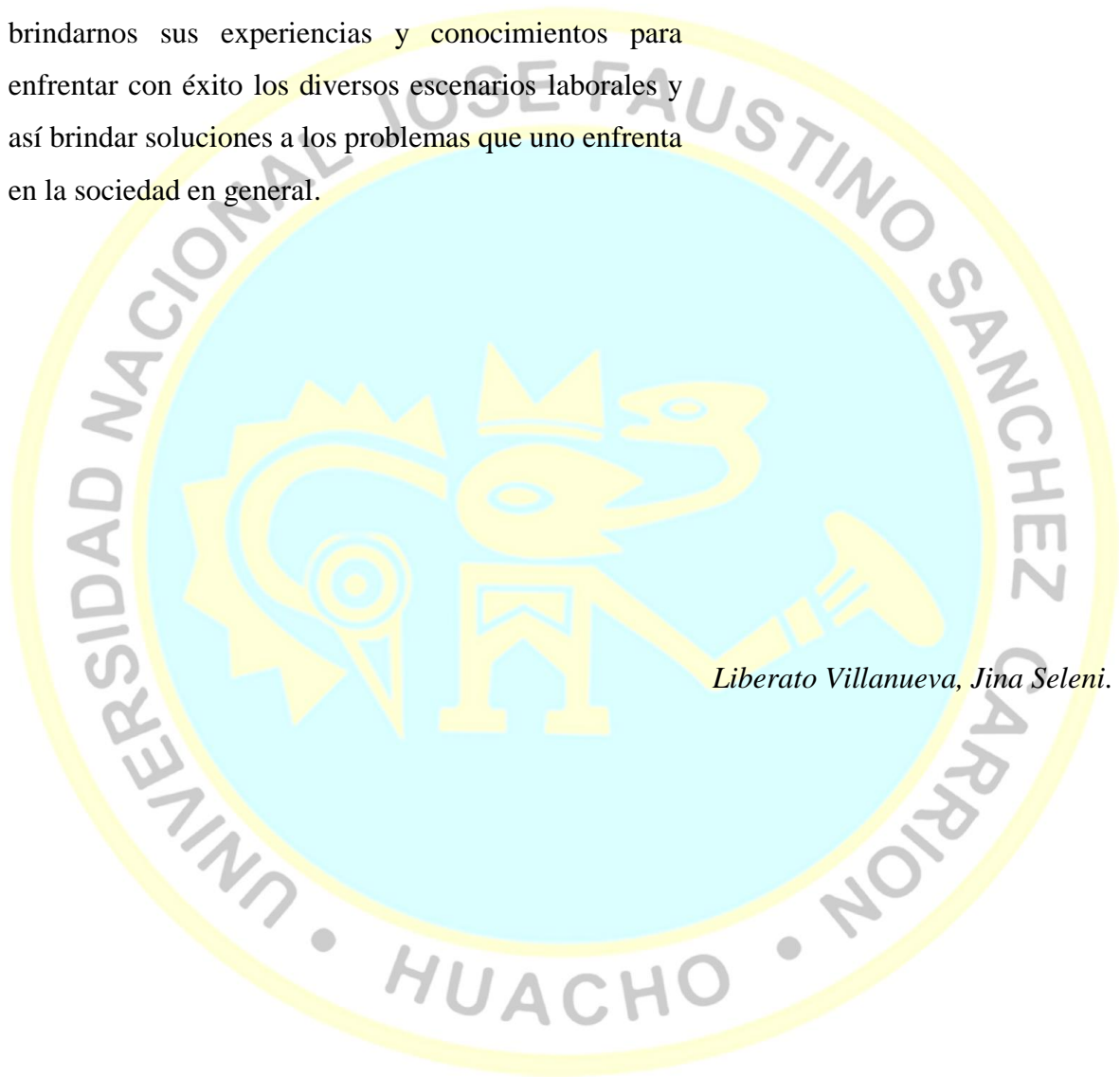
A mis docentes por su enseñanza y apoyo profesional.

Liberato Villanueva, Jina Seleni.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Escuela de Postgrado por su constante labor que vienen realizando para el mejoramiento de la calidad académica en la universidad.

A los docentes de la Escuela de Postgrado por brindarnos sus experiencias y conocimientos para enfrentar con éxito los diversos escenarios laborales y así brindar soluciones a los problemas que uno enfrenta en la sociedad en general.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Definición de términos básicos	23
2.4 Hipótesis de investigación	24
2.4.1 Hipótesis general	24
2.4.2 Hipótesis específicas	24
2.5 Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III	27
METODOLOGÍA	27
3.1 Diseño metodológico	27
3.2 Población y muestra	27
3.2.1 Población	27
3.2.2 Muestra	27

3.3	Técnicas de recolección de datos	27
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	30
CAPÍTULO IV		31
RESULTADOS		31
4.1	Análisis de resultados	31
4.2	Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V		55
DISCUSIÓN		55
5.1	Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI		58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
6.1	Conclusiones	58
6.2	Recomendaciones	59
REFERENCIAS		61
7.1	Fuentes bibliográficas	61
7.2	Fuentes electrónicas	61
ANEXOS		64



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar de qué manera la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima periodo 2017. La metodología fue de diseño no experimental, descriptiva explicativa, transversal. La población está conformada por 50 personas que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima de acuerdo a las modalidades: CAP 22, CAS 5 y Terceros 23. La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario (elaboración propia en base a Robbins, 2014 & Griffin, 2011). Para el procesamiento de la información se empleó el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión 24. Los resultados respecto a la personalidad, en la extraversión el 62% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, en la afabilidad el 62% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, en la minuciosidad el 60% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, en la estabilidad emocional el 68% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, en la apertura a la experiencia el 64% de los trabajadores se ubica en un nivel normal. Respecto al estrés laboral, en los factores del entorno el 60% de los encuestados se ubican en un nivel alto, en los factores de la organización el 50% de los encuestados se ubican en un nivel bajo, en los factores individuales el 66% de los encuestados se ubican en un nivel bajo. La investigación con un nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ y un coeficiente de correlación $r = 0,718$, concluyó que la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.

Palabras clave: Extroversión, afabilidad, minuciosidad, factores del entorno, factores de la organización, y factores individuales.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how the personality is related to the work stress of administrative personnel in the Regional Labor and Employment Promotion Office of the Regional Government of Lima 2017. The methodology was non-experimental design, descriptive, transversal. The population is made up of 50 people who work in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of the Regional Government of Lima according to the modalities: CAP 22, CAS 5 and Third 23. The technique is the survey and the instrument is the questionnaire (own elaboration based on Robbins, 2014 & Griffin, 2011). For the processing of the information the Statistical Package for the Social Sciences - SPSS version 24 was used. The results regarding the personality, in the extraversion 62% of the workers is located in a normal level, in the affability 62% of workers are located at a normal level, in meticulousness 60% of workers are at a normal level, in emotional stability 68% of workers are at a normal level, at the opening to experience 64 % of workers are at a normal level. Regarding work-related stress, 60% of the respondents are located at a high level, in the factors of the organization 50% of the respondents are located at a low level, in the individual factors 66% of the respondents are located at a low level. The investigation with a level of significance $p = 0.00 < 0.05$ and a correlation coefficient $r = 0.718$, concluded that the personality is related to the work stress of the administrative staff in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of the Government Regional of Lima.

Keywords: Extroversion, affability, thoroughness, environmental factors, organizational factors, and individual factors.

INTRODUCCIÓN

La tesis tiene como objetivo el determinar de qué manera la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, se realiza con la finalidad de optar el grado académico de maestro en gestión pública.

Debido a los cambios en la política económica del país se ha generado una condición laboral en la flexibilidad, la que tiene como característica el libre contrato o despido de los trabajadores, desconocimiento del periodo de labores, recorte del salario, el constante recorte de personal que trajo como consecuencia la inestabilidad laboral creando un estrés psicosocial en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRL. El Estrés es considerado como una enfermedad del último siglo, es consecuencia de la presión emocional, personal, laboral, etc. a la cual el organismo busca una manera de protegerse e indicar que se está llegando al límite, a lo que cada persona tiene distintas respuestas para hacer frente al estrés y esto es dependiendo de la personalidad de cada individuo.

Por ello, al hablar de personalidad nos referimos a los distintos rasgos positivos y negativos que caracterizan a cada persona, de acuerdo a éstas características cada individuo tiene distintas maneras de reaccionar ante los mismos estímulos.

Así tenemos que el personal de la DRTPE-GRL presenta distintas respuestas al verificarse que presenta estrés, sea producto de problemas personales o laborales y esto se ve reflejado en un mal desempeño en sus labores, falta de atención a sus responsabilidades. Cada trabajador asume el malestar del estrés de acuerdo a los patrones que rigen su personalidad, así tenemos que para algunos es más fácil manejar el estrés y no permite que afecte el rendimiento de sus labores dentro de la DRTPE-GRL, mientras que otros reflejan déficit en el cumplimiento de sus tareas creando un ambiente laboral de molestia por parte de su compañeros y jefes.

Para una mejor comprensión, la investigación se ah desarrollar en seis capítulos:

En el Capítulo I se trata del planteamiento del problema de investigación, su identificación, formulación, importancia, justificación y las limitaciones del trabajo de investigación.

El Capítulo II, está destinado para el marco teórico, el cual contiene los antecedentes teóricos, las bases teóricas dentro del cual se ha considerado los temas relacionadas con las variables.

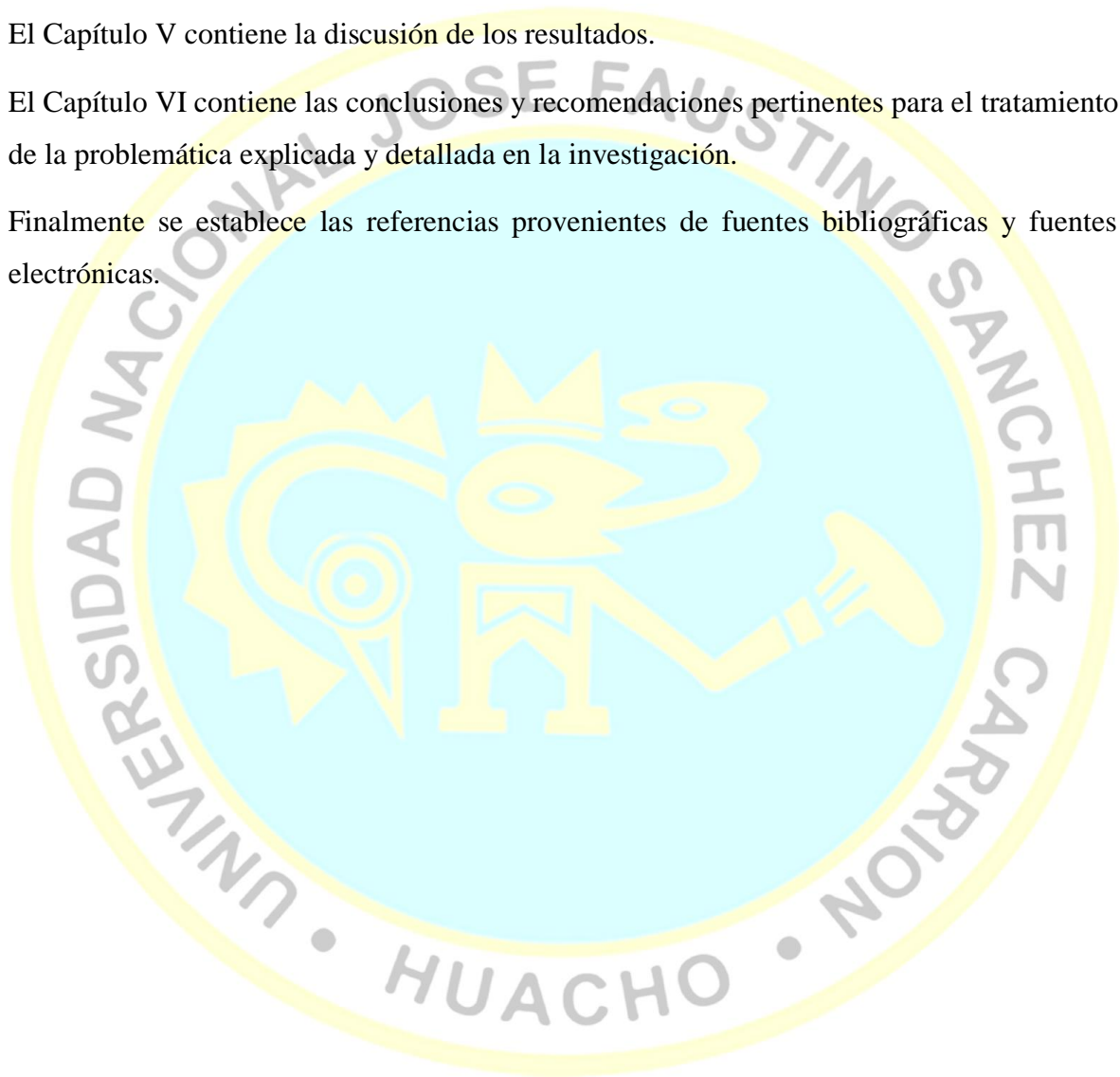
En el Capítulo III de la metodología, se considera el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información.

El Capítulo IV contiene el análisis de los resultados y la contrastación de las hipótesis de investigación.

El Capítulo V contiene la discusión de los resultados.

El Capítulo VI contiene las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la investigación.

Finalmente se establece las referencias provenientes de fuentes bibliográficas y fuentes electrónicas.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En las organizaciones un aspecto importante es el factor humano, el cual desarrolla tareas y funciones para conseguir los objetivos organizacionales.

La persona que labora en la administración pública tiene una forma determinada de comportarse en diferentes situaciones, teniendo así peculiaridad, esto significa que cada persona posee sus rasgos de personalidad de manera distinta. (Chiavenato, 2015).

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcentrado que pertenece a la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima y tiene por finalidad dirigir, coordinar, supervisar, evaluar y controlar las actividades técnicas administrativas sectoriales de trabajo y promoción del empleo. Entre las funciones se encuentran: conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo; conducir y ejecutar acciones en materia de promoción y protección de los derechos fundamentales, seguridad y salud en trabajo y bienestar social; promover la formación profesional de los trabajadores de las empresas de la región, como un instrumento de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad, entre otros (Manual de Organización y Funciones, 2012).

Para tener éxito en las funciones mencionadas se necesita un trabajador sin tensión, esto es, sin estrés. Sin embargo, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima se viene observando que el personal tiene estrés laboral.

Entonces, en lo referente a la personalidad se ha podido observar algunos problemas tales como que algunos trabajadores se les hace difícil relacionarse con

sus compañeros de trabajo y otras personas del ambiente externo laboral, otros trabajadores están cansados o agotados por el desagrado de hacer un trabajo rutinario, en otros casos a los trabajadores les desagrada enfrentar problemas, y otros trabajadores dan la impresión de no ser sensibles cuando un compañero de trabajo necesita ayuda y no acuden a apoyarlo.

La personalidad es una mezcla de patrones conductuales, emocionales y de pensamiento que influye en la manera de reaccionar. o de interactuar con sus compañeros de trabajo y con otros individuos del entorno (Robbins & Coulter, Administración, 2010).

En lo referente al estrés laboral se viene observando que el personal tiene presión en su trabajo cuando al asignarle tareas estas se tienen que realizar en un tiempo limitado existiendo la posibilidad de no cumplir con dichas tareas, así también existe exceso de trabajo que obliga a las personas a quedarse más tiempo fuera de su horario de trabajo, a esto se agrega la inexistencia de afinidades interpersonales, de la misma manera se observa que el personal no está conforme con la remuneración que percibe y que ocasiona problemas económicos en su entorno familiar, así también algunos trabajadores están inquietos o preocupados por la incertidumbre respecto a la reducción de la fuerza de trabajo e inclusive por la incertidumbre política cuando existen cambios de personal directivo.

Estos aspectos señalados anteriormente, en referencia a la personalidad y el estrés laboral, se hace importante conocer la existencia de una relación entre ambas variables de estudio, y además permitirá conocer qué tipo de personalidad está más relacionado al estrés laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

¿De qué manera la afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

¿De qué manera la minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

¿De qué manera la estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

¿De qué manera la apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer de qué manera la extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Determinar de qué manera la afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Establecer de qué manera la minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Determinar de qué manera la estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Establecer de qué manera la apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

1.4 Justificación de la investigación

La personalidad se refiere a lo que es un individuo en toda institución u organización encontramos a las personas que realizan diferentes tareas y/o funciones y que a su vez asumen actitudes y comportamientos diferentes.

Los empleados están en contacto directo con sus compañeros de trabajo, usuarios y otras personas, con el propósito de desarrollar mejor su labor o atender a las personas de la mejor manera. Para esto las personas asumen diferentes comportamientos o actitudes. Así, la definición de personalidad es utilizada para explicar la estabilidad del comportamiento de trabajadores a través de los años, en diversos contextos y además las múltiples formas de reacciones de los trabajadores ante una circunstancia igual.

El estrés laboral ha venido acentuándose en las organizaciones, donde el factor humano ha venido enfrentando cada vez mayores complejidades en su trabajo por la existencia de la presión y que en un escenario de alta demanda laboral, de sobrecarga laboral, estaría ocasionando estrés laboral.

La presente investigación es importante porque permitirá conocer la relación entre las dimensiones de la personalidad y el estrés laboral y así buscar la manera de fortalecer las particularidades que caracterizan a la personalidad del individuo.

La justificación por su relevancia social se sostiene en la mejora de las actividades internas y externas que permitirá mejorar las relaciones interpersonales y la mejora de las funciones y servicios que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

La justificación teórica permitirá conocer la relación existente entre las dimensiones de la personalidad que estarían generando mayor asociación con el estrés laboral, ya que no solamente se conocerá si existe relación sino también el nivel de asociación entre las variables de estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación espacial comprende a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.

La delimitación geográfica comprende a la provincia de Huaura.

La delimitación social comprende al personal que labora en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.

La delimitación semántica comprende: personalidad y estrés laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) señalan que una investigación tiene viabilidad cuando dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de investigación. Estos recursos son: financieros, humanos y materiales. Es así que la presente investigación dispone de los recursos para ejecutar la investigación, asegurando así su viabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Oramas, 2013) con apoyo del Instituto Nacional de Salud de los trabajadores, Cuba, realizó la tesis “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”. El objetivo general fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. La investigación es descriptiva, tipo transversal. La población estuvo constituida por todos los docentes del nivel primario de enseñanza cubana. Se realizó un muestreo no probabilístico, con una selección según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria. Se utilizaron como instrumentos los cuestionarios. Las conclusiones señalan que los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, el salario inoportuno e insuficientes recursos para el trabajo, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores.

(Mosqueda & García, 2008) publicaron la investigación “Rasgos de personalidad y gratificaciones de jóvenes usuarios del chat” en México, estudiando la personalidad y las gratificaciones de los usuarios del Chat. La población fue de ocho jóvenes usuarios frecuentes del chat. El objetivo fue identificar los rasgos de personalidad de estos jóvenes, para averiguar si había coincidencias o regularidades entre ellos. El diseño metodológico fue exploratorio y transversal. Se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Las conclusiones señalan rasgos de

personalidad bastante definidos, encontrándose coincidencias entre sus actitudes y formas de conducta.

(González, 2006) publicó el “estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género” en la Universidad de Valencia, España. En la investigación se menciona diversos términos relacionados al estrés, como son estrés, estresor y distrés. El estrés es considerado un proceso donde algunas características de la situación producen resultados o consecuencias negativas para el bienestar de las personas. Los estresores son estímulos, generados en la situación o en la propia persona, que tienen resultados o consecuencias negativas, físicas o psicológicas; y el distrés es considerado dichos resultados o consecuencias.

(Ballesteros, Mestre, Pechobierto, Puigdoménech, & Ramos, 2005) en la investigación titulada “Influencia de las variables de la personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios” apoyada por la Universitat Jaume, España, establecieron como objetivo examinar las relaciones entre la adicción al trabajo y las dimensiones de personalidad: energía, estabilidad emocional, tesón, afabilidad y apertura mental. La muestra de la investigación fue de 51 profesores e investigadores. Los resultados señalan que existen características típicas de los adictos al trabajo, presentando una baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental y baja amabilidad. La conclusión más importante demostró las correlaciones entre los 4 factores del cuestionario de adicción y las 5 dimensiones del BFQ, encontrándose las dimensiones de personalidad que están relacionadas con la adicción al trabajo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Huamani, 2017) realizó la investigación titulada “Estilos de personalidad y modos de afrontamiento al estrés en profesionales en enfermería de una Hospital Militar, Lima 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Alas Peruanas. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre los estilos de personalidad y modos de afrontamiento al estrés a modo de correlación en los

profesionales en enfermería. Es una investigación descriptivo correlacional, de corte transversal. La población fue 103 profesionales, asimismo la muestra fue 99 personas. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos a las pruebas psicológicas de estilos de personalidad de Millon y modos de afrontamiento al estrés de COPE y como instrumentos el cuestionario. La investigación concluyó en existen correlaciones positivas significativas entre el modo de afrontamiento al estrés y estilo de personalidad.

(Torrejón, 2017) realizó la investigación titulada Rasgos de personalidad y estrés de los trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el estrés en trabajadores. Es una investigación descriptivo correlacional de diseño no experimental y transversal. La población fue 152 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la ficha técnica y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe relación significativa entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa del área publicidad digital en el distrito de San Isidro.

(Cervantes, 2017) realizó la investigación titulada “Nivel de estrés, tipo de personalidad y su relación con el bruxismo en alumnos de la Clínica Estomatológica Pediátrica II de la Universidad Alas Peruanas 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Alas Peruanas. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre el nivel de estrés académico, tipo de personalidad y el bruxismo en alumnos. Es una investigación de prospectivo, transversal, analítico y explicativo. La población fue 104 estudiantes. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos fueron mixtas (estructuradas y no estructuradas), estructurada con respuestas cerradas mediante el cuestionario y no estructurada mediante la inspección visual para el diagnóstico de bruxismo. La investigación concluyó en el nivel de estrés académico, tipo de personalidad se relaciona significativamente con el bruxismo en estudiantes

(Oviedo & Talavera, 2016) realizaron la investigación titulada “Estrés laboral, dimensiones de personalidad y la personalidad resistente en miembros de la Policía nacional del Perú de Arequipa - 2016 (Realizado en las Comisarias Santa María y Palacio Viejo Arequipa)”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional San Agustín, Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre el estrés laboral con los cinco factores de la personalidad y la personalidad resistente en personal policía. Es una investigación descriptiva no experimental, transversal y correlacional. La población fue 220 policías, asimismo la muestra fue 142 policías. La investigación utilizó como instrumento el cuestionario de estrés de Cooper. La investigación concluyó en que existe relación entre el Estrés Laboral con las Dimensiones de la Personalidad en cuanto a las Dimensiones Energía, Estabilidad Emocional y Apertura Mental; no está asociado con las Dimensiones de Afabilidad y Tesón. Así mismo, existe una relación de manera significativa entre el estrés laboral con la Personalidad Resistente.

(Donayre, 2016) realizó la tesis de posgrado “Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta investigación tuvo como objetivo general analizar las percepciones de estrés laboral en el aula y fuera de ella por los docentes. Uno de sus objetivos específicos fue analizar los factores desencadenantes de estrés laboral y analizar las sugerencias de los docentes para favorecer una gestión organizacional que ayude a disminuir el estrés laboral. El estudio tiene un enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo. Los resultados señalan que los docentes perciben estrés laboral porque la estructura y el ambiente organizacional son ambiguos e influye directamente en el buen desempeño laboral.

(Banda & Santamaría, 2014) con apoyo de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo publicaron “Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A. de la agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el período 2013-2014”. El objetivo general fue elaborar estrategias que permitan gestionar adecuadamente el estrés laboral en los trabajadores. El tipo de investigación es prospectivo – descriptivo. La población fue de 35 empleados. La

recolección de datos se llevó a cabo mediante cuestionarios. La conclusión señala evidencia del estrés laboral en el personal de la agencia tiendas EFE S.A. así también el estrés en el entorno laboral es una amenaza para la salud de los trabajadores y se evidencia la presencia de factores inadecuados como: la seguridad, la comunicación laboral, las condiciones de trabajo y la falta de apoyo.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Personalidad

A. Definición

(Chiavenato, 2015) menciona que es la manera de comportarse en diversas circunstancias siendo una tendencia, por ende, se comporta de forma similar en circunstancias específicas, es decir, tiene peculiaridad, el rasgo de personalidad va a ser único para cada persona.

(Robbins & Coulter, Administración, 2014) menciona que la personalidad es el conjunto de patrones conductuales, pensamiento y emocionales que influye en la forma de reaccionar o la interacción con sus semejantes, siendo los rasgos medibles expuestos por las personas.

(Schermerhorn, 2010) menciona que la personalidad es el perfil general de las características que hacen que una persona sea distinta de las demás, la forma en que las personalidades individuales y las variaciones entre ellos moldean las conductas e influyen en ellas, y que son importantes consideraciones administrativas en cualquier escenario de trabajo.

(Días, 2001) menciona que la personalidad es un grupo de cualidades que constituyen el supuesto inteligente, lo define como la parte del carácter que se usa para ejercer una acción en las personas en quienes se desea influir.

B. Dimensiones

(Robbins & Coulter, Administración, 2014) señala que en las últimas indagaciones sobre el rasgo de personalidad está basado en cinco dimensiones

fundamentales englobando cada una de las modificaciones relevante respecto a la personalidad de las personas.

El modelo de las cinco dimensiones esta conformado por:

- a. Extroversión: Es cuando la persona se siente a gusto cuando socializa con otras personas, es decir el nivel de ser tratable, asertivo y comunicativo.
- b. Afabilidad: Es el nivel que una persona es cortés, cooperativo y confiado.
- c. Minuciosidad: Es el nivel que una persona es confiable, comprometido, enfocado a resultados y perseverante.
- d. Estabilidad emocional: Es el nivel en que la persona es seguro, tranquilo y apasionado (rasgos positivo) al contrario de ser estresado, inseguro y depresivo (rasgos negativos)
- e. Apertura a la experiencia: es el nivel en que una persona tiene un extenso rango de creatividad e interés, amante de las novedades.

Este estudio de las dimensiones brinda algo adicional que un mero marco de análisis de la personalidad. Existe una relación entre las dimensiones de desempeño laboral y personalidad se sabe esto por las por las múltiples indagaciones. Por ejemplo, se realizó una investigación centrándose en examinar cinco categorías de ocupaciones: ejecutivo, vendedores, profesionales, policías y trabajadores calificado y semicalificados. Se concluyó que la minuciosidad predijo que en los cinco grupos ocupacionales estaban enfocado en el desempeño laboral.

C. Rasgos que describen la personalidad

(Robbins & Coulter, Administración, 2014) menciona que es la unión única de patrones de pensamiento, conductuales y emocionales que influyen en la forma de reacción o su integración con su semejante siendo las definiciones de la personalidad.

En los últimos tiempos, los indagadores desean identificar cuáles de son los rasgos que describen de manera correcta la personalidad. Los métodos más utilizados para lograr ese propósito son el modelo de los cinco grandes y el MBTI (Indicador de tipo Myres Briggs).

MBTI es un método muy conocido para categorizar los rasgos de la personalidad, siendo un instrumento que evalúa preguntas a distintas personas, a través de formulaciones de 100 preguntas, como se acostumbra a actuar en ciertas situaciones. De acuerdo a las respuestas los individuos son clasificados en cuatro categorías: Extrovertidos o introvertidos (E o I), sensoriales o intuitivos (S o I), reflexivo o sensibles (R o Se), y juiciosos o perceptivo (J o P). Los términos anteriores se conceptualizan de la siguiente manera:

- Extrovertidas (E) o Introvertidas (I): Los individuos necesitan de un entorno laboral variado y orientado a la acción que les permita relacionarse con otras personas y les contagie de experiencias nuevas. Se enfocan en comprender lo que los rodea y prefieren un entorno laboral silencioso y concentrado que les permita estar a solas y les dé oportunidad de explorar a profundidad un conjunto limitado de experiencias.
- Sensoriales (S) o Intuitivos (In): Previene la rutina y el orden y son prácticos.. Les desagrada enfrentar nuevos problemas, a menos que cuenten con métodos estandarizados para resolverlos; tienen una alta necesidad de conclusión; son pacientes en los detalles rutinarios y tienden a ser aptos para el trabajo de precisión. Por otro lado, los tipos intuitivos confían en los procesos inconscientes y tratan de enfocar su atención en el “Panorama General”. Son individuos a los que les gusta resolver problemas nuevos y les desagrada hacer lo mismo una y otra vez; suelen llegar a conclusiones apresuradas, son impacientes respecto a los detalles rutinarios y odian perder el tiempo en la búsqueda de precisión.
- Reflexivos (R) o Sensibles (Se): En el caso de los reflexivos utilizan la lógica y coherencia para manejar los inconvenientes. No son sentimentales; les gusta analizar y colocar de manera lógica las cosas; se relaciona bien exclusivamente con otras personas reflexivos y puedan dar la idea que son fuertes. Por su parte, el tipo sensible son sus emociones y valores. Además, son conscientes de sus semejanzas y de sus emociones, les agrada la armonía, requieren reconocimiento ocasionales, no les agrada decir a las personas cosas desagradables, se socializan con casi toda las personas de una buena manera y son más compasivos.

- Juiciosos (J) o Perceptivos (P): Si les agrada ejercer el control, optan por un mundo más ordenado y planificado, son decisiones, resueltos y exactos. Se orienta en completar las tareas, requieren solo la información importante para realizar sus labores, toma de decisiones rápidamente entonces están en el tipo juicioso. En contraste si son flexibles y espontánea, además de curioso, adaptables y tolerantes. Se orientan en comenzar sus labores, quieren tener toda la información acerca de sus labores para poder realizarlo, postergar las decisiones entonces estarían en el tipo perceptivo.

La mezcla de las preferencias ya mencionadas da lugar a la descripción de 16 tipos de personalidad, de forma que cada persona se identifique con uno de los elementos involucrado en los cuatro pares.

D. Perfiles de la personalidad

(Lussier & Achua, 2007) manifiestan que los perfiles de la personalidad identifican los rasgos individuales fuertes y los rasgos individuales débiles. Son utilizados para categorizar a las personas los perfiles de la personalidad “con el fin de poder predecir resultados positivos en el trabajo” (p. 31).

Estos autores señalan que las organizaciones realizan pruebas de personalidad con el propósito de asegurar una relación óptima entre el puesto de trabajo y empleado. Con respecto a los perfiles de personalidad se realizaron investigaciones sobre los contadores e ingenieros presentaba baja emocionalidad, pero un alto grado de confiabilidad. Así también lo que enfocaban al marketing y ventas tenían un nivel bajo de emocionalidad, pero una emocionalidad elevado. Otro aspecto señalado por estos autores, es que el 40% de las organizaciones aplican pruebas para determinar si una persona tiene el perfil de personalidad que necesitaría para poder esperar que los trabajadores alcancen buenos resultados laborales en las organizaciones.

(Lussier & Achua, 2007) señalan que tiene utilización global entre las diversas culturas el modelo de las dimensiones dela personalidad. Las investigaciones han manifestado que en pueblos de Sudamérica, Asia, Europa Occidental y Norteamérica se acostumbra a considerar las cinco dimensiones de la personalidad, pero también señalan los autores que otras culturas considera

importantes otras dimensiones de la personalidad, pero a pesar de éxito el mejor indicador de éxito en el trabajo es la dimensión de escrupulosidad siendo así considerado a nivel global (p. 31).

E. Diferencias de personalidad entre individuos

(Robbins & Coulter, Administración, 2014) señalan a la forma de actuar de los individuos es la personalidad, toda compañía necesita personal que realizar ciertas labores y estén en condicione, además pueden optar actitudes y comportamiento anhelados. Siendo el que tiene contacto directo con los abastecedores y cliente, es decir está en el contribuir a crear las ventajas competitivas. Al momento de reclutar a su personal las empresas actúan de manera minuciosa ya que ellos tendrán un puesto y están en un vínculo directo con los socios externos.

Siendo conceptualizado de múltiples maneras siendo un constructo teórico y complejo la personalidad. Básicamente es la manera de actuar en situaciones semejantes, en otras palabras, tiene peculiaridad, tiene un grupo diferenciado de rasgo de personalidad. También el concepto de personalidad es utilizado para entender la estabilidad del comportamiento de un trabajo a través del tiempo y en diversas circunstancias, y la manera de reacción de los individuos ante una misma circunstancia. De manera abreviada, es el grupo únicos de rasgos de personalidad compuesto por un individuo definido así la personalidad.

Siendo descrito con lenguajes común los rasgos de personalidad, como sociabilidad, agresividad Esto permite una ventaja y desventaja de manera simultánea. Es una ventaja porque las personas puedan darse cuenta las diferencias personales de manera rápido y entender como esas modificaciones influyen en ciertos momentos. Por el contrario, es una desventaja, por los conceptos empleados en el lenguaje común no son muy exacto, generando problemas de comprensión, comunicación y el uso de la información obtenido por medio de evaluaciones científicas.

Siendo una tendencia duradera los rasgos de personalidad a actuar de manera establecida en diferentes circunstancias. Algunos adjetivos como honesto, desconfiado, sociable, ansioso, temperamental son caracterizados dichos rasgos.

Estos términos son empleados de manera reiterada por los individuos para señalar la personalidad de los demás.

Adquirió mayor importancia las investigaciones de rasgo de personalidad con los trabajos de Eysenck, quien surgió de taxonomía en 1947 y además un modelo biológico en las décadas de los 90

Las dimensiones esenciales son introversión-extraversión, neuroticismo-estabilidad y socialización-psicoticismo fundamentado por Eysenck. Convirtiéndose así en sustento de múltiples taxonomías que surgieron luego y que emplean entre tres y siete dimensiones básicas.

En otras investigaciones, Gordon Allport encontró más de 4500 rasgos de personalidad. Pero Raymond Cattell empleo procedimiento estadísticos para disminuir la lista de Allport a solo 16 dimensiones de personalidad, en la teoría de que están puedan ser descrita a través de la medición. Desde ahí diferentes autores empezaron a agrupar rasgos en dimensiones o componente de la personalidad.

F. Utilización de las pruebas de personalidad

(Robbins & Coulter, Administración, 2014) señala que las organizaciones se han centrado en los cinco dimensiones ya mencionada lo realizan para compensar la falta de validez de las pruebas de personalidad, las cuales se vinculan con ciertos criterios que influyen en el desempeño laboral. Algunas características, como la afabilidad y la extraversión están vinculado con habilidades en concreto requerido por algunas labores, como socializarse con los demás, tener contacto con los clientes. Como las habilidades interpersonales que deben poseer los empleados y poder manejar el rechazo, eso se percataron las aseguradoras que el personal necesitaba de esas habilidad para tener éxito en la venta de sus seguros de vida. También los extravertidos generan incremento de venta y producen ganancias de productividad en comparación con el bajo costo de prueba empleado para la selección. Esto genera una ventaja competitiva en comparación de la competencia, que no realiza selección en base de la extraversión.

La adaptación emocional y la responsabilidad son dimensiones fundamentales ya que influyen en motivación laboral y es esfuerzo permanente. Como el desempeño depende tanto de la motivación y la aptitud, la predicción de

los rasgos de personalidad afectan la motivación podría incrementar por medio del empleo de pruebas, luego de haber seleccionado a un personal de manera óptima a través de la prueba. No puedo lograr el desempeño anhelado, si el trabajo solo posee con responsabilidad pero carece de aptitud, ni toda la motivación bastara para conseguirlo. Es decir, en falta de aptitud, la responsabilidad no es una ventaja. El grado de interés facilita el aprendizaje del trabajo.

El desempeño depende de la motivación y capacitación del trabajo para sus labores. Si esos indicadores son alto, por ende el desempeño también lo será.

La capacitación para el trabajo está relacionado con las aptitudes y conocimiento que a la vez depende de las aptitudes físicas y mentales, y de ciertos rasgos de personalidad. El resultado de la aptitud cognitiva general y rasgo de la personalidad es dado por el conocimiento que origina el aprendizaje y la improvisación. Para explicar las que las diferencias individuales influencia en el desempeño laboral algunos autores sugirieron algunos modelos.

Variable 2: Estrés laboral

A. Definiciones

(Chiavenato, 2015) define al estrés laboral como los síntomas que exponen los individuos como respuesta a la tensión incitada por presiones, contextos y acciones externamente.

(Werther, Davis, & Guzman, 2014) señalan que el estrés laboral se produce cuando hay un desacuerdo entre los recursos y la demanda del entorno del individuo para hacerle frentes.

(Guízar, 2013) define al estrés cuando el trabajador se somete a las emociones, etapas mentales y condición física que les origina un estado de sobreexcitación. (p. 266).

(Griffin, Administración, 2011) define al estrés como la respuesta de un individuo a un estímulo fuerte, llamado estresor (p. 488).

“El estrés es la reacción adversa de la gente ante una presión excesiva debida a exigencias extraordinarias, restricciones u oportunidades” (Robbins & Coulter, Administración, 2010, pág. 267).

B. Dimensiones

(Griffin, Administración, 2011) señala que hay varias causas del estrés laboral en las organizaciones, es así que los estresores relacionados con el trabajo comprenden a grupos globales que provoca estrés al colaborador en su puesto de trabajo, las cuales mencionaran a continuación.

a. Demandas de Tareas

Las demandas de tareas se asocian con la tarea en sí misma. Algunos puestos son más estresantes que otros de forma inherente. Algunas de las cosas que pueden hacer a los puestos estresantes son el tener que tomar decisiones rápidas, con información incompleta, o que tienen consecuencias relativamente serias.

Más allá de las presiones específicas relacionadas con las tareas, otros aspectos de un puesto pueden plantear amenazas físicas para la salud de una persona. La seguridad es otra demanda de tareas que pueden ocasionar el estrés. No es probable que alguien en un empleo relativamente seguro se preocupe de manera indebida por perder ese puesto (Griffin y Moorhead, 2010, p. 171), es así que las amenazas a la seguridad laboral pueden aumentar de manera brusca el estrés.

b. Demandas Físicas

Son estresores asociados con el entorno del puesto. Trabajar en el exterior en temperaturas extremadamente calientes o frías, o incluso en una oficina con deficiente calefacción o aire acondicionado o ventilación insuficiente, puede conducir al estrés. De igual forma los puestos que tienen rotación de turnos dificultan que las personas tengan privacidad o que promueva muy poca interacción social puede resultar en estrés, al igual que una pobre iluminación y superficies de trabajo inadecuado.

La mano de obra extenuante como cargar cosas pesadas o levantar paquetes puede llevar al estrés.

c. Demandas de Roles

Un rol es un conjunto de conductas esperadas asociadas con una posición en un grupo u organización. El estrés puede resultar de un conflicto

de roles o de una ambigüedad de roles que las personas pueden experimentar en grupo.

Por ejemplo, un empleado que siente presión de su jefe por trabajar más tiempo o de viajar más, mientras que al mismo tiempo la familia le pide pasar más tiempo en casa, es casi seguro que experimentará estrés como resultado del conflicto de roles. En forma similar un nuevo empleado que experimenta una ambigüedad de roles debido a mala inducción y prácticas de capacitación deficientes de la organización también experimentará estrés.

d. Demandas Interpersonales

Son estresores asociados con las relaciones que confrontan las personas en las organizaciones. Por ejemplo, las presiones de grupo relacionados con la restricción de la producción y la conformidad con la norma pueden llevar al estrés. Los estilos de liderazgo también pueden llevar al estrés. Un empleado que siente fuerte necesidad de cooperare en la toma de decisiones puede sentir estrés si su jefe rehúsa a permitir la participación. Y los individuos con personalidades en conflicto pueden experimentar estrés si se les requiere trabajar muy de cerca.

C. Factores del estrés laboral

(Schermerhorn, 2010) mencionan que los factores de estrés son cosas que generan estrés. Ya sea que se causen de modo directo por un ambiente de cambio o por otros aspectos del escenario de trabajo en las actitudes personales y no laborales, los factores de estrés pueden influenciar en las actitudes e incluso en la salud.

a. Los factores laborales

Manejan un potencial obvio para generar estrés laboral. De hecho, alrededor de 34 por ciento de los trabajadores en una encuesta informaron que sus trabajos eran tan estresantes que estaban pensando en renunciar. A menudo experimentamos dicho estrés por largas jornadas de trabajo, exceso de correos electrónicos, plazos de entrega del trabajo que no son realistas, jefes o compañeros de trabajo difíciles, trabajo desagradable o con el cual no

se está familiarizado y cambios implacables. Dos de los síndromes más usuales del estrés concerniente con el trabajo son:

- El llamado preparado para el fracaso (cuando las expectativas de desempeño son imposibles o el apoyo es completamente impropio para la tarea).
- El llamado de la identidad equivocada (cuando la persona está en un puesto que no corresponde en absoluto a sus talentos, o que simplemente no le gusta).

b. Los factores personales

Son considerados como una fuente de estrés de las personas en su centro laboral. Si una personalidad tipo A está muy enfocada hacia el logro, no es paciente y perfeccionista. Este tipo de personas son más proclives a originar estrés en situaciones que otras no los originaría. En ese caso, el estrés es parte de su personalidad. Entre sus patrones de conducta estresante de la personalidad del tipo A se incluyen en los siguientes:

- Constantemente se comen y caminan rápidamente.
- Se muestran intranquilos, apresuran a los demás, no les gusta esperar.
- Realizan, o tratan de realizar, varias cosas al mismo tiempo.
- Se sienten culpables cuando están relajados.
- Tratan de programar más funciones en un tiempo mínimo.
- Usan muecas de nerviosismo como apretar los puños, temblar, etc.
- Aceleran o interrumpen a los demás cuando estas están conversando.

c. Los factores no laborales

Poseen efectos secundarios que inquietan a las personas en sus funciones. Los eventos de su ámbito personal están cargados de estrés como los acontecimientos familiares, problema económico y asuntos personales que son fuente de tensión emocional. Eso varía en cada persona de cómo manejar el estrés, las preocupaciones que pueden afectar su ámbito laboral e incrementar el estrés de los conflictos entre su ámbito personal y laboral.

D. Causas comunes del estrés laboral

(Griffin & Moorhead, 2010) muchas cosas pueden ocasionar estrés, existen dos amplias categorías que son: los estresores organizacionales y los estresores de la vida.

a. Estresores organizacionales

En la organización pueden ocasionar diferentes elementos estrés laboral. Agrupando en los siguientes:

- Demandas de tareas:

Es cuando el colaborador experimenta estrés por una labor determinada en la cual se desempeña. Ciertos trabajos son más estresantes que otras. Los trabajos de cirujas, controladores de tráfico aéreo y los entrenadores de futbol americano profesional, por lo general son más estresantes que los de los participantes generales, agentes de boletos de aviones y gerentes de equipos de futbol.

Más allá de las presiones específicas relacionadas con las tareas, otros aspectos de un puesto pueden plantear amenazas físicas para la salud de una persona. Existen condiciones no sanas como en las minas de carbón y en el manejo de desechos tóxicos. La seguridad, es otra demanda de tareas que puede ocasionar estrés. No es probable que alguien en un empleo relativamente seguro se preocupe de forma indebida por perder ese puesto. Las amenazas a la seguridad laboral pueden aumentar el estrés de forma drástica. Por ejemplo, el estrés por lo general aumenta a través de una organización durante un periodo de despidos o inmediatos después de una fusión con otra empresa. Esto se ha observado en diversas organizaciones.

Un estresor final de demanda de las tareas es la sobrecarga. Esta ocurre cuando una persona simplemente tiene más trabajo del que puede manejar. La sobrecarga puede ser cuantitativa (la persona tiene demasiadas tareas que realizar o muy poco tiempo para realizarlos) o cualitativa (la persona puede creer que carece de la capacidad para realizar el trabajo). Debemos señalar que lo opuesto a una sobrecarga también puede resultar en aburrimiento o apatía tal como una sobrecarga

puede causar tensión y ansiedad. Así, un grado moderado de estrés relacionado con la carga de trabajo óptimo puede llevar a altos niveles de energía y a una motivación.

- Demandas físicas:

Las demandas físicas de un puesto son los requerimientos físicos que tiene sobre el trabajador; estas demandas son una función de las características físicas del entorno y las tareas físicas que incluye el puesto. Un elemento importante es la temperatura. Trabajar en el exterior en temperaturas extremas puede resultar en estrés, como puede ser en trabajar en una oficina con mala calefacción o aire acondicionado deficiente. La mano de obra extenuante como cargar cosas pesadas o levantar paquetes puede llevar a resultados similares. El diseño de la oficina también puede ser un problema. Una oficina mal diseñada puede dificultar que las personas tengan privacidad o promover demasiada interacción social o muy poca interacción social.

Demasiada interacción puede distraer a la persona de sus tareas, mientras que muy poca puede llevar al aburrimiento o la soledad. De igual manera, una mal iluminación, superficies de trabajo, inadecuadas y deficiencias similares, pueden crear estrés. Y el trabajo por turnos puede ocasionar interrupciones para las personas debido a la forma en que afecta su sueño y sus actividades del tiempo libre.

- Demandas de roles:

Las demandas de roles también pueden resultar estresantes para las personas en las organizaciones. Un rol es un conjunto de conductas esperadas asociadas con un puesto en particular en un grupo o una organización.

Como tal, tiene requerimientos formales y requerimientos informales. Las personas en una organización o un grupo de trabajo esperan que una persona en un rol en particular actúe de cierta manera formal e informal. Los individuos perciben expectativas de roles con grandes variantes de precisión y luego intentan actuar en ese rol. Sin embargo, pueden introducir “errores” en este proceso, que resulten en

problemas inductores de estrés llamado ambigüedad de roles, conflictos de roles y sobrecargas de roles.

- Demandas interpersonales:

Un conjunto final de factores de estrés organizacionales consiste en tres demandas, conflicto interpersonal, presión de equipos y liderazgo. Las presiones de grupo, pueden incluir presión por restringir la producción, presión por adaptarse a las normas de grupo y demás. Los individuos que producen mucho más de este nivel pueden ser presionados por el grupo para alinearse. Un individuo que siente una fuerte necesidad de variar de las expectativas del grupo experimentará una gran cantidad de estrés, en especial si la aceptación por parte del grupo también es importante para él o para ella.

El estilo de liderazgo también puede ocasionar estrés. Suponga que un empleado necesita una gran cantidad de respaldo social de su líder. Sin embargo, el líder es muy brusco y no muestra ninguna preocupación ni compasión por él. Este empleado quizá se sentirá estresado. De forma similar, asuma que un empleado siente una fuerte necesidad de participar en la toma de decisiones y de ser activo en todos los aspectos de la administración. Su jefe es muy autocrático y se rehúsa a consultar a sus subordinados acerca de nada. Una vez más, es probable que ocurra el estrés.

Las personalidades y las conductas en conflicto pueden ocasionar estrés. Puede ocurrir conflicto cuando dos o más personas deben trabajar juntas, aunque sus personalidades, actitudes y conductas difieren. De igual manera, un empleado al que le gusta tener un entorno laboral callado y pacífico pueden experimentar estrés si la oficina adjunta se le asigna a alguien cuyo trabajo le requiere hablar por teléfono gran parte del día.

Por último, también debemos señalar que, en el mundo actual, muchos empleados experimentan estrés de una diversidad de fuentes de manera simultánea.

2.3 Definición de términos básicos

Personalidad

Es la unión de patrones conductuales, emocionales y de pensamiento que influencia en la forma de reaccionar o la interacción con sus semejantes, explicada en conceptos de los rasgos medibles expuesto por las personas.

Extroversión

Es el nivel en el que la persona es asertivo, comunicativo, tratable, también de sentirse a gusto al socializarse con otras personas.

Afabilidad

Es el nivel en el que la persona es cooperativo, confiado y cortés.

Minuciosidad

Es el nivel en el que la persona es confiable, responsable, perseverante y enfocado a resultados.

Estabilidad emocional

Es cuando la persona posee rasgos positivos como ser tranquilo, seguro y entusiasta, o bien tener rasgos negativos como depresivo, inseguro y nervioso.

Apertura a la experiencia

El grado en el que alguien tiene un extenso rango de intereses y es imaginativo, amante de las novedades, artísticamente sensible e intelectual.

Estrés laboral

El estrés laboral es cuando se experimenta demanda de ajuste ocasionada por factores físicos, emocionales o mentales que se requiere un comportamiento para manejarlos.

Factores del entorno

Se refiere a elementos ambientales y externos que ocasionan efectos en los individuos y compañía.

Factores de la organización

Se refiere a las fuerzas relacionadas con la organización en sí. Aun cuando las organizaciones están constituidas por grupos de individuos, existen dimensiones macroscópicas que funcionan como factores potenciales de estrés.

Factores individuales

Las diferencias en rasgos de personalidad también pueden producir estrés. Características como el autoritarismo, la rigidez, la emotividad, la extraversión, la espontaneidad, la tolerancia a incertidumbre, la ansiedad y la necesidad de realización son factores determinantes de la tensión.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

La extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

La afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

La minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

La estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

La apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Personalidad	<i>Extroversión</i>	- Sociable.	01	Cuestionario
		- Conversador.	02	
		- Asertivo.	03	
		- Sentirse cómodo al relacionarse con los demás.	04	
	<i>Afabilidad</i>	- Cortés.	05	
		- Cooperativo.	06	
		- Confiado.	07	
	<i>Minuciosidad</i>	- Responsable.	08	
		- Confiable.	09	
		- Persistente.	10	
		- Orientado a resultados.	11	
	<i>Estabilidad emocional</i>	- Tranquilo.	12	
		- Entusiasta.	13	
		- Seguro.	14	
		- Tenso.	15	
		- Nervioso.	16	
		- Depresivo.	17	
		- Inseguro.	18	
	<i>Apertura a la experiencia</i>	- Amplio rango de intereses imaginativo.	19	
		- Gusta de las novedades.	20	
		- Artísticamente sensible.	21	
		- Intelectual.	22	
			23	
Estrés laboral	<i>Factores del entorno</i>	- Incertidumbre económica.	24	Cuestionario
		- Incertidumbre política.	25	
		- Incertidumbre tecnológica.	26	

	<i>Factores de la organización</i>	- Demandas de las tareas.	27	
		- Demandas de las funciones.	28	
		- Demandas interpersonales.	29	
		- Estructura organizacional.	30	
		- Liderazgo organizacional.	31	
	<i>Factores individuales</i>	- Problemas familiares.	32	
	- Problemas económicos.	33		
		- Personalidad.	34	



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se conceptualiza como las indagaciones que se realiza sin manipular intencionalmente las variables del estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único. Es correlacional causal porque se dirigirá a la comprobación de las hipótesis y sus causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por 50 personas que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo estos: CAP 22, CAS 5 y Terceros 23.

3.2.2 Muestra

No se realizó el cálculo de la muestra porque la población de estudio es pequeña y se ha aplicado al 100%, siendo significativa para proceder con la investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta (elaboración propia). El instrumento utilizado es el cuestionario (elaboración propia), que permitió medir a la variable personalidad y la variable estrés laboral.

Instrumento: Cuestionario sobre personalidad y estrés laboral.

Ficha técnica

- Nombre: Cuestionario sobre personalidad y estrés laboral
- Autores: Elaboración propia en base a propia en base a Robbins (2014) & Griffin (2011).
- Administración: Individual o Colectiva.
- Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 20 a 30 minutos.
- Aplicación: Personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.
- Puntuación: Calificación computarizada en base a la escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

- Significación: Estructura Factorial compuesta por 8 Dimensiones y 34 Subcomponentes.
- Tipificación: Baremo
- Uso: en personas del entorno interno organizacional.
- Materiales: Cuestionario que contiene los ítems de acuerdo a los indicadores.

a. Validación del cuestionario

El juzgar en qué medida un determinado instrumento resulta eficaz para el empleo que se le intenta dar, nos lleva a examinar los criterios de validez. Para hallar la validación se tomó en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a 38 personas que laboran en la Dirección de Trabajo y promoción del Empleo como prueba piloto. La validez del cuestionario, está referida a la exactitud con que el test mide lo que se propone medir, es decir, a la eficacia de una prueba para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador. La validez del instrumento se determinó haciendo uso del análisis factorial, el mismo que a través del estadístico KMO y Bartlett se obtuvo un valor de 0.550. Este valor nos indica que estadísticamente el instrumento para evaluar la personalidad y el estrés existente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima es válido.

Validez del instrumento a través del KMO y Barlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,550
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1215,178
	gl	561
	Sig.	,000

b. Confiabilidad del cuestionario

Para el análisis de confiabilidad del instrumento, se tuvo como base las siguientes ponderaciones:

<i>Escala de valoración del Alfa de Cronbach</i>	
Valor de Alfa de Cronbach	Apreciación
[0,95 a +[Muy elevada excelente
[0,90 a 0,95[Elevada
[0,85 a 0,90[Muy buena
[0,80 a 0,85[Buena
[0,75 a 0,80[Muy respetable
[0,70 a 0,75[Respetable
[0,65 a 0,70[Mínimamente aceptable
[0,40 a 0,65[Moderada
[0,00 a 0,40[Inaceptable

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Alfa de Cronbach. Dicho valor es de 0.868, es decir mayor a 0.80, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran como bueno.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	34

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se empleó el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias. Se utilizó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

El software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión 24. Los resultados son presentados en tablas y figuras.

Diseño de la prueba de hipótesis

Una de las herramientas no paramétricas más útiles es la prueba de chi cuadrado χ_c^2 . Existe una distribución de chi cuadrado por cada grado de libertad, motivo que a medida que se incrementó el número de grado de libertad, la distribución de chi cuadrado se vuelve menos sesgada, la formula está dada por:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde

o_{ij} = Frecuencia observada

E_{ij} = Frecuencia esperada

f = Filas

c = Columnas

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A continuación, se presenta los resultados de la investigación en base a la información recogida mediante los instrumentos, con las que se presentan en cuadros estadísticos, figuras y de acuerdo a las hipótesis de trabajo.

A. Datos generales

A continuación, se realiza una descripción de las variables sociodemográficas.

Tabla 1
Distribución de frecuencias y porcentajes según el género de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	32	64,0
Femenino	18	36,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

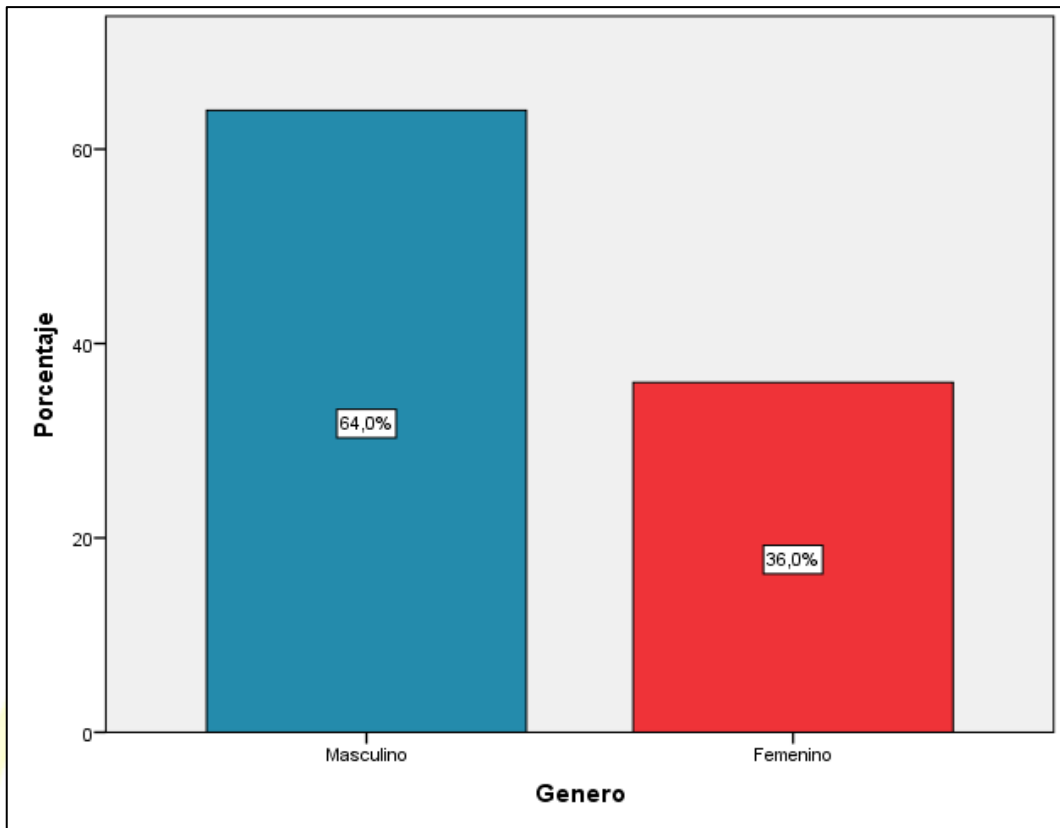


Figura 1. Género de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 1 que el 64% de los trabajadores son de género masculino y el 36% son de género femenino.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes según la edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24 años	7	14,0
Entre 25 años a 31 años	20	40,0
Entre 32 años a 45 años	20	40,0
Más de 45 años	3	6,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

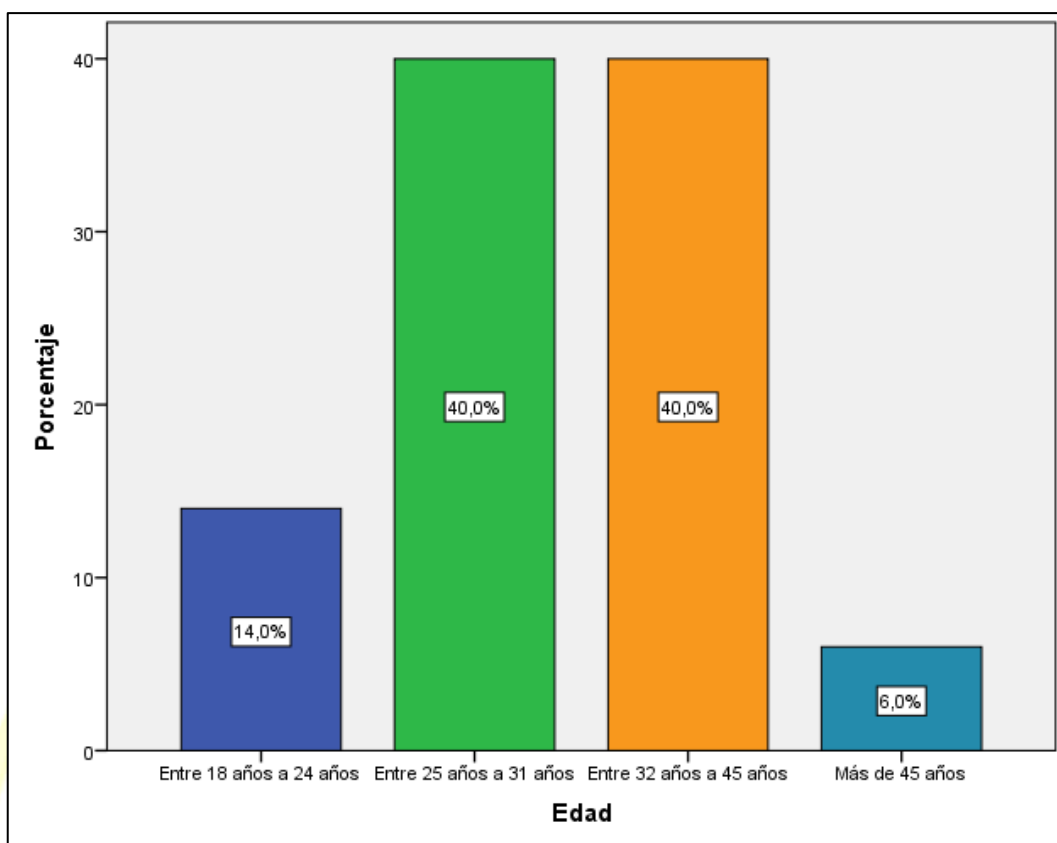


Figura 2. Edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 2 que el 14% de los encuestados tienen entre 18 años a 24 años, el 40% tiene entre 25 años a 31 años, el otro 40% se encuentra entre 32 años a 45 años y el 6% tiene más de 45 años

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes según el grado de Instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Grado de Bachiller	6	12,0
Título profesional	32	64,0
Grado de Magister o Maestro	12	24,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

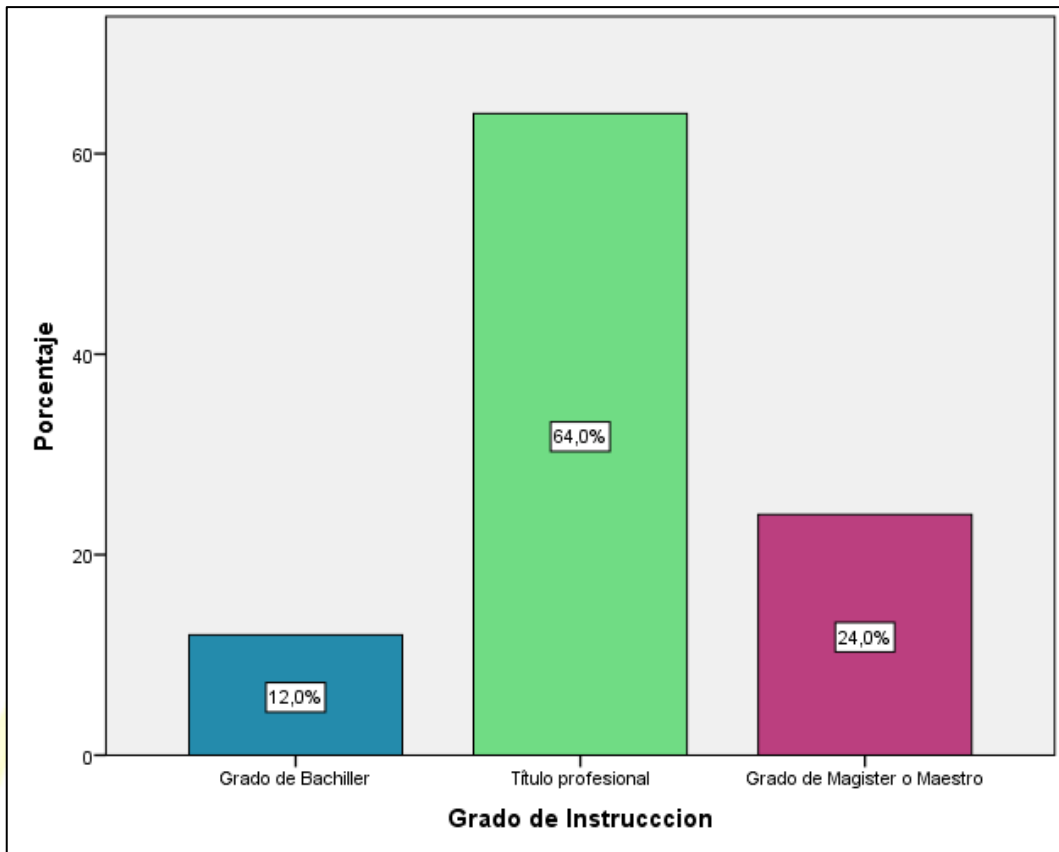


Figura 3. Grado de Instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 3 que el 12,0% tiene grado de bachiller, el 64% tiene título profesional y el 24% grado de magister o maestro.

B. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Personalidad”

A continuación se presentan los datos arrojados que se midió con el cuestionario de Personalidad, en la cual se mide por extraversión, afabilidad, minuciosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 4

Extroversión de extrovertido e introvertido de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	10,0
Normal	31	62,0
Bajo	14	28,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

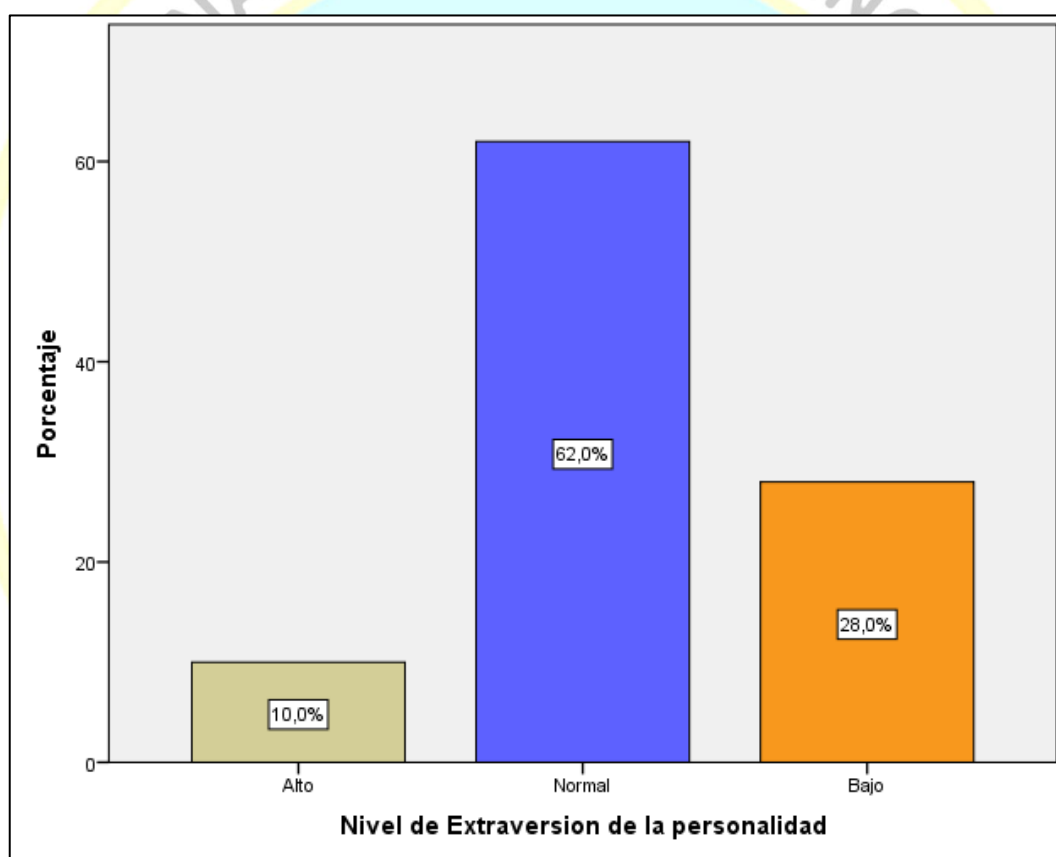


Figura 4. Extroversión de extrovertido e introvertido de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 4 que en la extraversión el 62% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, el 28% se encuentra en un nivel bajo y el 10% en un nivel alto.

Tabla 5

Afabilidad de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	10,0
Normal	31	62,0
Bajo	14	28,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

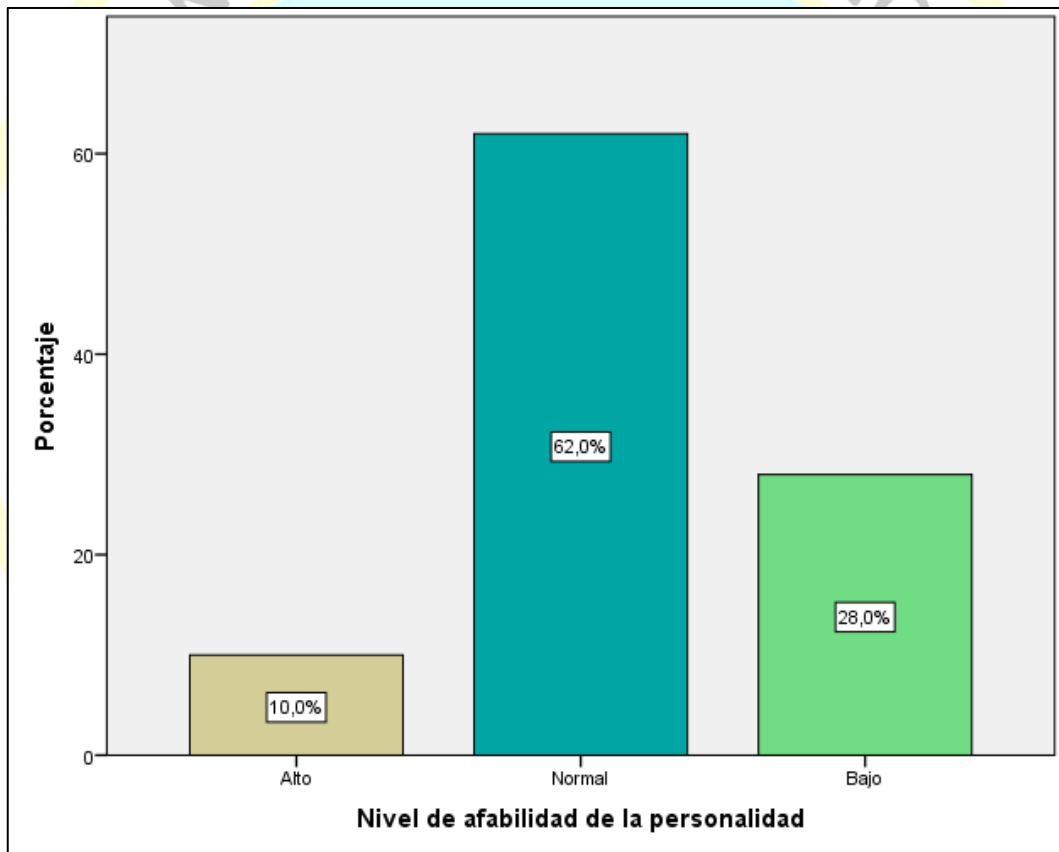


Figura 5. Afabilidad de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 5 que en la afabilidad el 62% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, el 28% se encuentra en un nivel bajo y el 10% en un nivel alto.

Tabla 6

Minuciosidad de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	16,0
Normal	30	60,0
Bajo	12	24,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

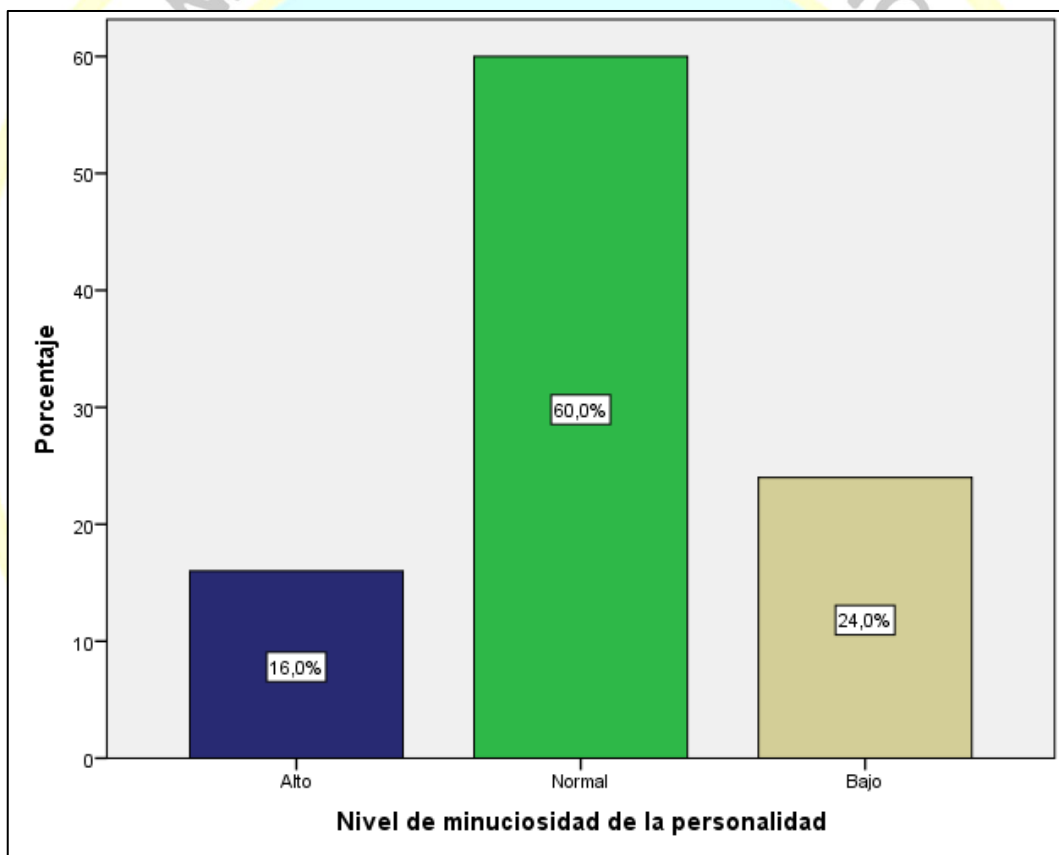


Figura 6. Minuciosidad de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 6 que en la minuciosidad el 60% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, el 24% se encuentra en un nivel bajo y el 16% en un nivel alto.

Tabla 7

Estabilidad Emocional de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	6,0
Normal	34	68,0
Bajo	13	26,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

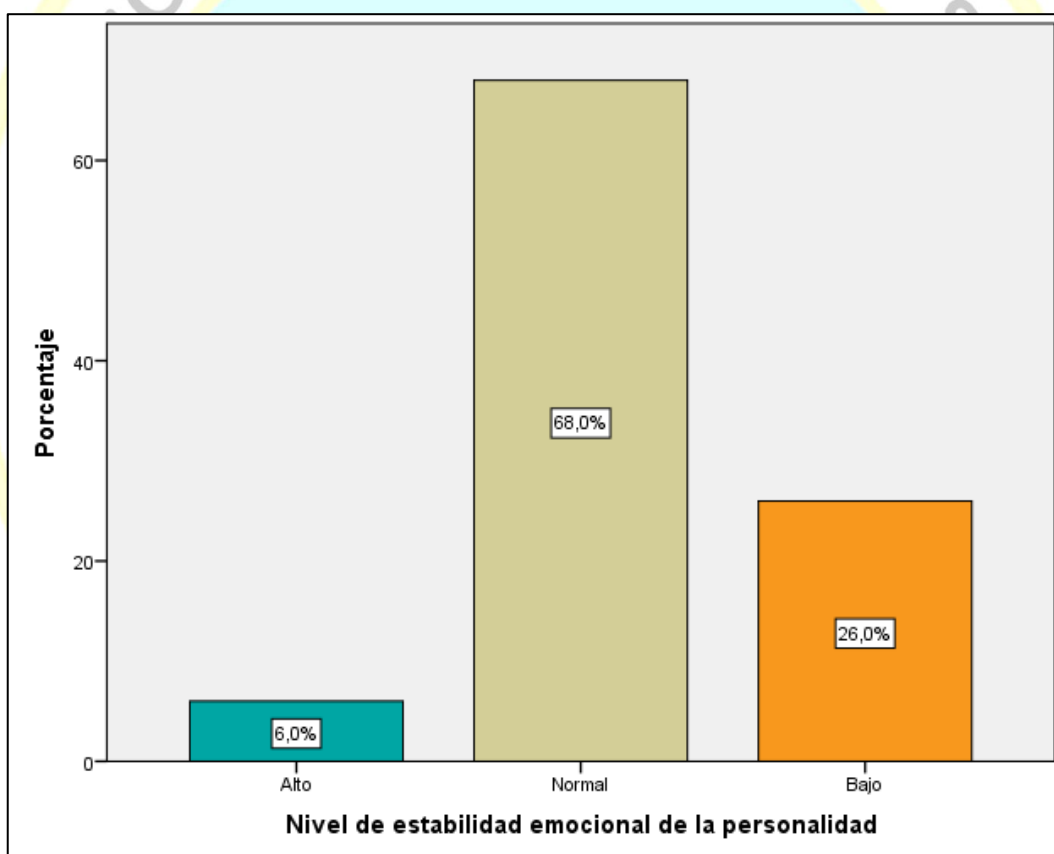


Figura 7. Estabilidad Emocional de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 7 que en la estabilidad emocional el 68% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, el 26% se encuentra en un nivel bajo y el 6% en un nivel alto.

Tabla 8

Apertura a la experiencia de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	10,0
Normal	32	64,0
Bajo	13	26,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

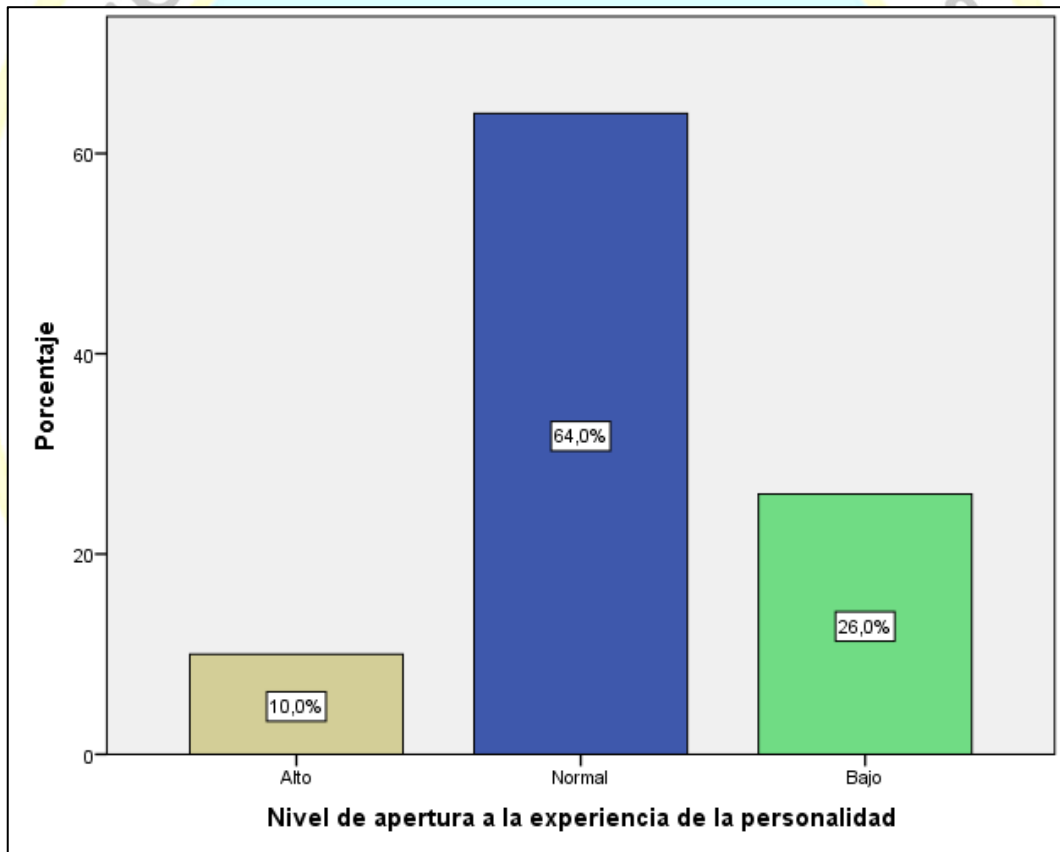


Figura 8. Apertura a la experiencia de la personalidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 8 que en la apertura a la experiencia el 64% de los trabajadores se ubica en un nivel normal, el 26% se encuentra en un nivel bajo y el 10% en un nivel alto.

C. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Estrés laboral”

A continuación, se presentan los datos arrojados que se midieron con el cuestionario de Estrés, en la cual se mide por factores del entorno, factores de la organización y factores individuales de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 9

Nivel de estrés en los factores al entorno de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	60,0
Normal	19	38,0
Bajo	1	2,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

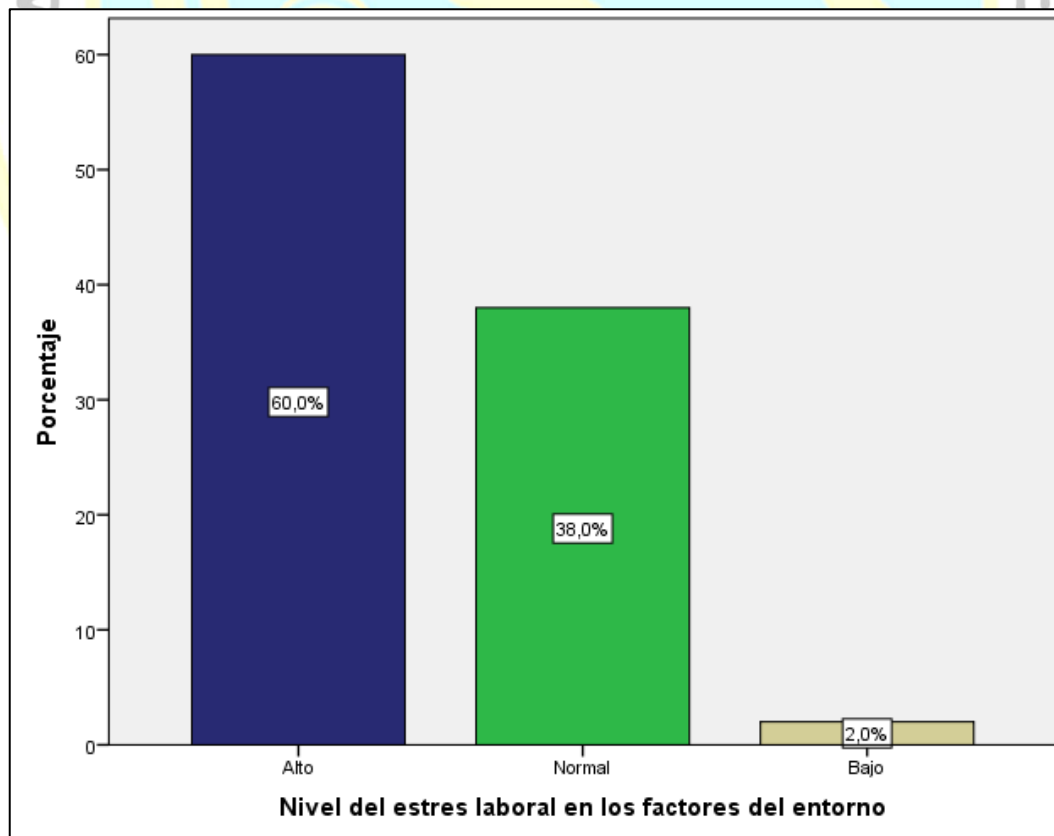


Figura 9. Nivel de estrés en los factores al entorno de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 9 que dentro del estrés en los factores del entorno el 60% de los encuestados se ubican en un nivel alto, el 38% se encuentra en un nivel normal y el 2% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 10

Nivel de estrés en los factores de la organización de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	38,0
Normal	6	12,0
Bajo	25	50,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

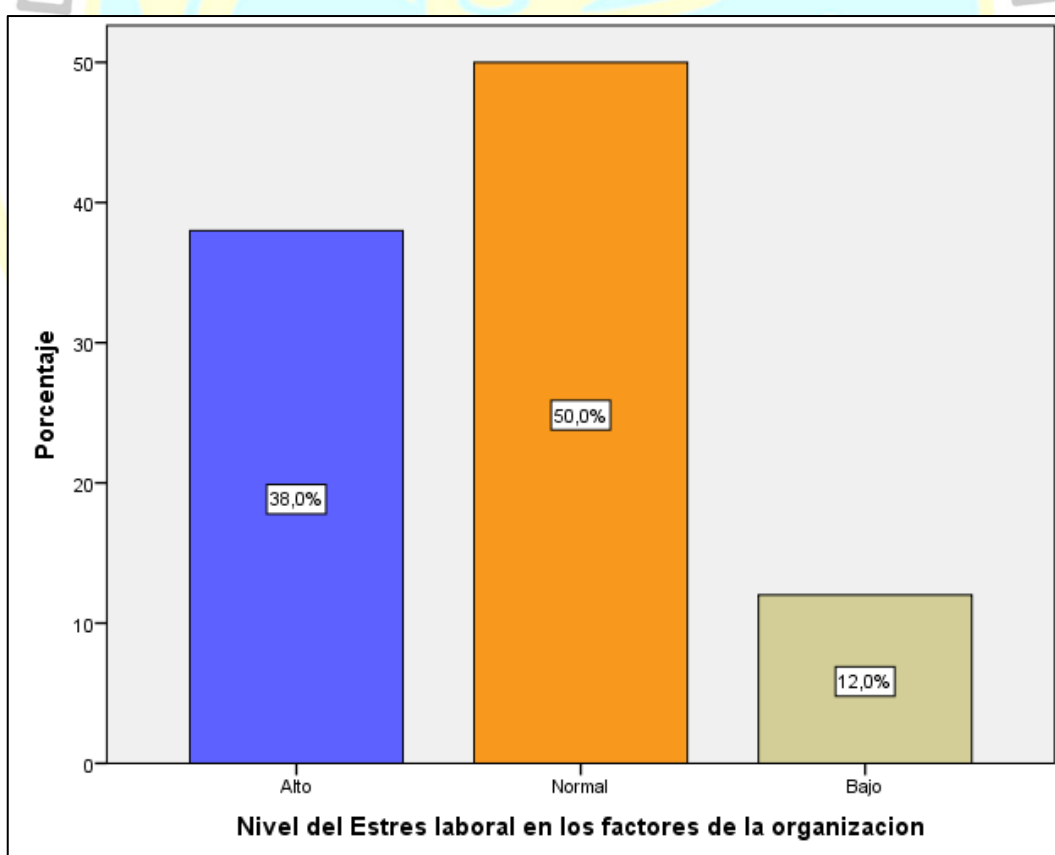


Figura 10. Nivel de estrés en los factores de la organización de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 10 que dentro del estrés en los factores de la organización el 50% de los encuestados se ubican en un nivel bajo, el 38% se encuentra en un nivel alto y el 12% se encuentra en un nivel normal.

Tabla 11

Nivel de estrés en los factores individuales de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	32,0
Regular	1	2,0
Bajo	33	66,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

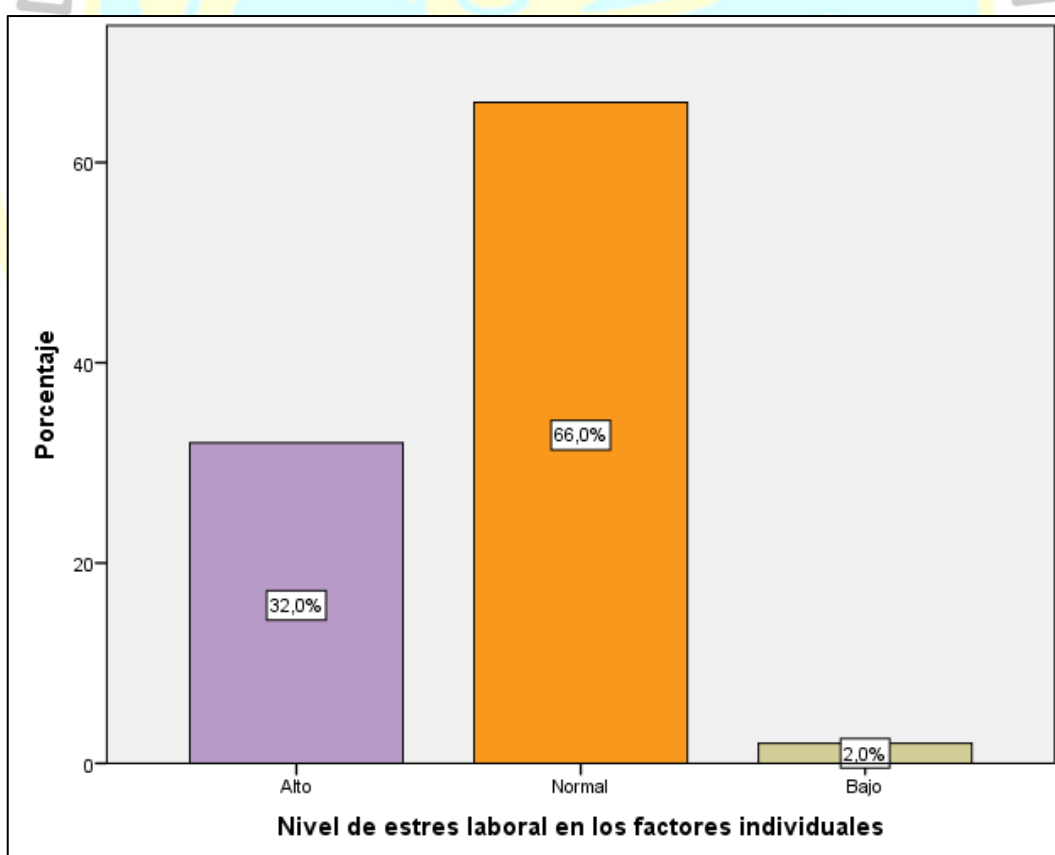


Figura 11. Nivel de estrés en los factores individuales de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 11 que dentro del estrés en los factores individuales el 66% de los encuestados se ubican en un nivel bajo, el 32% se encuentra en un nivel alto y el 2% se encuentra en un nivel regular.

Tabla 12

Nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	66,0
Normal	5	10,0
Bajo	12	24,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

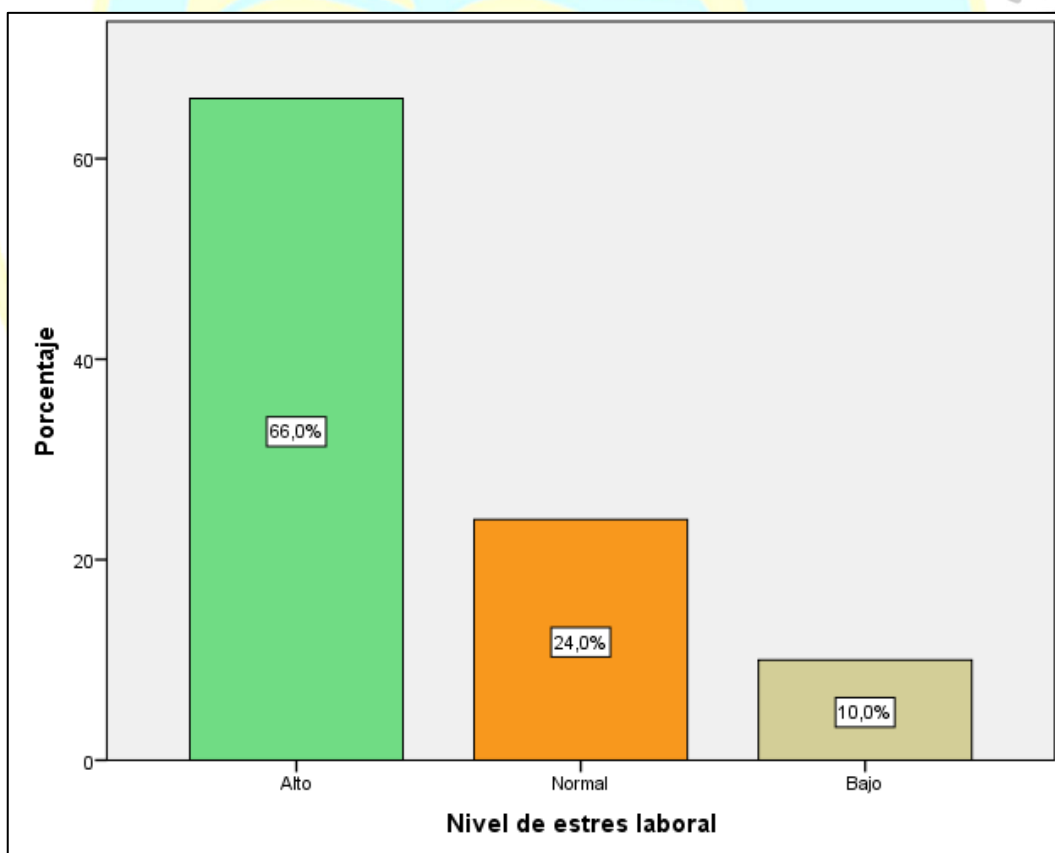


Figura 12. Nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se observa en la Tabla 12 que dentro del estrés laboral el 66% de los encuestados se ubican en un nivel alto, el 24% se encuentra en un nivel bajo y el 10% se encuentra en un nivel normal.

4.2 Contrastación de hipótesis

A continuación, presentamos el análisis bivariado dada la naturaleza cualitativa de las variables y se calculó la relación existente entre las variables.

A. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: La extroversión no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 13

Extraversión y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

			Nivel de estrés laboral			Total
			Alto	Normal	Bajo	
Nivel de Extraversión	Alto	Recuento	5	0	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Normal	Recuento	25	4	2	31
		% del total	50,0%	8,0%	4,0%	62,0%
	Bajo	Recuento	3	8	3	14
		% del total	6,0%	16,0%	6,0%	28,0%
Total	Recuento	33	12	5	50	
	% del total	66,0%	24,0%	10,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

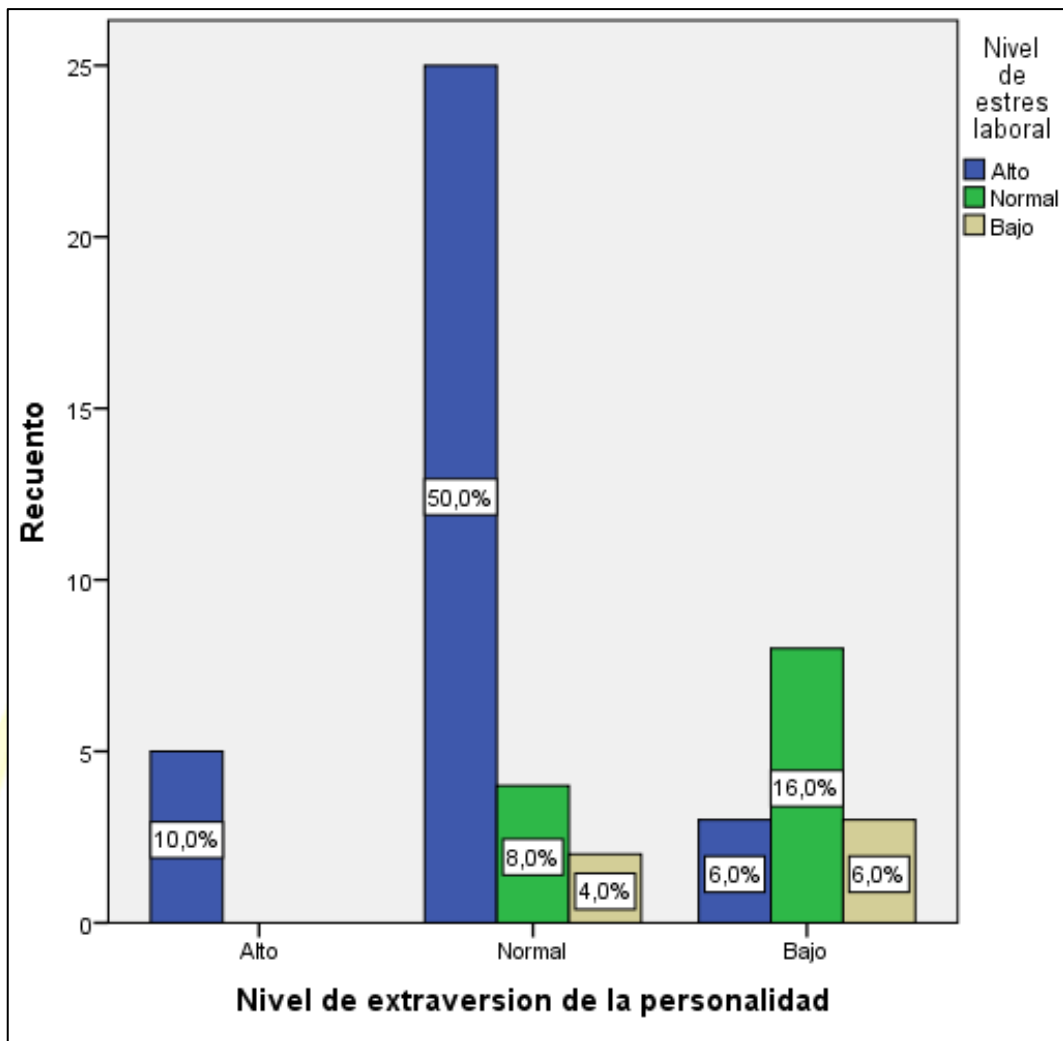


Figura 13. Extraversión y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 14

Prueba de chi-cuadrado Extraversión y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,014 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	19,161	4	,001
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 13 se observa que en la extraversión el 50% de los trabajadores que se ubican en un nivel normal tienen un alto grado de estrés laboral. Asimismo, en la Tabla 14 con un nivel de correlación de $p = 0,001 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna lo cual concluye La extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

B. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: La afabilidad no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 15

Afabilidad y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

		Nivel de estrés laboral			Total	
		Alto	Normal	Bajo		
Nivel de Afabilidad	Alto	Recuento	5	0	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Normal	Recuento	26	4	1	31
		% del total	52,0%	8,0%	2,0%	62,0%
	Bajo	Recuento	2	8	4	14
		% del total	4,0%	16,0%	8,0%	28,0%
Total	Recuento	33	12	5	50	
	% del total	66,0%	24,0%	10,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

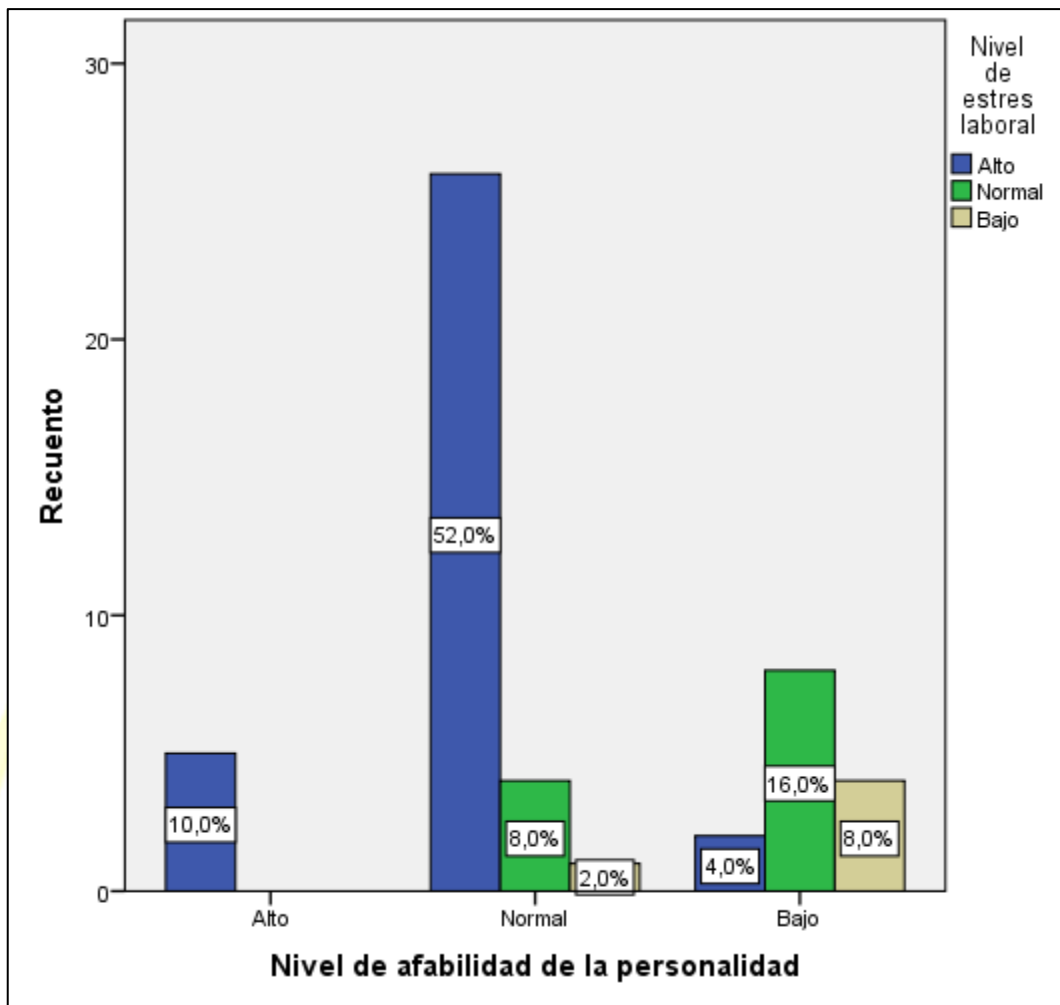


Figura 14. Afabilidad y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 16

Prueba de chi-cuadrado Afabilidad y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,998 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	25,545	4	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 15 se observa que en la afabilidad el 52% de los trabajadores que se ubican en un nivel normal tienen un alto grado de estrés laboral. Asimismo, en la Tabla 16 con un nivel de correlación de $p = 0,00 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna lo cual concluye La afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

C. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: La minuciosidad no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 17

Minuciosidad y estrés laboral de de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

			Nivel de estrés laboral			Total
			Alto	Normal	Bajo	
Nivel de Minuciosidad	Alto	Recuento	7	1	0	8
		% del total	14,0%	2,0%	0,0%	16,0%
	Normal	Recuento	23	4	2	30
		% del total	46,0%	8,0%	4,0%	60,0%
	Bajo	Recuento	3	7	3	12
		% del total	6,0%	14,0%	6,0%	24,0%
Total	Recuento	33	12	5	50	
	% del total	66,0%	24,0%	10,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

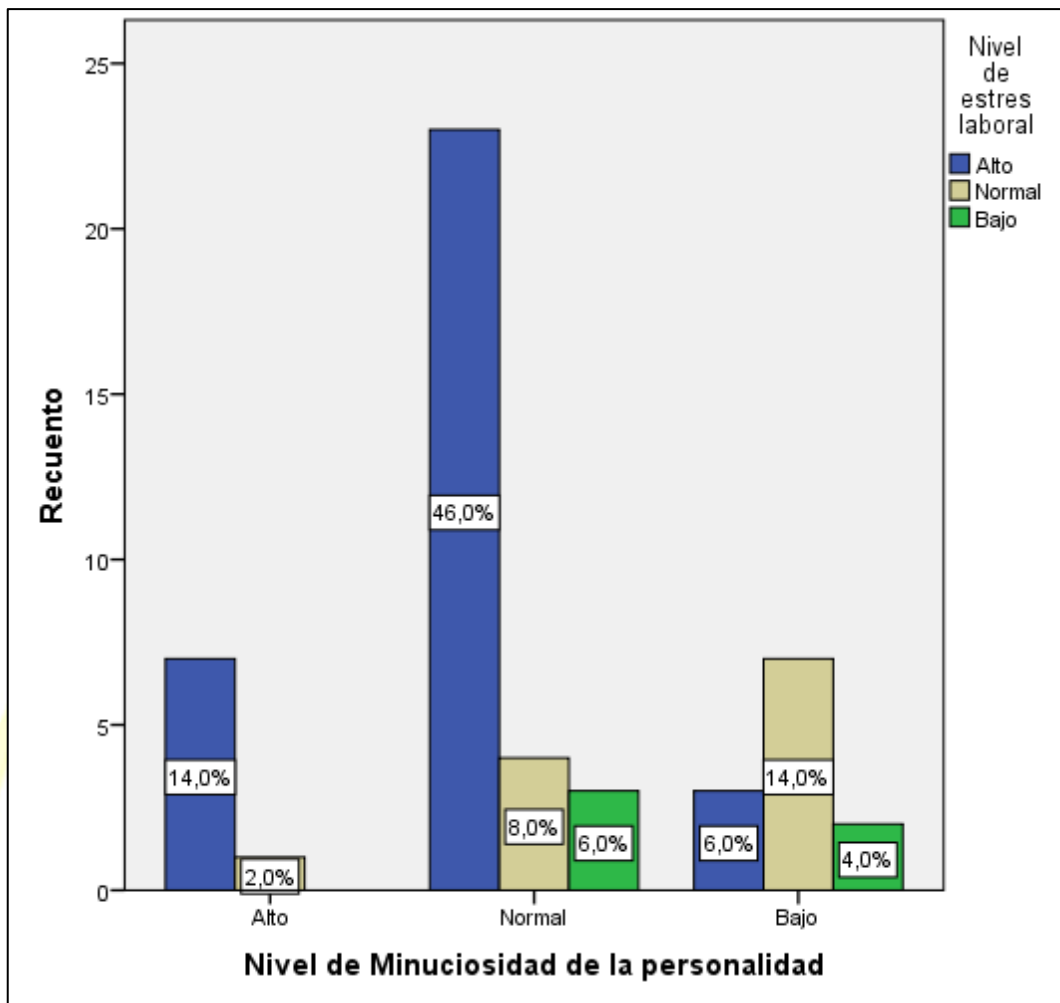


Figura 15. Minuciosidad y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 18

Pruebas de chi-cuadrado Minuciosidad y estrés laboral de de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,224 ^a	4	,010
Razón de verosimilitudes	13,485	4	,009
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 17 se observa que en la minuciosidad el 46% de los trabajadores que se ubican en un nivel normal tienen un alto grado de estrés laboral. Asimismo, en la Tabla 18 con un nivel de correlación de $p = 0,010 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna lo cual concluye la minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

D. CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: La estabilidad emocional no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 19

Estabilidad emocional y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

			Nivel de estrés laboral			Total
			Alto	Bajo	Normal	
Nivel de estabilidad emocional	Alto	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Normal	Recuento	26	2	6	34
		% del total	52,0%	4,0%	12,0%	68,0%
	Bajo	Recuento	4	3	6	13
		% del total	8,0%	6,0%	12,0%	26,0%
Total	Recuento	33	5	12	50	
	% del total	66,0%	10,0%	24,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

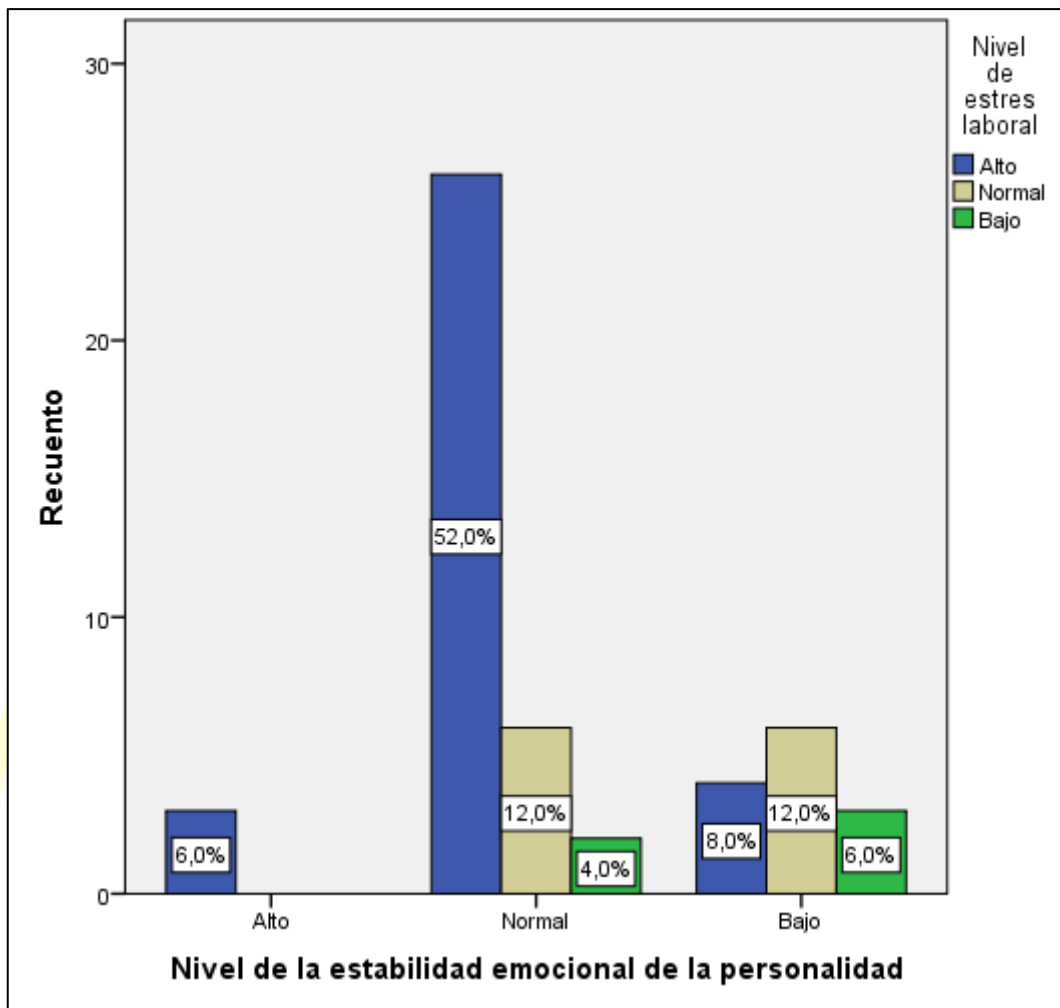


Figura 16. Estabilidad emocional y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado Estabilidad emocional y estrés laboral de de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,585 ^a	4	,032
Razón de verosimilitudes	11,097	4	,025
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 19 se observa que en la estabilidad emocional el 52% de los trabajadores que se ubican en un nivel normal tienen un alto grado de estrés laboral. Asimismo, en la Tabla 20 con un nivel de correlación de $p = 0,032 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna lo cual concluye la estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

E. QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: La apertura a la experiencia no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 21

Apertura a la experiencia y estrés laboral de de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

		Nivel de estrés laboral			Total	
		Alto	Normal	Bajo		
Apertura a la experiencia	Alto	Recuento	5	0	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Normal	Recuento	27	5	0	32
		% del total	54,0%	10,0%	0,0%	64,0%
	Bajo	Recuento	1	7	5	13
		% del total	2,0%	14,0%	10,0%	26,0%
Total	Recuento	33	12	5	50	
	% del total	66,0%	24,0%	10,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

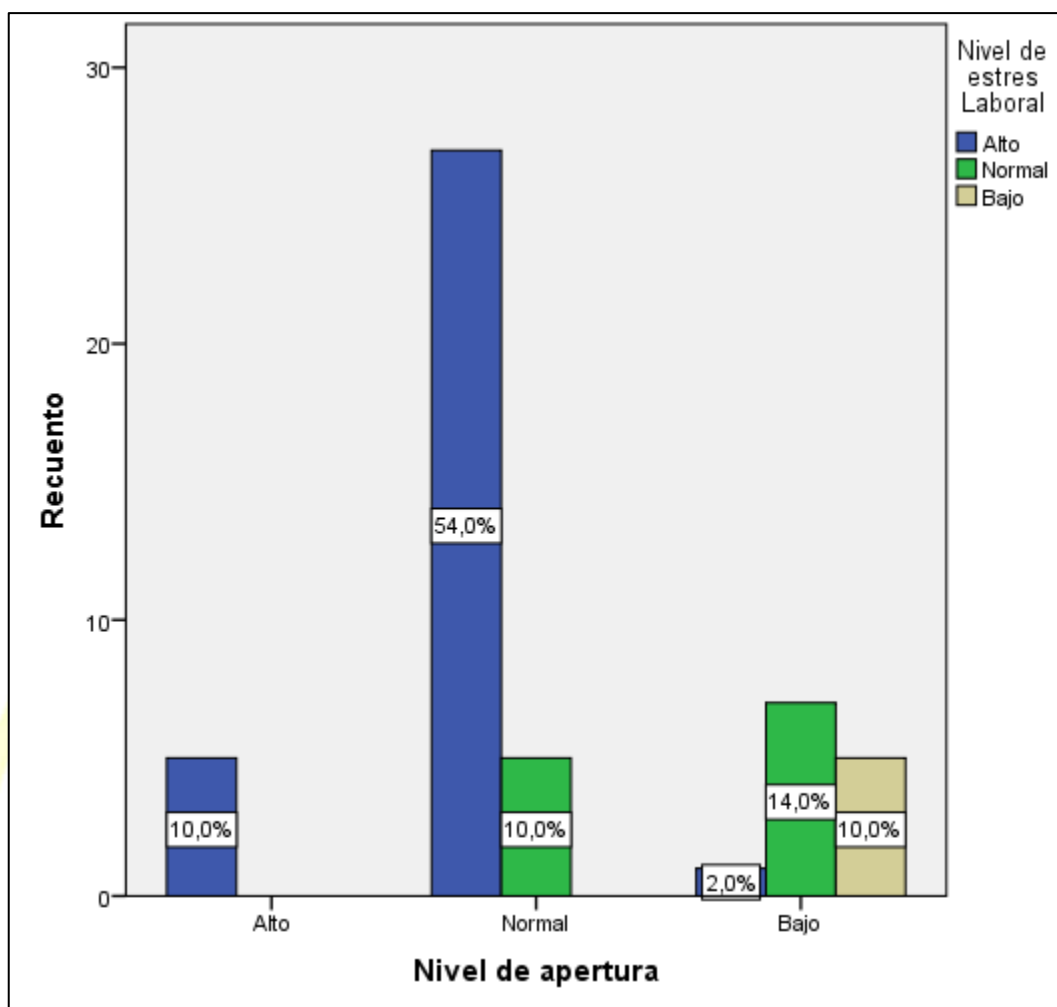


Figura 17. Apertura a la experiencia y estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 22

Pruebas de chi-cuadrado Apertura a la experiencia y estrés laboral de de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,400 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	33,612	4	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 21 se observa que en la apertura a la experiencia el 54% de los trabajadores que se ubican en un nivel normal tienen un alto grado de estrés laboral. Asimismo, en la Tabla 22 con un nivel de correlación de $p = 0,000 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna lo cual concluye la apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

F. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La personalidad no se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 23

Correlación Rho de Spearman entre la personalidad y el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima

		Personalidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Personalidad		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	,000
			50
			50
Estrés laboral	Estrés laboral		
		Coefficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			50
			50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Con un nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ y un coeficiente de correlación $r = 0,718$, La personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Primera: Referente al objetivo general, la hipótesis general indica que se acepta la H_a en el sentido siguiente " La personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017; teniendo un valor de $p = 0.001 < 0.05$. Resultado que concuerda con (Huamani, 2017) en su investigación titulada: "Estilos de personalidad y modos de afrontamiento al estrés en profesionales en enfermería de un hospital militar, Lima 2017", donde en sus conclusiones se identificó que la persona al contar con la capacidad propia para planear estrategias y escrutar alternativas, lleva a que su modelo se asocié a uno más directivo; desarrollando mecanismos, procesos y planificaciones que conlleven a disminuir el estresor siendo así capaces de modificar su entorno y organizar los acontecimiento de acuerdo a sus necesidades.

Segunda: Así mismo referente al objetivo específico 1, los resultados del análisis de relación estadística indica que se acepta la H_a en el sentido siguiente: "La extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017"; teniendo un valor de $p = 0.001 < 0.05$, resultado que concuerda con Torrejon (2017), en su trabajo: "Rasgos de personalidad y estrés de los trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro"; concluye que a la relación entre el rasgo de extraversión y estrés se caracterizan los individuos por tener amigos, activos en realizar sus actividades diarias, como también se comunican

en todo momento con los que le rodean. Sin embargo, también desarrollan la despreocupación por ciertas tareas que no les agradan, impulsivos y dominantes por el hecho de querer conseguir sus objetivos para lograr sobresalir entre los demás.

Tercera: Referente al objetivo específico 2, los resultados del análisis de relación estadística indica que se acepta la H_a en el sentido siguiente " La afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017."; teniendo un valor de $p = 0.000 < 0.05$. Es decir, si los niveles de afabilidad son altos las personas están más motivados para mantener relaciones positivas con las otras personas, sienten que disponen de más apoyo en caso de necesitarlo, cuando experimentan niveles de estrés buscan apoyo para poder sobrellevarlo y es más frecuente que ellos mismo impliquen más en brindar ayuda al resto cuando lo necesitan.. Lo contrario que encontró (Oviedo & Talavera, 2016) en su investigación titulada "Estrés laboral, dimensiones de personalidad y la personalidad resistente en miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa - 2016; en la cual reflejan contradicciones con nuestra investigación ya que al analizar los resultados se encontró que entre el Estrés laboral y la dimensión afabilidad de la personalidad, de los miembros de la policía de Arequipa, no existe ninguna relación significativa.

Cuarta: Referente al objetivo específico 3, los resultados del análisis de relación estadística indica que se acepta la H_a en el sentido siguiente " La minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017"; Teniendo un valor de $p = 0.001 < 0.05$, resultado que es similar al de (Oviedo & Talavera, 2016) en su investigación titulada "Estrés laboral, dimensiones de personalidad y la personalidad resistente en miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa - 2016; llegando a la conclusión: de que los que poseen niveles altos en la dimensión de minuciosidad son más propensos a sufrir el estrés.

Quinta: Referente al objetivo específico 4, los resultados del análisis de relación estadística indica que se acepta la H_a en el sentido siguiente " La apertura a la

experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017”; Teniendo un valor de $p = 0.00 < 0.05$, lo contrario halló (Oviedo & Talavera, 2016) en su investigación titulada “Estrés laboral, dimensiones de personalidad y la personalidad resistente en miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa - 2016; llegando a la conclusión: que ambas variables tienen una correlación de manera inversa. Es decir que cuando los grados de estrés laboral aumenten los valores de la dimensión Apertura mental disminuirán.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se confirma con un nivel de significancia de $p = 0,001 < 0,05$ que la extroversión se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017, esto conlleva a determinar que en ciertas circunstancias reaccionan negativamente ante situaciones conflictivas, pero en otras tienen la capacidad de adoptar actitudes positivas entusiastas ante alguna situación de conflicto. Por lo cual el 50% de los trabajadores mantienen un nivel normal en su personalidad con respecto a la extroversión originando por ambos polos positivo o negativo estrés.

Se confirma con un nivel de significancia de $p = 0,001 < 0,05$ que la afabilidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017, esto conlleva a determinar que en ciertas circunstancias los trabajadores se muestran amables y tranquilos ante determinadas actividades son las que tienen reacciones cambiantes para solucionar algunos problemas. En otros casos en las que se muestran menos afables niegan todo tipo de solución para hacer frente a las exigencias que se les plantea. Por lo cual el 52% de los trabajadores mantienen un nivel normal en su personalidad con respecto a la afabilidad originando por ambos polos positivo o negativo estrés.

Se confirma con un nivel de significancia de $p = 0,001 < 0,05$ que la minuciosidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017, esto conlleva a determinar que en ciertas circunstancias donde los trabajadores se enfocan en pocas metas adoptan tener la capacidad de ser organizados, cuidadosos, concienzudos responsables y autodisciplinados y en otras en las que se enfocan a

asumir una amplia gama de metas, como resultado se muestran irresponsables, desorganizados y descuidados. Ambas situaciones les genera un nivel alto de estrés, lo cual están representados por el 46%.

Se confirma con un nivel de significancia de $p = 0,032 < 0,05$ que la estabilidad emocional se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017, esto conlleva a determinar que en ciertas circunstancias los trabajadores se muestran tranquilos entusiastas y seguros, o bien en otras circunstancias, tensos, nerviosos, e inseguros. Ambas situaciones les genera un nivel alto de estrés, lo cual están representados por el 52%.

Se confirma con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ que la apertura a la experiencia se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017, esto conlleva a determinar que en ciertas circunstancias el 54% de los trabajadores se muestran interesados por las cosas y experiencias nuevas relacionadas con las acciones que tiene una persona ante determinadas actividades del día a día que son expuestas a causas estresantes, por otro lado en ocasiones tienden a evadir y rechazar todo tipo de conducta que les demande cansancio.

Por lo tanto

Con un nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ y un coeficiente de correlación $r = 0,718$, la personalidad se relaciona con el estrés laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

6.2 Recomendaciones

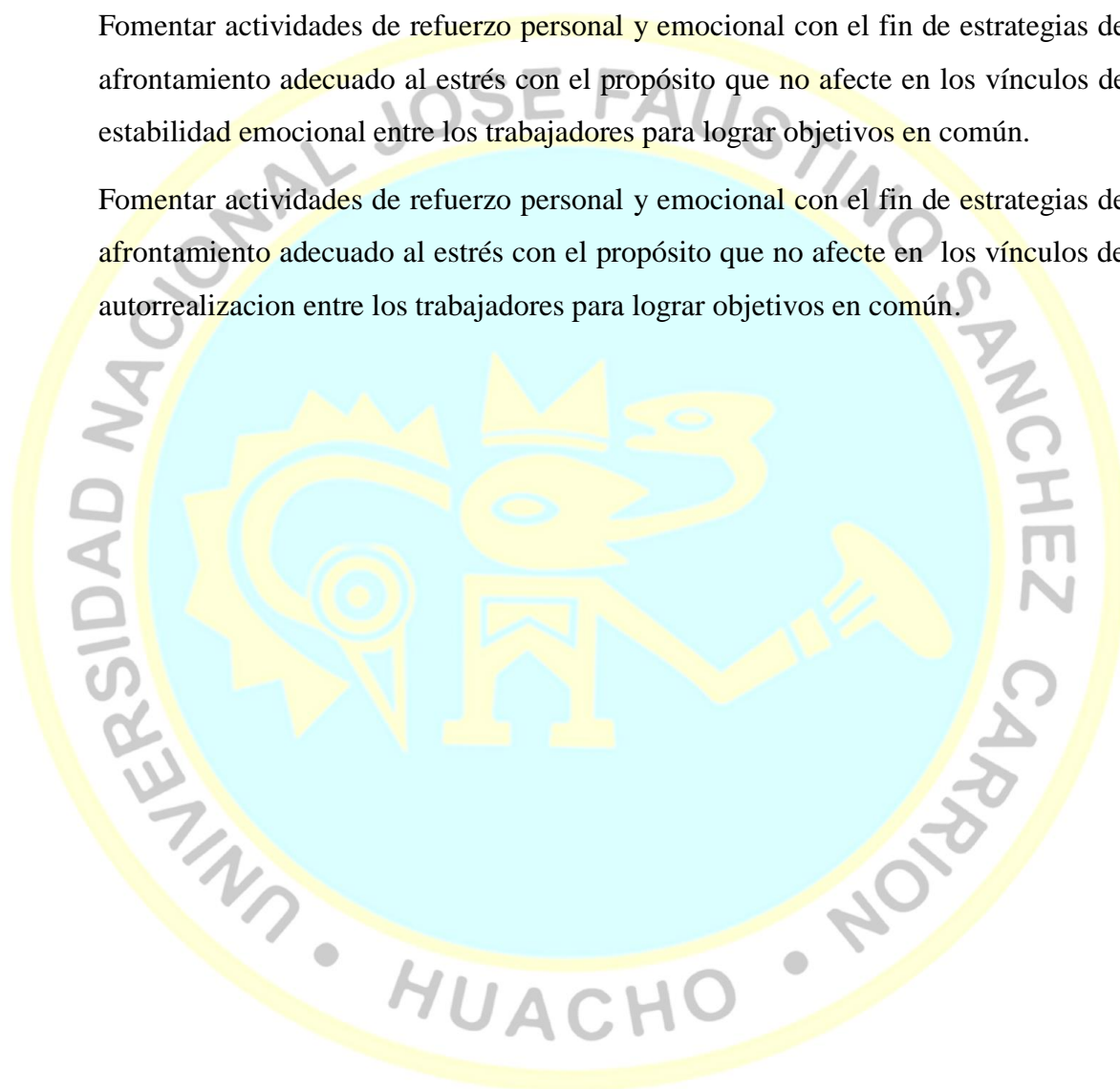
Fomentar actividades de refuerzo personal y emocional con el fin de estrategias de afrontamiento adecuado al estrés con el propósito que no afecte en los vínculos sociales entre los trabajadores.

Fomentar actividades de refuerzo personal y emocional con el fin de estrategias de afrontamiento adecuado al estrés con el propósito que no afecte en los vínculos de cooperación entre los trabajadores para lograr objetivos en común.

Fomentar actividades de refuerzo personal y emocional con el fin de estrategias de afrontamiento adecuado al estrés con el propósito que no afecte en los vínculos de responsabilidad entre los trabajadores para lograr objetivos en común.

Fomentar actividades de refuerzo personal y emocional con el fin de estrategias de afrontamiento adecuado al estrés con el propósito que no afecte en los vínculos de estabilidad emocional entre los trabajadores para lograr objetivos en común.

Fomentar actividades de refuerzo personal y emocional con el fin de estrategias de afrontamiento adecuado al estrés con el propósito que no afecte en los vínculos de autorrealización entre los trabajadores para lograr objetivos en común.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Hill Interamericana.
- Días, C. (2001). *Administración*. Perú: San Marcos.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4 ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Lussier, R., & Achua, C. (2007). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (11 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.
- Werther, W., Davis, K., & Guzman, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano* (7 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

7.2 Fuentes electrónicas

- Ballesteros, A., Mestre, H., Pechobierto, N., Puigdoménech, A., & Ramos, M. (2005). *Influencia de las variables de la personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios*. Universidad Jaume I de Castellón, España. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79395/forum_2003_22.pdf?sequence=1

- Banda, M., & Santamaría, C. (2014). *Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A. de la agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el período 2013-2014*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/463/1/TL_BandaLozanoMelissa_Santamar%C3%ADaManayCinthia.pdf
- Cervantes, L. (2017). *Nivel de estrés, tipo de personalidad y su relación con el bruxismo en alumnos de la Clínica Estomatológica Pediátrica II de la Universidad Alas Peruanas 2017*. Tesis, Universidad Alas Peruanas, Lima. Recuperado el 10 de enero de 2017, de http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6338/1/T059_48278641_T.pdf
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/Downloads/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf
- Huamani, B. (2017). *Estilos de personalidad y modos de afrontamiento al estrés en profesionales en enfermería de una Hospital Militar, Lima 2017*. Tesis, Universidad Alas Peruanas, Lima. Recuperado el 10 de enero de 2017, de http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6329/1/T059_73503692_T.pdf
- Manual de Organización y Funciones. (2012). *Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima*. Obtenido de [http://www.regionlima.gob.pe/transparencia/informacion/moftrabajo .pdf](http://www.regionlima.gob.pe/transparencia/informacion/moftrabajo.pdf)
- Mosqueda, P., & García, V. (2008). Rasgos de personalidad y gratificaciones de jóvenes usuarios del chat. *Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación*.(12), 1-9. Obtenido de http://www.razonypalabra.org.mx /N/N72/Varia_72/ 10_Mendez_72.pdf
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Instituto Nacional de Salud de los trabajadores, Cuba. Obtenido de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Oviedo, M., & Talavera, R. (2016). *Estrés laboral, dimensiones de personalidad y la personalidad resistente en miembros de la Policía nacional del Perú de Arequipa - 2016 (Realizado en las Comisarias Santa María y Palacio Viejo Arequipa)*. Tesis, Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Recuperado el 10 de enero de 2017, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3537/Psovaimm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torrejón, A. (2017). *Rasgos de personalidad y estrés de los trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 10 de enero de 2017, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3393/Torrejón_ALG.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL

Autor: Elaboración propia.

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la Personalidad y el Estrés laboral de las personas que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Datos generales:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

Escala de calificación:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
PERSONALIDAD					
DIMENSIÓN: EXTROVERSIÓN					
1. ¿Muestras una personalidad sociable?					
2. ¿Te consideras una persona conversadora?					
3. ¿Te consideras una persona asertiva (persona que se preocupa de ella misma, de sus derechos y de los derechos las otras personas. Le gusta conocer a los demás en un plano de igualdad)?					
4. ¿Te sientes cómodo al relacionarte con tus demás compañeros de trabajo?					
DIMENSIÓN: AFABILIDAD					
5. ¿Eres cortés con tus compañeros de trabajo?					
6. ¿Cooperas con tus demás compañeros para lograr objetivos en común?					
7. ¿Eres una persona confiada?					
DIMENSIÓN: MINUCIOSIDAD					
8. ¿Eres una persona responsable?					
9. ¿Eres una persona confiable?					
10. ¿Persiste en todo lo que te propones hasta lograrlo?					
11. ¿Todas las actividades que realizas están orientados a resultados específicos que deseas personalmente?					
DIMENSIÓN: ESTABILIDAD EMOCIONAL					
12. ¿Eres una persona tranquila?					
13. ¿Eres entusiasta?					
14. ¿Eres una persona seguro de sí mismo?					

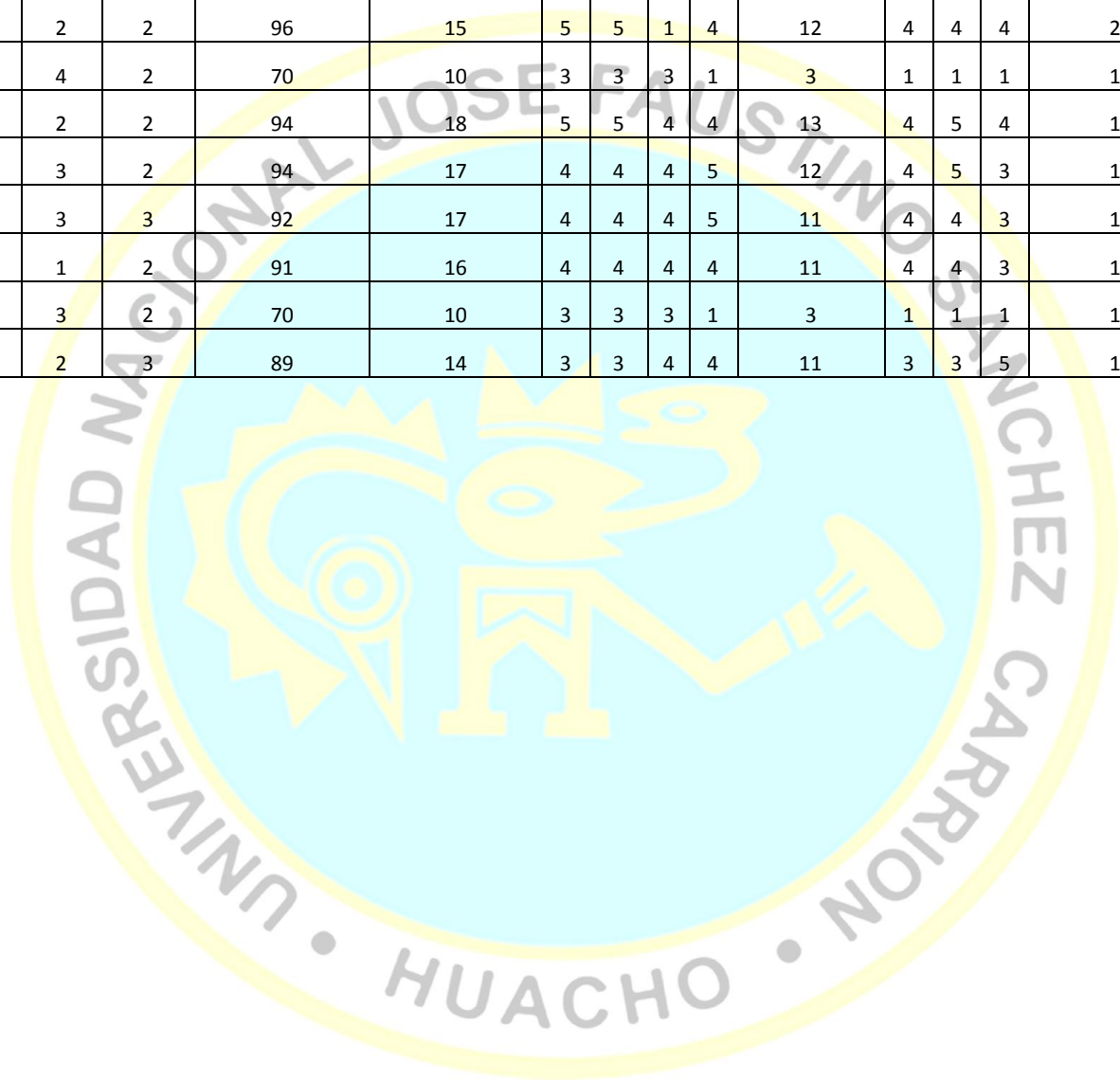
15. ¿Te consideras una persona tensa?					
16. ¿Eres nervioso?					
17. ¿Eres una persona que no se deprime con facilidad?					
18. ¿Eres una persona insegura?					
DIMENSIÓN: APERTURA A LA EXPERIENCIA					
19. ¿Eres una persona que tiene un amplio rango de interés por todo, que desea conocer y aprender cada vez más?					
20. ¿Eres una persona con una amplia imaginación?					
21. ¿Eres una persona que gusta de las novedades?					
22. ¿Eres una persona que gusta del arte?					
23. ¿Eres una persona intelectual?					
ESTRÉS LABORAL					
DIMENSIÓN: FACTORES DEL ENTORNO					
24. ¿Te afecta la incertidumbre económica como factor estresante en lo personal dentro de tu trabajo, teniendo en cuenta que cuando la economía se contrae genera reducciones de la fuerza de trabajo, reducciones de presupuesto, entre otros?					
25. ¿Te afecta la incertidumbre política como factor estresante en lo personal dentro de tu trabajo, teniendo en cuenta que los cambios políticos pueden generar cambios de personal directivo trayendo como consecuencia despidos y presiones?					
26. ¿Te afecta la incertidumbre tecnológica como factor estresante en lo personal dentro de tu trabajo, teniendo en cuenta que las innovaciones tecnológicas pueden volver obsoletas tus habilidades y experiencias?					
DIMENSIÓN: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN					
27. ¿Te genera estrés las demandas de las tareas que te asignan en tu centro laboral?					
28. ¿Te genera estrés las presiones que se te imputan por el rol que desempeñas en tu centro laboral?					
29. ¿Te genera estrés las relaciones interpersonales que tienes con tus colegas de trabajo en tu centro laboral?					
30. ¿Te genera estrés la estructura organizacional con respecto se manejan las reglas, normas y tomas de decisiones dentro de tu centro laboral?					
31. ¿Te genera estrés el estilo que tienen para liderar los altos cargos en tu centro laboral?					

DIMENSIÓN: FACTORES INDIVIDUALES					
32. ¿Tus problemas familiares te causan estrés?					
33. ¿Tus problemas económicos te causan estrés?					
34. ¿Tu personalidad te causa estrés?					



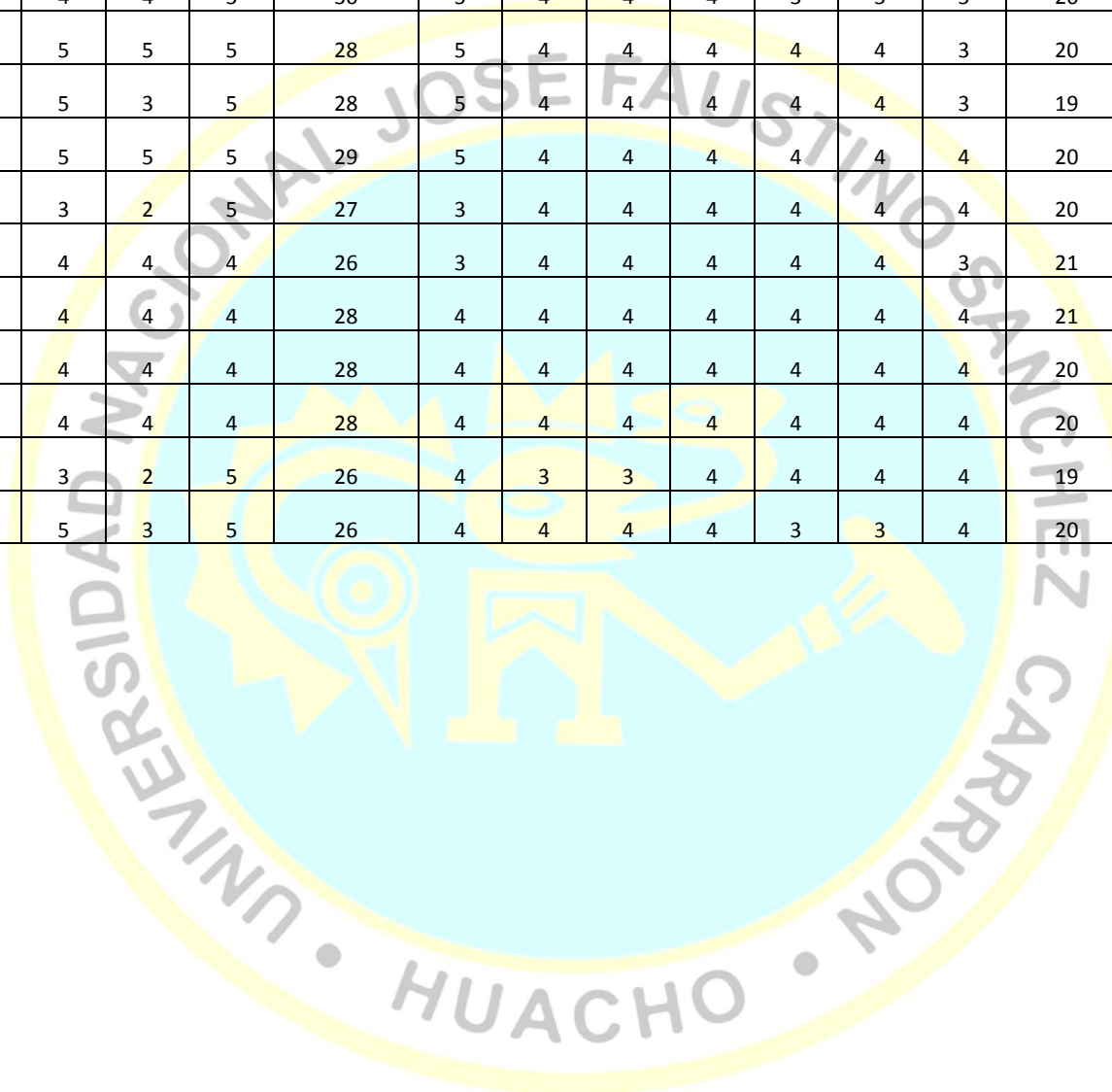
Genero	Edad	Grado	Personalidad	Extraversión	p1	p2	p3	p4	Afabilidad	p5	p6	p7	Minuciosidad
1	3	3	78	12	3	3	3	3	3	1	1	1	15
2	1	2	86	18	5	5	3		3	1	1	1	15
2	3	2	89	16	5	5	1	5	11	5	5	1	15
1	2	3	102	20	5	5	5	5	14	5	5	4	16
1	3	3	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
2	1	2	106	20	5	5	5	5	12	5	3	4	17
2	3	2	115	20	5	5	5	5	15	5	5	5	20
1	2	3	97	16	4	4	5	3	13	5	5	3	15
1	2	2	96	16	4	4	3	5	13	5	5	3	15
1	2	1	98	16	4	4	3	5	15	5	5	5	15
2	2	1	93	14	3	3	3	5	13	5	3	5	15
2	3	1	96	17	4	4	4	5	13	5	3	5	15
1	3	2	87	17	4	4	4	5	11	3	3	5	16
1	4	2	86	17	4	4	4	5	13	5	3	5	13
1	2	2	94	17	4	4	4	5	11	3	3	5	17
1	3	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
2	1	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
2	3	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	2	93	17	5	5	3	4	14	5	5	4	13
1	2	2	70	15	5	5	1	4	12	5	3	4	17
1	4	2	97	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	2	92	18	5	5	4	4	9	5	1	3	15
1	3	2	96	17	4	4	4	5	13	5	3	5	15
1	3	3	73	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
2	1	2	100	18	5	5	4	4	13	4	4	5	20
2	3	2	98	18	5	5	4	4	13	4	4	5	20
1	2	3	99	18	5	5	4	4	14	4	5	5	20
1	2	2	77	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	1	100	18	5	5	4	4	11	4	4	3	20
2	2	1	99	18	5	5	4	4	11	4	4	3	19
2	3	1	97	18	5	4	4	5	11	5	3	3	18
1	3	2	94	18	5	4	4	5	10	3	3	4	15
1	3	3	89	12	3	3	3	3	9	3	3	3	17
2	1	2	95	18	5	5	3	5	11	3	5	3	16

2	3	2	95	18	5	5	3	5	11	5	5	1	18
1	2	3	77	10	3	3	3	1	3	1	1	1	18
1	3	3	98	20	5	5	5	5	12	5	3	4	15
2	1	2	98	20	5	5	5	5	12	5	4	3	15
2	3	2	92	18	5	5	5	3	9	5	1	3	15
1	2	3	95	16	4	4	5	3	11	5	3	3	20
1	2	2	77	10	3	3	3	1	3	1	1	1	18
1	2	2	96	15	5	5	1	4	12	4	4	4	20
1	4	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	2	94	18	5	5	4	4	13	4	5	4	16
1	3	2	94	17	4	4	4	5	12	4	5	3	16
1	3	3	92	17	4	4	4	5	11	4	4	3	16
2	1	2	91	16	4	4	4	4	11	4	4	3	16
2	3	2	70	10	3	3	3	1	3	1	1	1	11
1	2	3	89	14	3	3	4	4	11	3	3	5	18



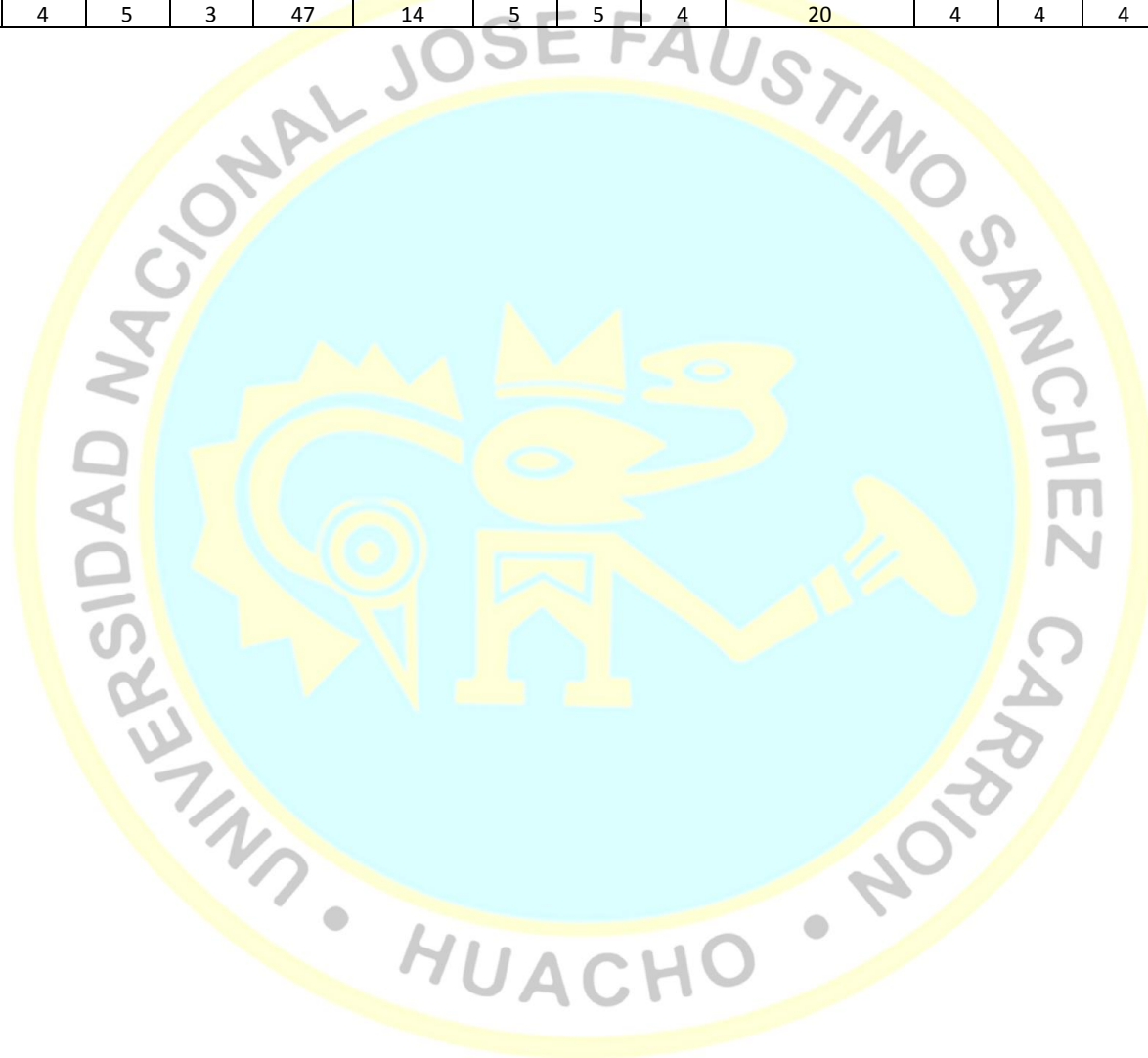
p8	p9	p10	p11	Estabilidad	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Apertura	p19
4	4	4	3	26	3	3	3	3	5	5	4	17	3
4	4	4	3	28	5	3	3	3	5	5	4	17	3
4	4	4	3	30	5	4	4	3	5	5	4	17	3
4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	5	5	21	4
1	3	2	5	32	5	5	4	4	4	5	5	22	5
4	4	5	4	34	5	5	5	5	5	5	4	23	5
5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	3	31	5	5	5	4	4	4	4	22	5
4	4	4	3	31	5	5	5	4	4	4	4	21	5
4	4	4	3	31	5	5	5	4	4	4	4	21	5
4	4	4	3	30	5	5	5	4	4	4	3	21	5
4	4	4	3	29	3	5	5	4	4	4	4	22	5
4	4	4	4	25	3	3	3	4	4	4	4	18	3
4	4	1	4	25	1	3	3	3	5	5	5	18	3
4	4	5	4	29	4	4	4	4	5	3	5	20	4
1	3	2	5	27	4	5	5	1	4	4	4	19	5
1	3	2	5	24	3	3	3	3	4	4	4	17	3
1	3	2	5	26	3	3	3	4	5	3	5	19	3
1	3	2	5	26	1	3	3	4	5	5	5	19	3
4	4	1	4	29	4	4	4	4	3	5	5	20	4
4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	5	20	4
1	3	2	5	31	5	4	4	4	4	5	5	20	4
4	4	4	3	30	5	4	4	4	3	5	5	20	4
4	4	4	3	31	5	4	5	5	4	4	3	20	4
1	3	2	5	31	5	5	5	5	4	4	3	19	4
5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	27	3	4	4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	26	3	4	4	4	4	4	3	21	4
1	3	2	5	31	5	5	5	4	4	4	4	21	4
5	5	5	5	31	5	5	5	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	31	5	4	4	4	4	5	5	20	4
5	5	5	3	30	5	4	4	4	3	5	5	20	4
4	4	4	3	31	5	5	5	5	4	4	3	20	4

4	4	4	5	31	5	4	4	4	4	5	5	20	4
4	4	4	4	30	5	4	4	4	3	5	5	20	4
5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	3	20	4
5	5	3	5	28	5	4	4	4	4	4	3	19	4
4	4	4	3	31	5	4	4	4	4	5	5	20	4
4	4	4	3	31	5	4	4	4	4	5	5	20	4
4	4	4	3	30	5	4	4	4	3	5	5	20	4
5	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	3	20	4
5	5	3	5	28	5	4	4	4	4	4	3	19	4
5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	4	20	4
1	3	2	5	27	3	4	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	3	21	4
4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	21	4
4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	20	4
1	3	2	5	26	4	3	3	4	4	4	4	19	3
5	5	3	5	26	4	4	4	4	3	3	4	20	4



p20	p21	p22	p23	Estres	entorno	p24	p25	p26	organización	p27	p28	p29	p30
3	3	4	4	40	13	4	4	5	16	3	3	4	3
3	3	4	4	42	13	4	4	5	18	3	3	4	3
3	3	4	4	39	13	4	4	5	18	3	3	4	3
4	4	5	4	48	12	4	4	4	21	4	4	4	4
4	4	5	4	46	13	4	4	5	18	4	4	1	4
5	5	4	4	50	13	4	4	5	24	5	5	5	4
5	5	5	5	48	15	5	5	5	19	3	4	4	3
5	4	4	4	47	13	5	3	5	21	5	4	4	3
5	4	4	3	47	13	4	4	5	21	5	4	4	3
5	4	4	3	47	13	4	4	5	22	5	4	5	3
5	4	3	4	47	13	5	3	5	22	5	4	5	5
5	4	4	4	49	15	5	5	5	22	5	4	5	5
3	4	4	4	46	13	3	5	5	20	3	4	5	5
3	3	5	4	44	14	4	5	5	17	3	3	5	5
4	4	4	4	48	13	4	4	5	22	4	4	5	5
5	1	4	4	45	13	4	4	5	19	5	1	5	4
3	3	4	4	41	13	4	4	5	15	3	3	3	3
3	4	5	4	43	13	4	4	5	17	3	4	4	3
3	4	5	4	43	13	4	4	5	17	3	4	4	5
4	4	4	4	46	13	4	4	5	20	4	4	4	4
4	4	4	4	44	15	5	5	5	17	4	4	1	4
4	4	4	4	48	12	5	3	4	21	4	4	4	4
4	4	4	4	47	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	46	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	3	4	45	12	5	3	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	49	14	5	5	4	23	4	4	5	5
4	4	4	4	45	12	3	5	4	21	4	4	5	5
4	4	5	4	46	13	4	5	4	21	4	4	5	5
4	4	5	4	44	13	4	5	4	20	4	4	4	4
4	4	4	4	46	14	5	5	4	20	4	4	4	4
4	4	4	4	48	12	5	3	4	21	4	4	4	4
4	4	4	4	47	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	46	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	48	12	5	3	4	21	4	4	4	4
4	4	4	4	47	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	46	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	3	4	45	12	5	3	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	48	12	5	3	4	21	4	4	4	4
4	4	4	4	48	12	5	3	4	21	4	4	4	4
4	4	4	4	47	12	4	4	4	20	4	4	4	3

4	4	4	4	46	12	4	4	4	20	4	4	4	3
4	4	3	4	45	12	5	3	4	20	4	4	4	3
4	4	4	4	49	14	5	5	4	23	4	4	5	5
4	4	4	4	45	12	3	5	4	21	4	4	5	5
4	4	5	4	46	13	4	5	4	21	4	4	5	5
4	4	5	4	44	13	4	5	4	20	4	4	4	4
4	4	4	4	46	14	5	5	4	20	4	4	4	4
4	4	4	4	47	14	5	5	4	20	4	4	4	4
3	4	5	4	42	10	4	3	3	19	3	4	4	4
4	4	5	3	47	14	5	5	4	20	4	4	4	4



p31	individuales	p32	p33	p34	nivelestres	niventorno	nivelorganizacion	nivindividual	ext	af	min	estabil	apertu
3	11	4	3	4	Bajo	Alto	Bajo	Normal	Bajo	Bajo	Normal	Bajo	Bajo
5	11	4	3	4	Bajo	Alto	Normal	Normal	Normal	Bajo	Normal	Normal	Bajo
5	8	3	1	4	Bajo	Alto	Normal	Bajo	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Alto	Normal	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
5	13	5	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Alto	Normal	Normal	Alto	Alto
5	14	4	5	5	Alto	Alto	Normal	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
5	13	4	5	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Alto
5	13	4	5	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal
3	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
3	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Alto
3	13	5	4	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Bajo
1	13	3	5	5	Normal	Alto	Bajo	Normal	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Bajo
4	13	4	5	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
4	13	4	5	4	Normal	Alto	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	13	4	5	4	Bajo	Alto	Bajo	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	13	3	5	5	Normal	Alto	Bajo	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
1	13	4	5	4	Normal	Alto	Bajo	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
4	13	4	5	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Alto	Bajo	Normal	Normal
4	12	3	5	4	Normal	Alto	Bajo	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	14	5	5	4	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	13	4	5	4	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Normal	Bajo
5	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal
3	12	4	4	4	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Alto	Bajo	Normal
3	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Alto	Alto	Bajo	Normal
4	11	4	4	3	Normal	Alto	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Normal	Normal
4	12	4	4	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	14	5	5	4	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Bajo	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	14	5	5	4	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Bajo	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	14	5	5	4	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal

5	13	4	5	4	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Normal	Normal	Bajo
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal
5	15	5	5	5	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
5	14	5	5	4	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal
5	13	4	5	4	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Normal	Normal	Bajo
5	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Alto	Normal	Normal
3	12	4	4	4	Normal	Normal	Alto	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Normal
3	12	4	4	4	Alto	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Normal
4	11	4	4	3	Normal	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
4	12	4	4	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
4	13	5	4	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
4	13	3	5	5	Bajo	Bajo	Normal	Normal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
4	13	4	5	4	Alto	Alto	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Bajo	Normal



Haga clic aquí para escribir texto.



Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga
ASESOR

Dra. Maritza Isabel Martínez Loli
PRESIDENTE

Mg. Félix Gil Caro Soto
SECRETARIO

Mg. Daniel Alberto Valenzuela Narváez
VOCAL