



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO

FUENTES DE PRESIÓN LABORAL Y DIMENSIONES DE LA
PERSONALIDAD EN DOCENTES DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA

PRESENTADA POR
FRANK EDMUNDO ESCOBEDO BAILON

ASESOR
CARLOS PORTOCARRERO RAMOS

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2022



Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología Sección De
Post Grado**

**FUENTES DE PRESIÓN LABORAL Y DIMENSIONES DE LA
PERSONALIDAD EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA**

**para optar el Grado Académico de Doctor
en Psicología**

PRESENTADO POR:

FRANK EDMUNDO ESCOBEDO BAILON

ASESOR:

DR. CARLOS PORTOCARRERO RAMOS

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación dedico en forma muy especial a Dios, mi Creador, y a quien le debo todo, mi hermosa y unida familia, mi trabajo y mi felicidad. En primer lugar, a mis queridos padres: Froilan y Elena, quienes son mi motivo especial para salir adelante, más que padres son mis amigos. De igual forma a mis hijos: Emilia Valentina y Francisco Mateo, quienes me dan fuerza y valor para seguir adelante. Para mis suegros: Edith y Orlando, quienes me confiaron su más grande joya, y a quien hoy es mi esposa: Katherin, que me apoya siempre en mi desarrollo profesional, y a quien adoro; para mi hermano Christian y su esposa Laly, sin dejar de mencionar a mi querida sobrina María Fernanda, quien con su pasión por la religión nos bendice a toda la familia. Para mí tía Lila, que es como una segunda madre, y a mis primos, cuya pasión por su trabajo, admiro. Y no por menos importantes, quisiera dedicárselo a mis estudiantes de las diferentes instituciones, quienes me permiten dejar un granito de arena en su formación académica. Gracias infinitas.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento muy especial a todos aquellos que apoyaron este esfuerzo:

- Al Dr. Carlos Portocarrero, que desde que tuve el gusto de conocerlo, y le dieron la responsabilidad de mi asesoría, no solo demostró nobleza y humildad, sino un don de gente que muchos deberían copiar; no solo le agradezco sino que también se lo dedico, y espero todos los mejores parabienes en su vida personal y profesional.
- A la Dra. Ana Cecilia Basauri Rojas, que demostró su preocupación constante para que la investigación sea lo más productiva y de paso mostró cordialidad y desvelo para que cada egresado de los diferentes Programas Académicos a su cargo, puedan obtener el tan ansiado Grado y sobretodo motivó la constancia y perseverancia, dando ánimo y fuerza para no desistir en el intento.
- Expreso mi profundo agradecimiento al Dr. Froilan Escobedo Rivera, Vicerrector Académico de la Universidad de Huánuco.
- A la Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre, Pas Decana y docente de la Facultad de Educación de la Universidad de Huánuco, por su continuo apoyo y asesoría, y sobretodo su exigencia fue por querer que el presente trabajo sea de calidad.
- A mis queridos profesores del Doctorado en Psicología, unos excelentes maestros, cuyo recuerdo llevaré como un gran modelo para servir y dedicarme íntegro a la docencia, un agradecimiento especial para todos ellos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	
1.1. Bases teóricas	15
1.1.1. Presión laboral	15
1.1.2. Estrés en docentes	16
1.1.3. Modelos explicativos del estrés laboral docente	19
1.1.4. Fuentes de presión laboral docente	24
1.1.5. Personalidad	35
1.1.6. La teoría de la personalidad de Eysenck	38
1.1.7. Las dimensiones básicas de la personalidad	41
1.2. Evidencias empíricas	48
1.3. Planteamiento del problema	53
1.3.1. Descripción de la realidad problemática	53
1.3.2. Formulación del Problema	57
1.4. Objetivos de la investigación	58

1.4.1. Objetivo general	58
1.4.2. Objetivos específicos	58
1.5. Hipótesis	59
1.5.1. Formulación de la hipótesis	59
1.5.2. Variables de estudio	60
1.5.3. Definición operacional de las variables	60

CAPÍTULO 2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación	63
2.1.1. Tipo de investigación	63
2.1.2. Diseño de investigación	64
2.2. Participantes	64
2.2.1. Población	64
2.2.2. Muestra	66
2.3. Medición	70
2.3.1. Técnicas	70
2.3.2. Instrumentos de investigación	70
2.3.3. Medición de los instrumentos de investigación	73
2.4. Procedimiento	74
2.5. Análisis de datos	75
2.6. Aspectos éticos de la investigación	76

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados	77
3.1.1. Características de fuentes de presión laboral	77

3.1.2. Dimensiones de la personalidad	86
3.2. Análisis inferencial de los resultados	87
3.2.1. Verificación del supuesto de Distribución normal de los datos	87
3.2.2. Prueba de hipótesis	88
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	
4.1. Discusión	96
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS	107
ANEXOS	117
Anexo A: Cuestionario de Personalidad Eysenck (epq-r)	118
Anexo B: Cuestionario de Presiones Laborales	122
Anexo C: Medición de puntuaciones y baremo para El Cuestionario de Personalidad Eysenck (EPQ-R).	126
Anexo D: Cuestionario de Presiones Laborales - medición de las puntuaciones	128
Anexo E: Operacionalización de variables	131

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características generales de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	67
Tabla 2. Características laborales de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	68
Tabla 3. Grado académico de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	69
Tabla 4. Experiencia laboral de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	70
Tabla 5. Nivel de presión laboral en la dimensión de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	78
Tabla 6. Nivel de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	79
Tabla 7. Niveles de presión laboral sobre los indicadores de la dimensión de la vida educativa cotidiana en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	80
Tabla 8. Nivel de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	81
Tabla 9. Niveles de presión laboral sobre los indicadores de la dimensión de la organización administrativa de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	82

VIII

Tabla 10. Nivel de presión laboral derivadas de la organización administrativa de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	83
Tabla 11. Nivel de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	84
Tabla 12. Nivel de presión laboral general de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	84
Tabla 13. Nivel de personalidad de extraversión de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	85
Tabla 14. Nivel de neuroticismo de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	86
Tabla 15. Nivel de psicoticismo de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.	86
Tabla 16. Distribución de los datos de las variables y dimensiones de la presión laboral y dimensiones de personalidad de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco, 2018	87
Tabla 17. Relación entre las dimensiones de la presión laboral y la dimensión de extraversión de los docentes en estudio, Universidad de Huánuco 2018	89
Tabla 18. Relación entre las dimensiones de la presión laboral y la dimensión de neuroticismo de los docentes en estudio, Universidad de Huánuco 2018	90

Tabla 19. Relación entre las dimensiones de la presión laboral y la dimensión de personalidad de psicoticismo de los docentes en estudio, Universidad de Huánuco 2018	92
Tabla 20. Relación entre las dimensiones de personalidad y la presión laboral de los docentes en estudio, Universidad de Huánuco 2018.	93

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar el grado de relación existente entre las fuentes de la presión laboral y dimensiones de personalidad en docentes. El método utilizado se basó en un estudio de tipo correlacional con 202 docentes de la Universidad de Huánuco, durante el periodo 2018-I. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Personalidad de Eysenck EPQ-R (Eysenck, 1982) y el de Presiones Laborales (Travers y Cooper, 1997). Para el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron que, el 60,9% de docentes experimentaron un nivel intermedio de presión laboral y 51,5% tuvieron personalidad de extraversión media, 41,1% neuroticismo media y 53,0% psicoticismo bajo. Se encontró que las dimensiones se correlacionan de manera significativa con las diversas fuentes de presión laboral. Por otro lado, la organización administrativa y flexibilidad respecto a la tarea o labor docente; también con presión laboral general, todas con $p \leq 0,05$. Se concluye que dichas fuentes de presión laboral se relacionan significativamente con las dimensiones de personalidad de extraversión, neuroticismo y psicoticismo en los citados docentes.

Palabras clave: *Dimensiones de la personalidad, docentes, personalidad, presión laboral.*

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the degree of relationship between sources of work pressure and personality dimensions in teachers. The method used was based on a correlational study with 202 teachers of the University of Huánuco, during the period 2018-I. The Eysenck Personality Questionnaire EPQ-R (Eysenck, 1982) and the Work Pressures Questionnaire (Travers and Cooper, 1997) were used for data collection. Spearman's Rho correlation coefficient was used for inferential analysis. The results obtained showed that 60.9% of teachers experienced an intermediate level of work pressure and 51.5% had medium extraversion personality, 41.1% medium neuroticism and 53.0% low psychoticism. Extraversion, neuroticism and psychoticism were found to correlate significantly with the various sources of work pressure. On the other hand, administrative organization and flexibility with respect to the teaching task or work; also with general work pressure, all with $p \leq 0.05$. It is concluded that these sources of work pressure are significantly related to the personality dimensions of extraversion, neuroticism and psychoticism in the aforementioned teachers.

Keywords: *Personality dimensions, teachers, personality, work pressure.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las condiciones laborales de los docentes han despertado la atención de los círculos educativos y de los profesionales de la salud mental. El estado psicológico de los profesores es preocupante. En el campo de la educación, los problemas de estrés, ansiedad y depresión se han extendido, a menudo conduciendo a bajas por enfermedad. (Montiel, 2010)

La relación con el estudiante puede ser uno de los aspectos más significativos que podría generar estrés, la tensión provocada por la disciplina del alumno o la falta de habilidades sociales del profesor (Martínez-Otero, 2003), se suma la actividad educativa saturada de responsabilidades. (López López-Menchero, 2009) Del mismo modo, la sobrecarga de tareas, la depresión, la insatisfacción y la falta de comprensión de otros miembros de la comunidad educativa pueden desencadenar cambios en los docentes, como fatiga, inatención y disminución del rendimiento, ansiedad, insomnio, enfermedades digestivas, etc. (Martínez-Otero, 2003)

Es por todo ello que se presenta el "síndrome de agotamiento laboral" ("síndrome de agotamiento" en inglés, síndrome de agotamiento en inglés), que se manifiesta como defectos psicológicos y físicos.

Según consta en el Gabinete de Seguridad y Salud Ocupacional (2009), el profesorado que se encuentra preocupado por este problema puede experimentar cambios a nivel emocional (tristeza profunda, irritabilidad, etc.) a nivel cognitivo (dificultad para concentrarse, ataques de compañeros o alumnos, etc.). Mientras tanto, Travers y Cooper (1997), definen el factor de presión laboral, en el propio trabajo docente como atribución. Los profesores suelen atribuir este problema a las causas subyacentes del estrés en las diferentes situaciones que

enfrentan en el trabajo.

Por otro lado, existen muchas teorías de la personalidad, Eysenck (1982), muestra la suma de comportamientos biológicos y patrones potenciales, determinados por el entorno social y la herencia. Esto se desarrolla a través de la interacción funcional de cuatro factores principales. En estos factores principales, estos patrones son comportamientos organizados por los hemisferios cognitivo (inteligencia), comunicación (carácter), la parte emocional (temperamento), y la parte de las células somáticas (constitución). De este modo, estableció un modelo de personalidad basado en dimensiones bien definidas, como extraversión, neuroticismo y psicosis.

La principal pregunta de investigación a responder en este informe es determinar cuál es la relación entre la fuentes de presión laboral y la dimensión de personalidad de los profesores universitarios privados. De hecho, existe una correlación entre estas dos variables. La importancia radica en comprobar la correlación entre el origen de la presión laboral que encuentran los profesores universitarios en su trabajo y la extroversión, neuroticismo y psicosis bajo la teoría de Eysenck.

El diseño seleccionado es un diseño relacionado, el método utilizado es un método científico, un conjunto de técnicas y procedimientos que permiten la generación de nuevos conocimientos. En este trabajo se consideraron 427 docentes, distribuidos en diferentes ocupaciones. Se adoptó la fórmula muestral aplicable y finalmente se seleccionaron 202 profesores. La investigación se divide en cinco capítulos. El primero trata sobre el problema, el planteamiento del problema, el objetivo, la hipótesis y las variables de investigación. En el segundo capítulo, se plantea el marco teórico, que incluye los antecedentes de la pesquisa

y las bases teóricas que sustentan el tema. El tercer capítulo contiene el método de investigación, que consta de las siguientes partes: tipo y diseño de investigación, población y muestra, y técnicas de recopilación y procesamiento de datos. Los resultados se presentan en el cuarto capítulo y la investigación se analiza en el último capítulo. Luego, se presentan las conclusiones y recomendaciones. De igual forma se incluyen las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.

1.1 Bases teóricas.

1.1.1. Presión laboral.

Es una especie de estímulo del entorno, que puede tener propiedades psicológicas, físicas o conductuales. (Travers y Cooper, 1997). Cabe mencionar que el término "estresante" se refiere al estímulo que provoca tensión. Puede provenir del individuo o de su propio entorno, es decir, pueden ser objetivos y/o subjetivos (Harrison, 1985; Buendía citado en 1993). A su vez, el entorno (externo) puede estar formado por un entorno laboral adicional y un entorno mero profesional (Buendía, 1993). La aparición de este tipo de estímulos irritantes, denominados "estresantes" o estresantes, puede alterar permanentemente el comportamiento individual. (Martínez, 2004) Desde otra perspectiva, el término "estrés" se usa para indicar diferentes formas de respuestas individuales a los factores de estrés del ambiente. Por lo tanto, podríamos decir que la tensión denota el estado de estrés (Buendía, 1993). Del mismo modo, la definición de presión es diferente, dependiendo del método utilizado para esta construcción. (Spielberg, Reheiser & Vagg, 1999) Por lo tanto, encontramos los siguientes significados:

- a. Estímulo: Considerada como una fuerza externa que afecta a un individuo. Este es el mero resultado de una transacción entre un entorno y una persona.
- b. Respuesta: ¿Cuál es el comportamiento del sujeto afectado por eventos externos o internos? Esta situación se da cuando las

exigencias del entorno superan la capacidad de afrontar estas demandas.

- c. La interacción entre el entorno y el individuo: la importancia de influir en el ajuste entre la persona y el entorno. (García, Buendía, 1993) En situaciones en las que no se puede satisfacer la demanda, el aparente desequilibrio entre lo que sería la demanda y la propia capacidad de respuesta puede tener consecuencias importantes.

1.1.2. Estrés en docentes.

Para Gutiérrez-Santander (2005), el estrés docente será una etiqueta universal para una serie de problemas, incluyendo el estímulo que lo provocó (estresor), respuesta al mismo, proceso de intervención, modificadores, ciclos de retroalimentación (estrés, respuesta de afrontamiento y respuesta, así como enseñanza de creencias) y sus consecuencias.

Para analizar y describir el estrés de los docentes, muchas pesquisas parten de la conceptualización de modelos de transacción e interacción, como el modelo de Carrobbles (1996), que toma el término estrés, como el proceso de interacción entre la persona y su entorno y se compone de variables antecedentes (estresor), variables de mediación (variables del objeto y entorno) y consecuencias (respuesta al estrés). Un gran número de estudios han vinculado el estrés con diferentes ocupaciones (Travers y Cooper, 1997) y han confirmado que la docencia es una de las ocupaciones más estresantes, y la demanda

de docencia es cada vez más importante que los recursos. (Lambert y McCarthy, 2006).

Por otro lado, la industria de la enseñanza se ve particularmente afectada por los cambios en la ciencia, la tecnología, la economía, la cultura y la sociedad en su conjunto (Woods y Carlisle, 2002).

Además, al analizar la insatisfacción, el estrés y la morbilidad de los docentes, otras encuestas también han encontrado que la profesión es particularmente estresante, aunque existen grandes diferencias (Chan, Lai, Ko y Boey, 2000).

Este reconocimiento ha sido ampliamente reconocido. En 1993, la Organización Internacional del Trabajo ya había mencionado pertinentemente que el estrés es una de las principales razones de la deserción.

Algunos investigadores (Núñez y Vicente, 1996) entienden el estrés docente como un conjunto de experiencias de emociones desagradables y negativas (ansiedad, frustración, enfado y tensión), que son provocadas por determinados aspectos del trabajo y acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos. Desde las definiciones hasta los modelos que intentan representar estos modelos, todos estos conceptos son controvertidos. (Sandín, 2003)

Kyriacou (2003) afirmó que la enseñanza es un trabajo fascinante que puede ayudar a otros a desarrollarse y a aprender, pero también es un trabajo muy difícil y los profesores estarán bajo presión tarde o temprano. Por ello, el autor alude que, el estrés de un docente depende de la compleja interacción entre su personalidad, valores y entorno, y lo

define como: un docente tiene experiencias de emociones desagradables, ansiedad, tensión, enfado o frustración, como Los resultados de Su trabajo destaca la importancia de las variables cognitivas en esta enfermedad y crisis laboral. (Gómez y Serra, 1989)

El estrés puede ser provocado por un desajuste entre el exceso de necesidades (por carga de trabajo, falta de tiempo o demasiadas tareas, carga emocional excesiva, funciones poco claras) y recursos (autonomía, apoyo social, coordinación entre compañeros) Los docentes deben afrontar el entorno docente. (Lorenz, García Reynoldo y Saranova, 2005)

Este desajuste entre las necesidades (obstáculos descubiertos por los profesores) y los recursos (facilitadores) afectará su salud mental profesional. En determinadas condiciones, los docentes son propensos a convertirse en blancos mórbidos provocados por el estrés por estrés, falta de recursos y situaciones difíciles de cambiar, como influencia emocional, cambios en los métodos profesionales y técnicos, comunicación interpersonal (conflictiva o ambigua), y ansiedad o riesgos psicológicos como depresión y falta de logros debido a fatiga, depresión o dificultades de desarrollo personal y/o laboral. (Núñez y Vicente, 1996)

El estrés relacionado con el trabajo se considera uno de los mayores riesgos para la salud. Numerosos estudios han demostrado que el estrés está relacionado con la salud de los profesores.

1.1.3. Modelos explicativos del estrés laboral docente

Explicar las consecuencias del estrés de los profesores es una tarea abrumadora. Si bien no existe un límite claro o consenso suficiente para avanzar en la interpretación de la presión docente, estos modelos continúan generando superposición y discusión, aunque muchas personas lo han intentado, entre ellos Karasek y Theorell (1990), Álvarez y Fernández (1991), Olmedo (1997), Moriana y Herruzo (2004), Siegrist, Peter, Junge, Cremer y Seidel (1990), Sandín (2003) y Warr (1994).

Para comprender completamente el estrés, es importante analizar varios modelos que tratan el estrés desde diferentes ángulos. Los modelos más relevantes son los siguientes:

a. Interacción individuo - ambiente.

En este modelo, se enfatiza la adecuación entre las personas y el entorno. Contiene dos componentes principales: el grado en que las actitudes y habilidades de los trabajadores satisfacen los requisitos de la tarea y el grado en que el entorno de trabajo satisface las necesidades de los trabajadores. Causar que uno o dos factores estén desequilibrados.

El estrés se entiende como un desajuste entre los requisitos de una persona y la capacidad de la persona para cumplir con esos requisitos (Parra, 2004).

Los factores estresantes (entorno laboral) y los factores personales (actitudes, valores, atribuciones) interactúan para

desencadenar una forma de respuesta al estrés, por lo que las modificaciones a cualquiera de estos, afectarán su respuesta al estrés.

Hay diferencias en la percepción o perspectiva ambiental (algunas personas piensan que es un desafío, otras pueden pensar que es una amenaza), respuesta (algunas personas se controlan más y otras menos) y situaciones, lo que significa que los riesgos objetivos son más o menos estresantes.

b. Exigencias, control y apoyo.

Este modelo mejora la interacción entre los requisitos físicos y psicológicos del trabajo y la capacidad de control personal para hacer frente a dichos requisitos. Los trabajadores en un estado controlado y de alta demanda experimentan con mayor frecuencia síntomas de estrés y la mayor incidencia de enfermedades relacionadas. (Parra, 2004)

El peor de los casos es el estrés alto, que es la combinación de requisitos psicológicos más altos y control de tareas (por ejemplo, trabajo en cadena) en la organización. En el otro extremo, el trabajo menos exigente y más controlado es más saludable o más estresante.

Entre los puntos extremos, se definen en sí, dos situaciones intermedias: operación activa (con requisitos más altos y alto control) y operación pasiva (con condiciones controladas y requisitos más bajos).

Para Vega (2003), el trabajo en el trabajo ve al trabajador en una situación desafiante y de aprendizaje constante, que se traslada a su vida fuera del trabajo, haciéndose más activo y teniendo más tiempo libre. Ahora bien, en el trabajo pasivo ocurre lo contrario, donde hay frustraciones, conductas pasivas extra laborales y el proceso de olvido de lo aprendido (esto no es lo mismo que la gente piensa que la vida laboral insatisfactoria se puede compensar con una vida rica). fuera del trabajo) Creencias contradictorias).

Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) establecieron un modelo similar, extendiendo el concepto de control al concepto de recursos, que no solo iba a nivel laboral, sino también a nivel de grupo u organización. Johnson y Hall (1988) enfatizaron el tercer factor, como el apoyo social de superiores y colegas. Se ha proporcionado suficiente evidencia de que el apoyo social es una parte integral del mejoramiento de la salud de los trabajadores. (Juárez, 2004)

Las necesidades, el control y el apoyo social son funciones de características específicas de la ocupación y son las situaciones de mayor riesgo de estrés, que corresponde a un alto estrés, bajo apoyo social (relaciones emocionales) y bajo control.

c. Gratificación: esfuerzo y recompensa.

Este modelo (Peter y Siegrist, 1997) toma en consideración, el equilibrio entre el esfuerzo necesario y la

compensación percibida.

Se describen dos tipos de trabajo: Externo (determinado por las necesidades y obligaciones del trabajo) e interno (respondiendo a las necesidades de motivación y control del personal).

Las recompensas se componen de los siguientes aspectos: reconocimiento, salario, autoestima (también autoestima y autoeficacia), control de estatus (relacionado con la continuidad del rol) o expectativas de carrera futura.

A partir del desequilibrio entre esfuerzo y resultados, es donde el estrés puede interpretarse como resultado de la falta de reciprocidad o de una falta de justicia entre la inversión y los resultados obtenidos, estos insumos juegan un papel en la interacción social.

d. Modelo socio cognitivo y transaccional

El estrés es considerado como un estado psicológico negativo, que está relacionado con aspectos emocionales y cognitivos, de evaluación y mediación, estos aspectos intervienen entre el estresor y la respuesta al estrés, y explican por qué los individuos responden de manera diferente a un mismo estresante.

Lazarus y Folkman (1986) enfatizaron que las variables cognitivas (actitudes, creencias, autoconcepto, autoeficacia) afectan las percepciones y conductas individuales, por lo que,

considerando la autoconfianza individual, estas cogniciones cambiarán debido a sus conductas y consecuencias. De acuerdo con sus habilidades, determinarán el compromiso con la meta, la dificultad para lograr la meta y ciertas reacciones emocionales, como el bajo estado de ánimo o la alta presión.

En el modelo de cognición social y transacción se puede incluir la explicación del término competencia social en Chernis (1993). En este concepto, la autoeficacia es la variable más relevante, mientras que Thompson, Page y Cooper (1993) se encuentra entre ellas. El más relevante es la confianza en uno mismo y su impacto en el desempeño laboral.

e. Excesiva exigencia emocional del profesor.

A partir de este modelo, el estrés se interpreta como una crisis de competencia (Chernis, 1993), que aleja al profesional del desempeño efectivo, y le hace adoptar una actitud irresponsable con una mala respuesta. Contramedidas, como tratar a los usuarios de forma remota, defenderlos o evitarlos. Entre los docentes, la disposición de recursos personales y laborales les permite enfrentar dificultades con los estudiantes, lo cual es fundamental para su percepción de éxito y mantener su compromiso con la tarea. Por otro parte, aspectos relacionados con los estudiantes o las familias aumentarán las necesidades emocionales y tendrán un impacto potencial en la salud de los docentes. Se enfrentan al riesgo de cooperar con los demás o de

servir a los demás, lo que a veces significa controlar sus emociones o expresar emociones que ellos mismos no sienten (por ejemplo, frente a estudiantes subversivos), con exceso de trabajo y dificultad para manejar sus emociones. Es observable sentir y desarrollar una determinada imagen pública de uno mismo.

f. Aproximación comprensiva y contextualizada.

Si bien el concepto de adaptabilidad entre las personas y el entorno es importante para comprender el estrés, puede que no sea lo suficientemente completo para comprender los fenómenos que ocurren en el trabajo y las organizaciones. (Peiró y Rodríguez, 2008)

La práctica ha demostrado que este modelo es muy útil para identificar riesgos psicosociales y aspectos de presión que pueden afectar el bienestar y la salud de los empleados de una organización de manera integral. Para comprender el intercambio entre empleados y la empresa o el equilibrio entre los diferentes actores del entorno laboral, es necesario considerar los mecanismos y procesos sociales, como la comparación social (Carmona, Buunk, Peiró, Rodríguez y Bravo, 2006), la justicia (Martínez - Tur, Moliner y Carbonell, 2003) y equivalentes.

1.1.4. Fuentes de presión laboral docente

Travers y Cooper (1997) señalan entre los principales factores estresantes a los que los docentes deben enfrentarse:

- Factores inherentes al trabajo, entre ellos: Condiciones físicas, exceso y escasez de trabajo, jornadas laborales largas, insensibilidad a la administración y salarios insuficientes.
- Funciones del profesor, que incluyen: Roles ambiguos, conflictos de roles, tipos de responsabilidades, sobrecarga de roles, el propio trabajo de oficina excesivo y preparación insuficiente.
- Relaciones trabajo-gestión, incluyendo: Relaciones con compañeros, relaciones con estudiantes y relaciones con directivos.
- Desarrollo profesional, que incluye: Falta de seguridad laboral y estatus inconsistente, promoción excesiva o falta de promoción y frustración.
- Estructura y ambiente organizacional, teniendo en cuenta: Las políticas y cultura organizacional, el nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño laboral.
- Aspectos personales, incluyendo: Factores de personalidad, el impacto de los cambios de vida y factores demográficos.

A continuación, detallaremos dichas fuentes de estrés, según lo señalan Travers y Cooper (1997):

a. Factores intrínsecos al trabajo.

Los factores condicionantes que pueden generar presión durante el desarrollo cotidiano de nuestras actividades laborales son:

- **Condiciones físicas de trabajo.** El grupo de docentes

que trabaja en un ambiente más desfavorable mostró más síntomas depresivos, mientras que los docentes que trabajaban en centros mejor acondicionados rara vez experimentaron síntomas depresivos. Aquellos que trabajan en escuelas con grupos más pequeños tienden a pensar que el tamaño de la clase es pequeño o libre de estrés. Falta de recursos, edificios inadecuados, material y ambiente de trabajo desagradable, instalaciones deficientes, enseñanza en una escuela repartida en varios edificios, lo que provoca el desplazamiento de maestros. Las diferencias son otros factores que provocan estrés en los profesores. (Travers y Cooper, 1997)

- **Exceso y defecto de trabajo.** La sobrecarga o falta de carga, la relación profesor-alumno, los alumnos con capacidades diferentes, la cantidad de trabajo que se debe realizar todos los días y la cantidad de trabajo que se debe realizar en el hogar que interfiere con su vida privada están relacionados con esto. más la experiencia de estrés del maestro. (Travers y Cooper, 1997)
- **Períodos de trabajo muy largos.** El informe de investigación señaló que se necesitan muchas horas para trabajar, demasiado tiempo en casa para evaluar el trabajo de los estudiantes, preparar y evaluar su propio trabajo, organizar los horarios con poca o ninguna interrupción, especialmente "ellos", en diferentes épocas del año. (cada

vez La cantidad de trabajo requerido al principio y al término de cada semestre y la acumulación de presión a lo largo del año constituyen una fuente de estrés para los docentes. (Travers y Cooper, 1997)

- **Insensibilidad administrativa.** Según los maestros, los gerentes que hacen poco o nada para establecer estándares o promover un ambiente de aprendizaje seguro no son suficientes para apoyar o ser sensibles a su miedo a la violencia. Los maestros creen que los administradores están "contentos" que realizan tareas burocráticas y evitan los encuentros cara a cara con estudiantes problemáticos tanto como sea posible. (Travers y Cooper, 1997)
- **Salarios inadecuados.** Los salarios de los profesores son mucho más bajos que los de otros profesionales. Esta situación provoca que los profesores tengan que trabajar en dos turnos durante las vacaciones, los fines de semana o todo el período de estudios. La consecuencia de esta situación es que los docentes están insatisfechos con tener que realizar otros turnos, reduciendo el tiempo compartido con los familiares y realizando tareas relacionadas con la preparación escolar y en el aula. (Travers y Cooper, 1997)

b. Función del docente

Travers y Cooper (1997) señalan que durante la función docente y la ejecución de sus actividades diarias puede darse

cierta presión, que puede deberse a:

- **Ambigüedad de roles.** Esto sucede cuando los trabajadores no tienen suficiente información o no comprenden completamente los puestos que necesitan para realizar funciones. Las situaciones que llevan a la ambigüedad en los roles incluyen la presión laboral, los cambios en los métodos de trabajo, las nuevas estructuras organizativas y los cambios en las necesidades laborales reales. La racionalidad del comportamiento de promoción y supervisión es una presión importante. (Travers y Cooper, 1997)
- **Conflicto de roles.** Este conflicto ocurre cuando una persona se ve separada por demandas conflictivas de otros en la organización educativa, o cuando existe un conflicto entre sus creencias personales y su trabajo. Las diversas responsabilidades que debe de afrontar un maestro pueden incorporar el hacer un diagnóstico, actuar como consultor, realizar funciones de tratamiento, retener el informe de los padres del estudiante y evaluar y, en última instancia, evaluar el informe del maestro. El papel de "trabajador social" se está convirtiendo cada vez más en parte del papel de los profesores. A veces, los conflictos entre roles pueden requerir que los maestros rechacen sus propios principios y un mejor juicio. También es posible que deba dedicar mucho tiempo a monitorear a los estudiantes y resolver problemas

de asignaturas, lo que hará perder su tiempo de enseñanza.
(Travers y Cooper, 1997)

- **Tipo de responsabilidad.** Se debe considerar el grado de responsabilidad y se debe hacer una distinción entre las personas y la responsabilidad de hacer las cosas, porque es más probable que las primeras produzcan enfermedades cardiovasculares. Si, por ejemplo, se considera producto de la falta de trabajo, entonces la falta de responsabilidad también puede generar estrés. (Travers y Cooper, 1997)
- **Preparación inadecuada.** Debido a un entrenamiento insuficiente, otro factor de estrés potencial no está completamente preparado para desempeñar un papel de enseñanza. Teniendo en cuenta los rápidos cambios en la enseñanza, cuando comience a trabajar, es probable que la capacitación que reciba esté desactualizada. Asimismo, el papel de los docentes hace diez años es muy diferente a los requisitos actuales. (Travers y Cooper, 1997)
- **Excesivo trabajo de oficina.** Un maestro típico trabaja aproximadamente 50,4 horas a la semana, de las cuales 25 horas se utilizan para tareas de oficina como corrección de exámenes, deberes, deberes, preparación de clases, etc. (Travers y Cooper, 1997)

c. Relaciones laborales

Travers y Cooper(1997) señalan que otro de los factores determinantes para la generación de presión laboral en los

docentes se debe a la convivencia diaria dentro de los claustros universitarios, y por ello dentro de esto se mencionan:

- **Relaciones con los colegas.** El docente cree que la relación de trabajo con el docente es fuente de estrés, y este hallazgo es corroborado por otros estudios. Algunas personas dicen que la causa principal es la calidad de estas relaciones, y las buenas relaciones sociales son de verdadero valor para ayudar a aliviar el estrés. (Travers y Cooper, 1997)
- **Relación con los alumnos.** Los problemas de disciplina y la mala conducta de los estudiantes no son la principal causa de estrés. Aunque la amenaza de daño físico e insultos a estudiantes problemáticos tiene un mayor impacto en los docentes que cualquier otro aspecto que tenga que ver con su experiencia profesional (como la gestión administrativa y los métodos de enseñanza). Se concluye que, las actitudes y comportamientos de los estudiantes son la causa del estrés docente. El contenido mencionado con más frecuencia incluye menciones que carecen de motivación. Las causas más comunes de estrés son "los estudiantes tienen una mala actitud hacia el aprendizaje" y la atención de los maestros a mantener altos estándares o interés en el aprendizaje de los estudiantes. (Travers y Cooper, 1997)
- **Relaciones con la dirección.** Los investigadores

demuestran que, es posible que ciertas personas no puedan causar un estrés excesivo a otras en su entorno laboral porque no reconocen los sentimientos de otras personas y los problemas sensibles en las interacciones sociales. La categoría de "personalidad abrasiva" describe a sujetos que están orientadas hacia el éxito, son permanentes e inteligentes, pero no tan efectivas en el ámbito emocional. Se ha sugerido que si el líder pertenece a este tipo de personalidad, puede generar presión sobre sus subordinados. Otra característica importante es el estilo de liderazgo, ya sea que cause presión a los empleados, independientemente de su profesión, y el impacto de la exposición a estilos de liderazgo autoritarios. (Travers y Cooper, 1997)

d. Desarrollo de carrera

Travers y Cooper (1997) señalan del mismo modo, la preocupación por la carrera docente, y su pertinencia en el desarrollo consciente de sus actividades, es determinado por:

- **Falta de seguridad laboral.** Las características comunes del trabajo y la vida son el miedo al desempleo y la amenaza del desempleo. Se ha podido descubrir que están asociados con algunos problemas de salud graves, como colitis, úlceras y caída del cabello, así como con un aumento de los problemas musculares y emocionales. Debido al trabajo inseguro, la motivación y moral de los trabajadores

disminuyen, lo que puede tener un impacto negativo en su estilo de trabajo, eficiencia y compromiso. Un gran número de informes de datos sobre la precariedad laboral de los docentes. Las personas que tienen que cambiar de trabajo tienen más probabilidades de soportar el estrés, porque los cambios de trabajo son una causa potencial de mucho estrés. (Travers y Cooper, 1997)

- **Incongruencia de estatus, exceso o defecto de promoción y frustración.** Se refiere a la capacidad de otorgar una identidad personal que no se corresponde con sus expectativas y esperanzas. Esto es esencial para los docentes porque se quejan de una mala imagen en términos de prestigio, salario y respeto al nivel y estatus profesional. También se constató que la falta de promoción también afectaba a la presión de los docentes y que las ambiciones no realizadas eran la causa de la inseguridad laboral. Otro factor que agrava esta situación es la falta de posibilidad de ascenso, que suele ser un factor inherente a la profesión. (Travers y Cooper, 1997)

e. Estructura y clima organizacional

Travers y Cooper(1997) señalan que, en cuanto a la estructura y clima institucional, es considerado también parte de los factores originarios de la presión, por las siguientes razones:

- **Política y cultura organizacional.** Podemos pensar que

la cultura en las instituciones educativas afectará la presión de los docentes. En términos generales, la cultura de una organización se considera relacionada con normas y valores comunes, y es la principal fuerza para el rediseño organizacional. Algunos de los aspectos más abiertos y críticos de esta cultura son la ética general, los valores dominantes, las normas de comportamiento y las reglas normativas que muestra la organización. La fuente de estrés puede ser cuando existe una brecha entre las expectativas del maestro y los requisitos de las reglas. Están ocurriendo ciertos problemas en las instituciones educativas. Por tanto, podemos ver que son muchos los cambios que han cambiado gran parte de la ética, poniendo más énfasis en los aspectos económicos y los cambios curriculares. Muchos profesores se quejaron de que la enseñanza ya no está en el pasado. El papel del mentor también ha cambiado. (Travers y Cooper, 1997)

- **Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones.** De manera general, cuando hablamos de participación, nos referimos a la situación en la que el nivel inferior interactúa con el nivel superior en el proceso de toma de decisiones administrativas. En este caso, decisiones relacionadas con la organización responsable de la educación, la gestión y el nivel inferior debe hacerse Control en el proceso de coordinación de fines

empresariales o empresariales. Ser bueno para participar de manera efectiva en la toma de decisiones puede llevar a un mejor desempeño laboral y respuestas psicológicas y conductas positivas. (Travers y Cooper, 1997)

- **La evaluación del desempeño del cargo.** Algunos sujetos pueden sentirse presionados para ser evaluados por otros, especialmente si estos resultados tendrán un impacto en el empleo y el desarrollo profesional. (Travers y Cooper, 1997)

f. Aspectos individuales

De otro modo, Travers y Cooper (1997) señalan que existen factores provenientes de los mismos docentes, que condicionan una significativa presión, tal es el caso de:

- **Factores de personalidad.** Se han realizado dos importantes estudios sobre la personalidad de los profesores relacionados con el estrés. En un grupo de maestros de escuela primaria, existe una correlación significativa entre su estrés y neurosis y extroversión. En cuanto a la influencia de la fuente de control, el estrés que soportan los individuos está relacionado con el grado de impotencia para controlar la situación de amenaza potencial. Analizaron la conexión entre la propia conciencia del profesor, de la propia presión bajo la que se encuentran y la escala de control (interno-externo) de Rotter. Existe una relación significativa entre la presión sobre los propios

profesores y las fuentes externas de control. Por tanto, los profesores que muestran control externo también tienen mayores presiones. (Travers y Cooper, 1997)

- **El efecto de cambios en la vida.** Los cambios en la vida, propiamente dichos, pueden estar relacionados con niveles de estrés; por una parte, los cambios positivos (como el matrimonio) como los cambios negativos (como el divorcio o la muerte) se consideran estresantes porque ambos tipos requieren que las personas se adapten a un nuevo estilo de vida. Aunque estas suposiciones son obvias, aún no se han probado con los profesores. (Travers y Cooper, 1997)
- **Factores demográficos.** Una característica de vital importancia, que puede cambiar la respuesta de un maestro, frente al propio estrés, puede ser la edad, porque en cada etapa de la vida, todos pueden experimentar vulnerabilidades especiales, así como mecanismos de defensa específicos. (Travers y Cooper, 1997)

1.1.5. Personalidad.

La personalidad ha sido estudiada desde muchos ángulos, por lo que se dice que la psicología continúa en un estado "pre-paradigma", lo que significa que no existe un marco teórico unificado ni un punto de vista único para su investigación. (Liebert y Spiegler, 1999)

A continuación, repasaremos algunas de las definiciones de

personalidad y las teorías que se han resuelto.

Según Sarnoff (citado por Rappoport, 1977), la personalidad se entiende como los rasgos duraderos y los rasgos de carácter de una persona, que se consolidan para formar un modelo que lo distingue de los demás.

Cattell (1982) mencionó que la personalidad puede predecir lo que hará una persona en una situación específica. Esto está relacionado con todos los comportamientos humanos, tanto obvios como espontáneos. (Citado por Liebert y Spiegler, 1999)

Según Ramírez (Ramírez, 1986), la personalidad imprime características esenciales en las personas: esta es única y única. Una personalidad única hace que un hombre sea único e insustituible.

La personalidad no es sólo una entidad estática, sino que también sufre transformaciones graduales, que se llevan a cabo bajo ciertos parámetros, como los determinados por factores biológicos, aprendizajes y otros entornos sociales y culturales. Por eso, a pesar de los cambios, las personas siguen pensando que son las mismas a lo largo de la vida. (González, 1987)

Eysenck (citado por González en 1987) define la personalidad como un conjunto de patrones de comportamiento, dividido en cuatro departamentos: departamento cognitivo, departamento de afinidad (carácter), departamento de emociones (temperamento) y departamento fisiológico (constitución).

Según González (1987), los psicólogos europeos utilizan personalidad, temperamento y carácter como sinónimos. Por el

contrario, los psicólogos estadounidenses han asignado diferentes significados a estos conceptos.

Esto conducirá a la distinción y definición de lo que son temperamento y carácter, porque para los fines de esta investigación es necesario adoptar una posición europea.

Los términos "personalidad" y "carácter" son en realidad diferentes. Como hemos visto, la personalidad es de ascendencia griega y el personaje es de ascendencia latina. Kharakter significa marca (puntuación) e implica una estructura básica profunda, fija y tal vez natural, que es diferente de la palabra "humano", que implica apariencia, comportamiento que se puede percibir desde el exterior, cualidad superficial. (Allport, 1975)

Además, Eysenck agregó que es necesario distinguir el temperamento de la personalidad. A partir de aquí, el término temperamento entró al inglés en la Edad Media con cuatro teorías humorísticas, pues se cree que el temperamento está determinado por el humor del cuerpo (secreciones glandulares). Por lo tanto, desde la antigüedad hasta nuestros días, temperamento significa una especie de estructura física, que se refiere al clima químico interno del desarrollo de la personalidad.

Asimismo, también puede referirse a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de una persona, incluyendo su sensibilidad a la fuerza, los estímulos emocionales y la velocidad a la que reaccionan, sus emociones características y sus fluctuaciones e intensidad, y teniendo en cuenta los factores de los que dependen.

Fenómeno, principalmente en cuanto a su constitución y herencia.
(Allport, 1975)

González (1987) describió así que el temperamento es parte de la personalidad, la cual está compuesta por los aspectos emocionales y motivacionales del individuo, y estos aspectos están determinados por factores biológicos o físicos, los cuales pueden deberse a la medicina, la cirugía y la nutrición. De la misma manera, se puede ajustar mediante el aprendizaje y la experiencia de vida, y puede cambiar con el desarrollo de la personalidad. (Allport, 1975)

1.1.6. La teoría de la personalidad de Eysenck.

Entre los diversos métodos teóricos para la personalidad, Hans Jürgen Eysenck (Hans Jürgen Eysenck) propuso una estructura jerárquica de la personalidad, que es una estructura jerárquica compuesta por dimensiones y rasgos. (Eysenck, Eysenck y Barrett, 1985; Eysenck, 1990)

En 1985, definió la personalidad como "una organización más o menos estable y duradera que determina la personalidad, el temperamento, la inteligencia y el físico de una persona que determina su adaptabilidad única al medio".

La definición de personalidad de Eysenck gira en torno a cuatro modos de comportamiento: inercia (caracteres), cognición (inteligencia), cuerpo (composición) y emoción (temperamento), por lo que la personalidad es "la suma del presente o del futuro". Los patrones de comportamiento potenciales de los organismos determinados por el medio ambiente y la genética comienzan y se desarrollan a través de la

interacción funcional de las regiones donde se forman estos patrones de comportamiento. Gross (1996) afirmó que "su teoría es monista, porque trata de descubrir las leyes generales del comportamiento e intenta convertir el estudio de la personalidad en una ciencia".

Muchas evidencias muestran que para Eysenck, la personalidad tiene una base biológica muy clara. Parte de la consideración de Eysenck de los seres humanos biológicos está relacionada con el sistema nervioso central, especialmente la inhibición cortical, el neuroticismo (estabilidad, inestabilidad emocional) y la manipulación causal de la introversión-extroversión del sistema nervioso. Se cree que el neuroticismo es causado por la capacidad de excitación del sistema nervioso autónomo. Introversión-Extroversión se basa en las características del sistema nervioso central. Por ejemplo, Eysenck (1987) señaló que los fármacos depresivos aumentan la inhibición cortical y reducen la excitación cortical, lo que da como resultado patrones de comportamiento extrovertidos. Eysenck concluyó a través de su investigación sobre gemelos idénticos que el neuroticismo puede tener una base constitutiva o provenir de la herencia. Usó su prueba para encontrar que las conductas neuróticas y las conductas no neuronales (estabilidad emocional y conducta no neuronal) de gemelos de un solo óvulo (estabilidad) tiene una correlación de 0,85, mientras que la correlación de gemelos fraternos es de 0,21.

Eysenck cree que hay tres factores que pueden explicar las diferencias básicas en la personalidad, a saber: extraversión (E), neuroticismo (N) y psicosis (P). (Amelang y Bartussek, 1991)

Estos factores han sido correlacionados y organizados en una teoría por Eysenck, que puede explicar varios hallazgos experimentales en psicología y varios aspectos del comportamiento humano en la vida diaria.

En la teoría de Eysenck, estos factores constituyen los aspectos más importantes de la personalidad, asumiendo que si podemos poner a una persona en ella, entonces podemos entender cómo es su personalidad. (Francella, 1981)

Para Eysenck y Eysenck (1987), la teoría moderna de la personalidad y sus tipos, características y talentos se encuentran en algún lugar entre la psicología ideográfica y la prominencia de la identidad humana. Básicamente hay que explicar que, aunque los humanos obviamente son diferentes entre sí, son diferentes en algunos aspectos, por lo que sus diferencias y similitudes se pueden cuantificar y medir. (Delgado, 1997)

El método de Eysenck (1987) propone cuatro principios básicos del análisis dimensional de la personalidad. Estos son:

- 1) Biológico: muchas de las consideraciones de Eysenck están relacionadas con el sistema nervioso central, especialmente la supresión cortical.
- 2) Metodología: Utiliza el método deductivo de hipótesis, es decir, establece la hipótesis, y luego verifica deductivamente la hipótesis con base en el método estadístico de análisis factorial y análisis multivariado.
- 3) Estructura dinámica: Se adapta a la dinámica y estructura de la

personalidad en los trabajos de Pavlov (1960) y Hull (1920), y formula el hipotético sistema nervioso de diferencias individuales según la estructura física involucrada en la realización de la conexión.

- 4) Experiencia de aprendizaje: enfatiza la estructura de la personalidad y el proceso de aprendizaje dinámico, el término clave es la condicionalidad del cuerpo humano.

Según Eysenck (1970), las personas no solo aprenden a tener una personalidad, sino que al construir una personalidad, siguen las reglas de aprendizaje especialmente asumidas por Hull y Pavlov.

Eysenck usa niveles para describir la personalidad, la organiza en capas, pone el tipo primero, luego las características, las respuestas habituales y finalmente las respuestas específicas.

Si bien el modelo propuesto por Eysenck muestra una jerarquía de personalidad de arriba hacia abajo, en la interpretación de la conducta debe seguirse el proceso opuesto, es decir, de abajo hacia arriba.

Por tanto, en la interpretación de la conducta, a medida que las personas descienden en la jerarquía (respuesta habitual, o incluso respuesta más específica), el entorno (llamado situación o situación) determina cada vez más la reacción específica del sujeto.

1.1.7. Las dimensiones básicas de la personalidad.

Eysenck cree que existen tres tipos de factores que pueden explicar las diferencias básicas en la personalidad, a saber: dimensión de

extraversión (introversión-extroversión) (E), dimensión afectiva (estabilidad-neuropatía) (N) y dimensión de dureza (psiquiatría) (P) (Fransella, 1981; Escolar, Lobo y Seva-Díaz, 1989; Amelang y Bartussek, 1991). Cada uno de estos tres factores se puede considerar como rasgos o comportamientos. Estos rasgos o comportamientos se combinan entre sí (grupos entre sí, son factores ortogonales de orden superior), y estos factores constituyen los más importantes de la personalidad. Dimensiones, estas las características o comportamientos se agrupan (agrupan) juntos. Si podemos poner a una persona en él, entonces podemos comprender su personalidad. (Delgado, 1997)

a. La Dimensión Extraversión (Introversión-Extraversión)

Este tamaño es el resultado del equilibrio cortical de excitación-inhibición, es regulación y es un instrumento que puede potenciar estos procesos. Las personas que tienden a desarrollar una fuerte excitación y ayudan con el acondicionamiento son introvertidas; por otro lado, los sujetos extrovertidos también tienden a tener un mayor potencial inhibitorio y, considerando su nivel de adaptación, no consolidarán la respuesta. Esta dimensión está relacionada con condiciones más o menos regulatorias, y obviamente es un rasgo genotípico alto. La diferencia de comportamiento entre la extroversión y la introversión depende del mayor nivel de excitabilidad en la corteza de la introversión. Todos los procesos nerviosos centrales se identifican por una cierta relación genética entre los procesos neuronales inhibidores y excitadores, y existen

diferencias individuales entre estos individuos. Eysenck (1982) mencionó que la extroversión está relacionada con la excitabilidad del sistema nervioso central y la personalidad tolerante del sujeto. Este concepto puede identificar diferencias en la actividad ascendente de la estructura de la red (Fransella, 1981; Cattell, Kline, 1982).

Los signos o rasgos que componen al extrovertido son: activo, aventurero, dogmático, despreocupado, dominante, sociable, importante, buscador de sentimientos, emergente (Eysenck y Eysenck, 1987).

Las características de un extrovertido son sus habilidades sociales, habilidades de comunicación, movilidad, espontaneidad, afinidad, gusto por la emoción, impulsividad y disposición para ayudar a los demás.

En cambio, el introvertido típico es aislado, sereno, callado, introspectivo y le gustan los libros en lugar de las personas, y es remoto e introvertido excepto por amigos cercanos. Está lleno de confianza y previsibilidad, algo pesimista y concede gran importancia a las normas morales. No le gustan las emociones, es serio y le gusta un estilo de vida ordenado. Suele planificar sus acciones con anticipación y no confía en el impulso del momento; tiene un autocontrol estricto, rara vez es agresivo y no pierde los estribos.

Eysenck (1982) descubrió la relación entre el factor introvertido-extrovertido y el trabajo de Pavlov, este último

involucrando la naturaleza de la actividad cortical y su influencia en el comportamiento biológico. El factor introversión / extroversión se demostrará en todos los procesos de actividad cortical y los medios que lo determinan y permiten su estudio.

b. La Dimensión Estabilidad (Estabilidad-Inestabilidad)

Se trata de una dimensión emocional relacionada con la excitabilidad del sistema nervioso autónomo (pulsión o audición automática). Puede movilizar enfermedades cardiovasculares, vasoconstricción y vasodilatación, aumento de la presión arterial, motilidad intestinal, sudoración, taquicardia, enfermedades del sistema respiratorio, secreciones gástricas, etc.

Un alto grado de neuroticismo implica emociones fuertes y de alto perfil. Las personas con este nivel de neuroticismo suelen ser inseguras, ansiosas y tímidas, con respuestas inadecuadas, desórdenes emocionales y fuertes desórdenes conductuales (González, 1979).

El neuroticismo puede provocar intolerancia y altos niveles de excitabilidad ante el estrés físico o psicológico (depresión o conflicto). Los neurólogos tienen un sistema nervioso inestable y pueden responder de manera autónoma a situaciones ambientales estresantes y frustrantes: generalmente son trastornos de conducta ansiosos, tímidos, nerviosos, inseguros y actuales, arrebatos emocionales, reacciones inapropiadas o inapropiadas, y son vulnerables a problemas mentales y físicos. (Rojas, 1986)

Los neurólogos exhiben las siguientes características: ansiedad, sentimientos bajos y autoestima, preocupación, nerviosismo, irritabilidad y depresión. Es emocional, irracional, triste y tímido. Tiene malestar estomacal, desmayos y sudoración (Eysenck y Eysenck, 1987).

En un estudio continuo realizado por Eysenck, se observaron una serie de cambios fisiológicos en sujetos neuróticos, los mismos que mostraron orina y saliva alcalinas, así como aumento de la excreción de catecolaminas, norepinefrina y epinefrina en el sistema urinario.

Del mismo modo, el nivel de tono muscular indica que la adaptabilidad del neuroticismo es deficiente. En condiciones de estrés, el nivel de tono nervioso es siempre igual al de una persona normal. En comparación con las personas normales, el nivel de conductividad de la piel aumenta, mostrando una presión arterial sistólica más alta, una frecuencia cardíaca más rápida y más variabilidad, y es menos estable. Los sujetos neuróticos muestran una mayor variabilidad de respuesta, pueden responder con más fuerza a los estímulos y requieren más tiempo para volver al nivel de estímulo básico anterior.

c. La Dimensión Dureza (Psicoticismo)

Eysenck mencionó las siguientes características de las personas calificadas en esta dimensión: se desempeñan mal en cantidades continuas, su fluidez del lenguaje es pobre, su memoria es pobre, su velocidad de percusión es más lenta y se

manifiestan. La adaptabilidad realista es baja, tiende a realiza movimientos más amplios, más vacilante ante las actitudes sociales, falta de concentración, subestima la distancia y la pendiente o disminuye la velocidad de lectura (Cueli y Reidl, 1972).

En comparación con las otras dos dimensiones, el grado de investigación en esta dimensión es relativamente pequeño, lo que parece reflejar una tendencia de constante distracción, aislamiento y confusión.

Las características de los sujetos que puntúan alto en la escala psiquiátrica son: apatía, antisocial, agresivo, impersonal, impulsivo, egocéntrico, creativo, incomprensible e inquebrantable. (Eysenck y Eysenck, 1987)

La investigación de Eysenck (1957) también muestra claramente que la psicosis y el neuroticismo son dimensiones separadas. Posteriormente, Eysenck (1970), a partir de numerosos estudios que utilizaron diferentes métodos estadísticos y metodológicos, realizó un examen detallado de la evidencia encontrada, pero emitió un juicio final sobre la continuidad entre enfermedad mental y estado normal. entre tipos anormales también es consistente. Psicosis y neuropatía (Eysenck y Eysenck, 1987).

La dimensión de extraversión está relacionada con las emociones positivas, y se caracteriza por una tendencia a experimentar emociones positivas, autoestima y bienestar, y

llena de energía y entusiasmo. Por tanto, según la definición de Argyll y Lu (1990), definió la felicidad como "extroversión estable", según la descripción de Argyll y Lu (1990), existe una gran correlación entre felicidad y extroversión. Personalidad extrovertida en actividades sociales.

Por otro lado, el neuroticismo aglutina una serie de características importantes de la personalidad, que marcan la tendencia de diversas emociones negativas relacionadas con el malestar subjetivo a la experiencia habitual. El neuroticismo refleja una tendencia a verse afectado negativamente (como la ansiedad o la depresión), y se relaciona con fuertes respuestas emocionales a situaciones estresantes, especialmente en condiciones estresantes (Godoy et al., 2008). Eysenck (1990) cree que el factor clave del neuroticismo es la activación del sistema de las extremidades, que muestra una activación emocional excesiva en situaciones de estrés y amenaza.

El neuroticismo afecta la exposición y la respuesta a eventos estresantes (Bolger y Zuckerman, 1995). Dimensión estabilidad emocional VS. El neuroticismo juega un papel importante en la interpretación de un evento como un evento estresante, aunque la respuesta de lucha o escape al evento es estresante, aunque el estrés es relativamente pequeño. En el campo de la salud, la estabilidad emocional está relacionada con las expectativas y reacciones al estrés. Los sujetos con niveles más bajos de estabilidad emocional (altamente neuróticos)

experimentarán más estrés relacionado con los objetivos de salud, y también se sentirán más estresados cuando intenten alcanzarlos (Kaiser y Ozer, 1997). La estabilidad emocional está relacionada negativamente con el estrés y tiene un efecto regulador sobre la relación entre los factores estresantes y los daños a la salud. (Kammeyer-Mueller, Judge y Scott, 2009)

En resumen, podemos estar seguros de que en la teoría de Eysenck, estos tres elementos constituyen las dimensiones más importantes de la personalidad. Si ponemos a una persona en ella, entonces podemos comprender su personalidad en gran medida.

1.2. Evidencias empíricas.

Actualmente, se están estudiando investigaciones relevantes sobre este tema, por lo que describiremos los antecedentes más relevantes. A nivel internacional, se encontraron los siguientes requisitos previos:

En Chile, Ortiz et al (2012) realizaron un estudio para determinar el nivel de burnout de los educadores preescolares en función de los tipos de personalidad y dependencia administrativa. Diseñaron un estudio descriptivo transversal no experimental. De manera similar, utilizaron la versión MBI para evaluar el nivel de agotamiento del maestro y la herramienta NEO-Five Factor Checklist para evaluar el estilo de personalidad. Asimismo, también incluyeron una encuesta de variables sociodemográficas. Utilizaron un análisis de varianza unidireccional para mostrar que había una diferencia en el grado de agotamiento emocional de los educadores en las instituciones de la administración municipal y privada ($p \leq 0.05$). Estos autores encontraron una

diferencia en la puntuación total de agotamiento entre los estilos de personalidad "espectador" y "escéptico" ($p \leq 0.05$), y la diferencia en la fatiga emocional entre los estilos de personalidad "escéptico" y "complejo" ($p \leq 0.05$). Los autores de este estudio recomiendan centrarse en los educadores dependientes municipales y aquellos con puntuaciones más altas en neuroticismo, ya que parecen tener más probabilidades de experimentar agotamiento.

Asimismo, Ramírez et al (2012) identificaron factores que generan mayores niveles de estrés entre los docentes venezolanos, así como factores que no generan estrés o menores niveles de estrés. Constituye una encuesta de campo descriptiva basada en la técnica de encuestas. El autor propone dos conjuntos de resultados: el primer conjunto trata sobre los factores que causan mucho dolor y preocupación en una muestra de 1.788 maestros de educación primaria en Venezuela; el segundo conjunto trata sobre los factores que provocan mucho dolor y ansiedad. En segundo lugar, se relaciona con factores que no ejercen presión sobre los docentes entrevistados. El autor recopila información sobre 12 ciudades importantes del país a través de la Escala de Percepción (IPED) de los factores (estresores) que producen estrés entre los docentes. Los docentes encuestados expresaron preocupación por factores que no están directamente relacionados con la tarea docente, aunque los factores relacionados con la tarea docente señalaron el deterioro de la profesión docente y de la educación en general, no causaron mayor preocupación.

Reyes et al (2012) realizaron un estudio para determinar los niveles de estrés. Factores ambientales exógenos y endógenos que afectan la salud de

los docentes de las universidades públicas y privadas del sistema escolar, su impacto en su desempeño académico y el impacto de promover un estilo de vida saludable. La muestra incluyó a 40 profesores senior que respondieron un cuestionario de 51 ítems, que es adecuado para la encuesta MBI-Educators. Los resultados muestran que variables como el sexo, la edad y el estado civil no son significativas. El hecho de realizar actividades docentes los hace propensos a sufrir presiones. Más del 50% de las personas cree que la docencia puede generar estrés. Por tanto, la influencia de estos factores es el factor que produce esta situación, entre ellos se encuentran: tiempo de trabajo en equipo, tipo de contrato, prestaciones, clima laboral, tiempo de desplazamiento, desempeño del estudiante, entorno familiar, etc.

Sánchez y Maldonado (2003) realizaron una encuesta descriptiva para determinar el estrés de docentes universitarios activos a través de las siguientes variables: estado de estrés, síntomas de desempeño, estilos de afrontamiento, personalidad típica y motivaciones sociales (logro, afiliación y poder). El autor utiliza un muestreo probabilístico estratificado de tres universidades (Universitía del Zulia (n = 187), Universidad "Dr. Rafael Beloso Chachin (n = 149), Universidad de Casorica" Cecilio Acosta (n = 93) ", 429 docentes participaron en el Respondieron a la escala de la escala, presión criminal, presión de confrontación, escala de personalidad típica (de Howard L. Glazer) y Lista MOSE (Salom, 1992. Subescalas de logro, afiliación y poder). división, corrección de Guttman) promedió 0,80. Analizar los datos recolectados según el valor promedio y clasificarlos según niveles predeterminados. Se encuentra que las subescalas de los sitios de los grupos LIGHT y URBE tienen puntajes bajos y medios (diferentes del grupo UNICA,

que pertenecen a la categoría media y alta).), y están sometidos a una mayor presión. La categoría media de las tres universidades enfrenta presión media y baja en LUZ y URBE, presión media y alta en UNICA, DÉBIL con personalidad típica en LUZ y URBE, y B-DÉBIL en UNICA, logrando alta, media y alta subordinación El poder de la relación es de baja y media potencia en LUZ y UNICA, y de media y alta potencia en URBE.

A nivel nacional, podemos mencionar:

Manya (2008) realizó un estudio en Lima-Perú para determinar la correlación entre el estrés laboral, la dimensión de la personalidad y la fuente del estrés laboral entre los docentes de educación especial de Lima Metropolitana. La muestra estuvo formada por 308 profesores y se evaluó mediante el cuestionario de estrés laboral de Travers y Cooper, el cuestionario de personalidad de Eysenck y la lista de verificación Maslach Burnout. Utilizando un diseño descriptivo relacionado, Manya (2008) encontró una correlación de moderada a significativa entre las tres variables. Se puede observar que cuanto más fuerte es la extroversión, menor es la presión del trabajo, menor el cansancio emocional y la despersonalización, mayor es la sensación de realización personal; por otro lado, quienes puntúan alto en neuroticismo y psicosis lo sentirán Mayor presión laboral y fatiga emocional, despersonalización y reducción de la satisfacción personal. Asimismo, en la encuesta anterior, Manya (2008) observó que a mayor presión laboral, peor fatiga emocional y despersonalización, y peor satisfacción personal.

Honorio (2010) buscó establecer una relación entre estilo de vida y estrés en Callao-Perú, Perú, estas personas se encontraban entre los docentes que laboran en instituciones educativas públicas donde cursaban maestrías. El

método cuantitativo no experimental se utiliza junto con el método de descripción del diseño transversal relevante. La técnica de muestreo es aleatoria simple, seguida de estratificación probabilística. La muestra incluye 424 profesores. Las herramientas utilizadas son: el cuestionario de estilo de vida "excelente" del autor para este propósito, que se basa en la prueba de autoevaluación del estilo de vida "maravilloso" de Chile de 2004; Existe una correlación negativa significativa entre el estrés, el predominio de niveles de estrés moderado y alto, y estilos de vida inapropiados. Fernández (2008) realizó un trabajo de investigación titulado "Burnout, autoeficacia y estrés en docentes peruanos: un estudio de tres hechos". Una muestra de 929 docentes (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Estas variables son: estresor, personalidad tipo A, burnout, satisfacción laboral, autoeficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño docente. Las herramientas utilizadas en estos estudios fueron: Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral (Travers y Cooper, 1997); Inventario de Auto-reporte de Conducta tipo A de Blumenthal (León y Sirlopú, 1995), MBI (Maslach y Jackson 1981), Escala de Satisfacción Laboral (Warr et al., 1979), Cuestionario de Orientación a la Meta del Profesor (Matos, 2005; Midgley et al. 2000; Matos, 2005); Cuestionario de Estrategias Motivadas de Aprendizaje (Matos, 2005; Pintrich y De Groot, 1991); Escala de Auto-eficacia Percibida (Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001); y el Cuestionario de Auto-reporte del Desempeño Docente (Fernández, 2002; Fernández, 2008). Los resultados muestran la existencia de un elevado nivel de burnout en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores,

conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la auto-eficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el burnout.

1.3. Planteamiento del problema.

1.3.1. Descripción de la realidad problemática.

Es meritorio comentar que, las Naciones Unidas reconocen que la satisfacción de la salud en el mayor nivel posible es uno de los principios incuestionables de todo ser humano (OMS, 2006). Esta facultad es violentada, cuando el trabajador es puesto en riesgos psicosociales en sus ecosistemas laborales. Una exposición que parece más frecuente e intensa en el caso de aquellas profesiones, como por ejemplo la docente, que genéricamente podríamos denominar de servicio humano. De este modo, los profesionales que desarrollan estas actividades de servicio hacia personas, suelen estar expuestos permanentemente en su práctica a situaciones generadoras de presión, lo que origina un deficiente performance de su labor como efecto de una merma en su salud y por consiguiente un gasto sanitario.

Estudios europeos relacionan a la presión con las patologías prevalentes en el ámbito docente (Travers y Cooper, 2002). Sumado a ello, se exhiben patologías de origen mental que dan lugar a las bajas más notorias (Chavkravorty, 1999). Estos hechos generan consecuencias importantes en el individuo, su entorno familiar, laboral y social, así como en el rendimiento académico del alumnado.

En un estudio realizado por Rodríguez, Oramas, y Rodríguez

(2007) sobre maestros de escuelas públicas de Guanajuato, México, se constató que el 88% de los encuestados perciben presiones asociadas al estrés laboral y que el 54% soporta presiones entre moderadas y severas.

En Latinoamérica, el estudio de Robalino y Körner (2005) también perfila resultados similares, permitiéndonos comprender y atender las condiciones de salud psicológica del docente, la presencia de problemas en la salud mental y enfermedades diagnosticadas por el médico, como es el caso de Argentina: estrés 34%, depresión 7%, Chile: estrés 42%, depresión 26%, Ecuador: estrés 48%, depresión 23%, México: estrés 27%, depresión 9%, Perú: estrés 37%, depresión 19%, Uruguay: estrés 34%. Cuenca y O'Hara (2006) el 36,6% de los docentes presentan estrés como enfermedad diagnosticada en el perfil patológico. Fernández (2002) encontró que el 43% de los docentes presentaba síndrome de agotamiento mental. Padrós (2002) señaló que las condiciones laborales de los docentes distan mucho de ser óptimas. Por ejemplo, debido a la gran cantidad de alumnos en cada aula, es común el exceso de trabajo. Además, los docentes tienen presión de tiempo para cubrir asignaturas, evaluaciones e informes. Las disciplinas aún carecen de recursos. Por lo tanto, ellas mismas deben encontrar la manera de suplir la falta de equipamiento suficiente para desarrollar los métodos de los cursos que imparten, pero aun así, deben también hacer un mayor esfuerzo para tener recursos escasos. en la calidad de la educación.

Salanova et al. (2003) encontraron que los estresores más

importantes considerados por los docentes están ordenados en orden descendente: exceso de trabajo y depresión (porque necesitan participar personalmente en la participación de estudiantes, padres y sociedad en situaciones de conflicto)., Roles son ambiguos y conflictivos, los compañeros y / o la escuela carecen de apoyo social, los estudiantes y técnicos discapacitados carecen de motivación, motivación, indiferencia y disciplina para el trabajo en equipo.

Antor (1999) señaló que debido al rol de los docentes, se encuentran sometidos a una gran presión y exigencias laborales, por lo que padecen altos niveles de presión ocupacional, lo que repercute negativamente en la satisfacción, el desempeño, la productividad y la salud, resultando en Síntomas psicosomáticos, y padecen enfermedades graves; se desarrollarán y acumularán gradualmente, lo que conducirá al agotamiento o síndrome de burnout. El autor también señaló que existen una serie de factores estresantes en las organizaciones educativas, entre ellos: responsabilidades diversas, roles ambiguos, salarios insatisfactorios, reconocimiento profesional limitado, pocas posibilidades de promoción, estudiantes desinteresados y dificultades en la actualización profesional Espere.

Además, Norfolk (2000) señaló que el exceso de trabajo es una fuente de estrés, que a menudo produce un estrés excesivo. Hay un gran número de profesores y, por tanto, un gran número de alumnos, situación que hay que demostrar. Considerando la conexión entre la remuneración y el tiempo de clase asignado, los docentes esperan tener más horas, ya través de la preparación de la clase, los diferentes cursos,

la atención a los estudiantes, las evaluaciones de diseño y las correcciones, la fatiga física y mental correspondiente es la misma. Otro aspecto importante que debe revisarse son las prácticas adoptadas por las instituciones privadas, Se descuentan los minutos acumulados por la intersección entre el trabajo docente y la preparación de la clase, lo que provoca que los docentes experimenten dolor al no poder asistir a clases, y en otros aspectos son producto de emergencias; entre ellos: problemas familiares, laborales e incluso de tránsito Aumento del nivel de percepción del estrés antes del inicio de la jornada laboral. Esta situación está relacionada con la situación mencionada por Norfolk (2000), es decir, "esfuerzos continuos para cumplir con todos los compromisos a tiempo y mantener planes y cronogramas estrictos". Omar (1995) mencionó otro factor a considerar y señaló que los factores generadores de estrés "son paralelos al trabajo, al aumento de la competencia y la posibilidad de desempleo". Moreno-Jiménez (2000) también mostró que los riesgos para la salud ocupacional no solo provienen de factores físicos, sino también a menudo de factores organizacionales y psicosociales. También agregó que la actual organización del trabajo está experimentando cambios importantes, que nada tienen que ver con la salud y seguridad de los trabajadores, que afectarán el comportamiento laboral, generarán tensión, aumentarán los sentimientos de aislamiento y provocarán emociones negativas y agotamiento emocional. El principal motivo de esta investigación es analizar la relación entre el origen de la presión laboral y la personalidad, y comprender cómo esta presión genera diversos márgenes de presión

y, por tanto, afecta directamente a la personalidad del docente. Como ejemplo, se ha encontrado la relación entre la escala de estrés, las quejas de salud y la estabilidad emocional y las dimensiones neuróticas (Watson y Pennebaker, 1989). Al igual que este trabajo, las otras encuestas que se mencionarán más adelante también se pueden utilizar para comprender y visualizar todos los efectos que la fatiga o el estrés pueden tener en el trabajo diario de los docentes.

Finalmente, la personalidad representa la forma habitual de afrontar diversos acontecimientos de la vida, e incide en la determinación del tipo de valoración y el estilo de afrontamiento que los individuos tienden a mostrar ante posibles presiones (Sánchez-Elvira, 2000).

1.3.2. Formulación del Problema.

De lo anteriormente mencionado surgió la inquietud por resolver las siguientes preguntas de investigación:

A. Problema general.

- ¿Cuál es la relación entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada?

B. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada?

- ¿Cuál es la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada?
- ¿Cuál es la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada?
- ¿Cuál es la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada?

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

- Determinar la relación entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de personalidad en docentes de una universidad privada.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Establecer la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.
- Establecer la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.
- Establecer la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa y las dimensiones de

la personalidad en docentes de una universidad privada.

- Establecer la relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Formulación de la hipótesis.

A. Hipótesis General.

Ha: Existe una correlación significativa positiva entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de la personalidad de docentes de una universidad privada.

B. Hipótesis específicas.

Ha₁: Las fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula se relacionan significativamente con las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

Ha₂: Las fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula se relacionan significativamente con las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

Ha₃: Las fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa se relacionan significativamente con las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

Ha₄: Las fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente se relacionan significativamente con las

dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

1.5.2. Variables de estudio.

A. Identificación de las variables.

V1: Dimensiones de la personalidad

V2: Fuentes de presión laboral

1.5.3. Definición operacional de las variables.

Para el estudio, se tomaron en consideración dos variables:

- *Dimensiones de la personalidad* (Ver anexo E)

Se dimensionó en tres aspectos:

- Extraversión, tomando en cuenta 19 preguntas, con baremos de validación entre 14 a 19.
- Neuroticismo, considerando 23 preguntas, y con el baremo Alto de 16 a 23 preguntas válidas.
- Psicoticismo, evaluándose a través de 23 preguntas, tomando en cuenta un baremo Alto para un intervalo de 16 a 23 preguntas válidas.
- Del mismo modo el Baremo de veracidad, en base a 18 preguntas, tomando en cuenta una veracidad favorable con puntuaciones superiores a 12 preguntas.
- *Fuentes de presión laboral* (Ver anexo E). Considerando 81 preguntas. (Ver anexo D). Dicha variable se dimensionó en

cuatro aspectos:

- Presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula, tomando en consideración 36 preguntas, las mismas que están subdivididas en:
 - Interacción docente/alumno (10 preguntas), con un baremo de validez de 44 a 60 puntos
 - Dirección/estructura de la organización (10 preguntas), tomando en cuenta un baremo de 44 a 60 puntos.
 - Dificultades y obstáculos en el trabajo académico (16 preguntas), teniendo en consideración un baremo de 70 a 96 puntos.
- Presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula, tomando en consideración 24 preguntas, que se subdividió en:
 - Aspectos emocionales entre profesores y alumnos (10 preguntas), con un baremo válido de 44 a 60 puntos.
 - Evaluación del trabajo docente (2 preguntas), considerando un baremo de 10 a 12 puntos.
 - Trabajo fuera del aula (12 preguntas), considerando un baremo de 54 a 72 puntos.
 - Presión laboral derivadas de la organización administrativa, que está constituida en 17 preguntas, dimensión que se subdividió en:
 - Dirección y estructura de la organización. (8 preguntas), con un baremo de 36 a 48 puntos.

- Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente. (9 preguntas), considerando un baremo de entre 41 a 54 puntos.
- Presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente, que estaba conformada por 4 preguntas, representadas por un baremo alto de 18 a 24 puntos.

(Ver anexo D y E).

CAPÍTULO 2: MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

Para Ato, López y Benavente (2013) señalarían al presente estudio como un tipo de estudio transversal, dado que en este tipo de estudios se definen en un momento temporal determinado.

Según Hernández, Fernández y Baptista(2014) la señalarían como una investigación de tipo aplicada, dado que se sustenta en la propia necesidad de actualizar conocimientos, con acordes posibilidades para realizarla; tomando en cuenta que este tipo de investigaciones son imprescindibles en la formación profesional, ya que genera nuevos conocimientos que fortalecen diversas disciplinas y optimizan el ejercicio profesional. Este tipo de investigación se sostiene en una presentación con rigor científico que promueve y propone futuras nuevas investigaciones, con participación activa de estudiantes y docentes en los procesos de investigación.

Según el tiempo y secuencia de la investigación, el tipo de investigación es transversal, debido a que se define y estudia en un momento temporal determinado, y que se resuelven de una manera eminentemente asociativa, reforzando el sentido correlacional de la presente investigación que, para este tipo de estudios transversales, el establecimiento de relaciones causa-efecto son secundarios. (Benavente, 2013)

2.1.2. Diseño de investigación.

Para Ato, López y Benavente (2013) señalan en su clasificación de diseños, aparte de los vertidos en los diseños de investigación empírica en psicología (Johnson, 2001 y Montero y León, 2007), y evitando la ambigüedad que esto podría representar, la podría clasificar como una investigación instrumental, dado que se incluyen todos aquellos trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológicos, y siendo este el caso, de instrumentos previamente desarrollados por (Travers y Cooper, 2002) y Eysenck (Ibáñez, 1997).

$$N: V1 \text{-----} r \text{-----} V2$$

Dónde:

N = Población

V1 = Fuentes de presión laboral

V2 = Dimensiones de la personalidad

r = Relación entre variables

2.2. Participantes.

2.2.1. Población.

La población estuvo constituida por los docentes universitarios de la Universidad de Huánuco, que hicieron un total de 427 docentes.

Para Silva (2001) el presente estudio usa el tipo de muestreo probabilístico, definido en la teoría de los grandes números y el cálculo probabilístico; considerando el método de seleccionar a una porción de la población o universo que permite que cada persona de esa población tenga la misma oportunidad de ser escogido. Tomando en cuenta así, el muestreo aleatorio o al azar, donde todos los sujetos de una población determinada, tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados. Agregando a ello los siguientes criterios de inclusión y exclusión para asegurar el éxito del estudio.

a. Criterios de Inclusión y Exclusión

El uso de los criterios de inclusión y exclusión fueron para las unidades de análisis que formaron parte de la población de estudio. Para ello se citan los siguientes criterios:

- **Criterios de Inclusión**

- a) Docentes con categoría de asociado o auxiliar.
- b) Docentes con un año de experiencia como mínimo.
- c) Que acepten participar en el estudio.

- **Criterios de Exclusión**

- a) Docentes con categoría de jefe de prácticas.
- b) Docentes que se encuentren con licencia de permiso o vacaciones.

b. Ubicación en el espacio y tiempo

- **Ubicación en el espacio**

El estudio se llevó a cabo en la Universidad de Huánuco, ubicado en el distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco.

- **Ubicación en el tiempo**

El estudio se llevó a cabo durante el periodo 2018.

2.2.2. Muestra.

Unidad de Análisis: Cada docente universitario.

Unidad de Muestreo: Unidad seleccionada igual que la unidad de análisis.

Marco Muestral: Estuvo conformada por una nómina o listado.

Tamaño Muestral:

En el cálculo del tamaño muestral se utilizó la fórmula de cálculo de muestras para coeficientes de correlación, siendo:

$$n = (Z\alpha + \overline{Z\beta} \sqrt{1-r^2/r})^2 + 2$$

Dónde:

$Z\alpha$ = Nivel de significancia al 95%

$Z\beta$ = Nivel de potencia al 80%

r = Coeficiente de correlación (valor estimado mínimo)

Cálculo:

$$n = (1.96 + 0.842 \sqrt{1 - (0.2)^2 / 0.2})^2 + 2$$

$$n = 188 + 2$$

$$n = 190^*$$

- * Cabe indicar que se encuestó a un número mayor de docentes, 202 para ser más exactos, y así evitar que en el proceso de sinceramiento y validez de las respuestas de las encuestas (escala de mentiras) se descarten algunos participantes y esto altere el propósito y resultados de la investigación.

Por tanto, se trabajó con una muestra total de 202 docentes universitarios.

Tabla 1.

Características generales de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Características generales	Frecuencia (n=202)	%
Edad en años		
24 a 35	78	38,6
36 a 47	74	36,6
48 a 59	25	12,4
60 a 71	25	12,4
Género		
Masculino	107	53,0
Femenino	95	47,0

Nota: Tomando en cuenta el Cuestionario de personalidad (Anexo A).

En la Tabla 1, se puede visualizar, en cuanto a las características generales de los docentes en estudio, que el 38,6% (78 docentes) se ubicaban entre 24 a 35 años de edad, el 36,6% entre 36 a 47 años y el 12,4% entre 48 a 59 y 60 a 71 años, cada una. Por otro lado, el 53,0% (107 docentes) fueron de sexo masculino.

Tabla 2.

Características laborales de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Características laborales	Frecuencia (n=202)	%
Condición laboral		
Nombrado	17	8,4
Contratado	185	91,6
Dedicación		
Exclusiva	23	11,4
Tiempo completo	108	53,5
Tiempo parcial	71	35,1
Categoría		
Asociado	12	5,9
Auxiliar	190	94,1

Nota: Tomando en cuenta el Cuestionario de personalidad (Anexo A).

Respecto a las características laborales de los docentes en estudio, se observó que la mayoría del 91,6% (185 docentes) fueron de condición contratado, asimismo, el 53,5% (108 docentes) contaban con el tipo de dedicación de tiempo completo y el 94,1% (190 docentes) fueron de categoría auxiliar, como se puede visualizar en la tabla 2.

Tabla 3.

Grado académico de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Grado académico	Frecuencia (n=202)	%
Maestría		
Ninguno	38	18,8
Terminado	69	34,2
Cursando	35	17,3
Graduado	60	29,7
Doctorado		
Ninguno	136	67,3
Terminado	11	5,4
Cursando	37	18,3
Graduado	18	8,9

Nota: Tomando en cuenta el Cuestionario de personalidad (Anexo A).

En la tabla 3, con respecto al grado académico de los docentes en estudio, encontramos que el 29,7% que representan 60 docentes contaban con el grado de magíster y solo el 8,9% que equivale a 18 docentes alcanzaron el grado de doctor.

Tabla 4.

Experiencia laboral de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Experiencia laboral	Frecuencia (n=202)	%
Años de experiencia profesional		
1 a 13	170	84,2
14 a 26	26	12,9
27 a 39	4	2,0
40 a 52	2	1,0
Años como docente universitario		
1 a 10	184	91,1
11 a 20	15	7,4
21 a 30	2	1,0
31 a 40	1	0,5

Nota: Tomando en cuenta el Cuestionario de personalidad (Anexo A).

En lo que respecta a la experiencia laboral de los docentes en estudio, notamos que la mayoría, un 84,2% (170 docentes) mantuvieron entre 1 a 13 años de experiencia profesional y también la mayoría, un 91,1% (184 docentes) laboraban entre 1 a 10 años de experiencia como docente universitario, tal como se aprecia en la tabla 4.

2.3. Medición.

2.3.1. Técnicas.

Se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta.

2.3.2. Instrumentos de investigación.

En la recolección de los datos se tuvo en cuenta los siguientes

instrumentos de investigación:

1. Cuestionario de presión laboral.

Se tuvieron en cuenta el cuestionario de presiones a las que se enfrenta el docente elaborado por Fernández (2001), el cual estuvo compuesto por 81 preguntas, donde se evaluaron las dimensiones de fuentes de presión derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula, organización administrativa y flexibilidad respecto a la tarea docente. La confiabilidad obtenida por el autor, a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (factor I), 0.94 (factor II) 0.91 (factor III) y 0.81 (factor IV), tal como se observa en el Anexo B.

El instrumento consta de 81 preguntas, las cuáles miden el nivel de presión, tabulándolas en alto, intermedio y bajo. Está organizado en base a las siguientes dimensiones: Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula(interacción docente-alumno, dirección/ estructura de la organización, dificultades y obstáculos en el trabajo académico), presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula(Aspectos emocionales entre profesores y alumnos, evaluación del trabajo docente, Trabajo fuera del aula), presiones originadas por la organización administrativa(Dirección y estructura de la organización, presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente) y flexibilidad con respecto a la tarea docente; con 36, 24, 17 y 4 ítems respectivamente.

2. Cuestionario de personalidad Eysenck (EPQ-R).

El EPQ es una prueba psicológica de autorreporte en donde se responde con opción dicotómica (SÍ/NO) a 83 ítems. La validez de constructo de la prueba original se obtuvo mediante análisis factorial, para la validez convergente y discriminante se utilizaron cuestionarios de personalidad del mismo autor. La fiabilidad de las escalas se obtuvo mediante análisis de consistencia interna y mediante test-retest (Ibáñez, 1997), el mismo que fue validado en España, y con la adaptación del análisis factorial realizado mostraba una estructura de cuatro factores semejante a las obtenidas tanto en el estudio original como en otras adaptaciones en otros países. Los ítems que integraban estos factores, al menos para la extraversión, neuroticismo y psicoticismo, sugieren que éstos son virtualmente idénticos en Inglaterra y España.

Dicho cuestionario estuvo conformado por dos partes, la primera lo conformaron los datos generales de los docentes en estudio como la edad, sexo, condición laboral, grado académico y tiempo de servicio. La segunda parte estuvo conformada por 83 preguntas relacionadas a las dimensiones de la personalidad (extraversión, neuroticismo, y psicoticismo), las preguntas fueron dicotómicas (SÍ/NO).

El presente instrumento mide niveles de extraversión, que consta de 19 preguntas, de neuroticismo, con 23 preguntas, del

mismo modo, con la misma cantidad de preguntas, mide el nivel de psicoticismo. El presente instrumento tiene ítems que miden la veracidad de las respuestas, compuesta por 18 preguntas.

2.3.3. Medición de los instrumentos de investigación.

Para asegurar la confiabilidad de los resultados obtenidos, se tuvo en cuenta los baremos respectivos en el cuestionario de personalidad Eysenck.

Así como también se tuvo un riguroso control de la información, separando a aquellos participantes que hayan falseado o inventado datos. (Anexo C). Cabe mencionar que aquellos docentes que fueron excluidos en el cuestionario de personalidad, fueron automáticamente reemplazados y emplazados por otros participantes, de ahí que en el valor muestral se tomó en cuenta una cantidad mayor, considerando que, de haber faltado a la verdad en la primera encuesta, no era garantía que en el cuestionario de presiones laborales podrían haber falseado de la misma manera.

Para el caso de la adaptación del instrumento de Eysenck, Ibáñez (1997) sugiere que como evidencia de la versión española del EPQ-R, se aplicó a una muestra de 1269 personas, 584 varones y 685 mujeres, con rango de edad de 16 a 73 años, los cuáles estudiaban psicología. Para el cálculo correspondiente de la fiabilidad de consistencia temporal test-retest con un intervalo de un mes se utilizó una muestra de 159 personas. Del mismo modo

pudo evidenciarse que cuando se adapta el EPQ-R a contextos socioculturales diferentes, pueden surgir problemas psicométricos. En conclusión, la adaptación española del cuestionario revisado de personalidad de Eysenck en su versión reducida presenta características adecuadas que permiten considerarla como fiables y válidas en la medida de las dimensiones básicas de personalidad. (Ver anexo F)

Al respecto de las evidencias sobre el instrumento de Presión Laboral, Manya(2008) determina la correlación entre presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de educación especial. La muestra estuvo conformada por 308 profesores y evaluados con el cuestionario de Travers y Cooper. Se hallaron correlaciones de moderadas a significativas entre las variables; observándose que a mayor extraversión corresponde menor presión laboral, menor cansancio emocional y despersonalización y una mayor realización personal. En su trabajo demuestra que existe una correlación moderada, pero significativa cuando $p < .001$, entre las tres variables, del mismo modo desprendiéndose otras conclusiones sobre las correlaciones específicas entre las fuentes de presión laboral y dimensiones de personalidad. (Ver anexo G)

2.4. Procedimiento.

Se tuvo en cuenta para la recolección de los datos, lo siguiente:

Se elaboraron solicitudes de permiso a las facultades y escuelas profesionales de la Universidad de Huánuco. Asimismo, se tuvo en cuenta un previo ensayo, mediante una prueba piloto, donde se evaluó la confiabilidad de los instrumentos en estudio. Luego se organizó un plan de trabajo para las capacitaciones de los encuestadores y supervisores del estudio.

La recolección de datos se realizó mediante aplicación directa e individual de los cuestionarios a los docentes de las diferentes facultades y escuelas profesionales en estudio.

Por último, se tuvo en cuenta el control de calidad y procesamientos de los instrumentos en estudio.

Se usó para la parte metodológica a Devore(1998), porque se ha utilizado para indicar la magnitud de la correlación – donde se Indica que r puede tomar los valores de -1 a +1.

Criterio de Jay Devore

Fuerte (-)	Moderada (-)	Débil (-)	Débil (+)	Moderada (+)	Fuerte (+)	
-1	-0.8	-0.5	0	0.5	0.8	1

2.5. Análisis de datos.

En el análisis descriptivo de cada una de las variables se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas y de proporciones para las variables categóricas.

El análisis estadístico se realiza en tres etapas. Para realizar el análisis de datos, primero se realizó un análisis descriptivo a través de la frecuencia de los datos y luego se utilizó la estadística inferencial, teniendo en cuenta las distribuciones de los datos en función a su ajuste a la normalidad recurriendo a la prueba de significancia estadística Kolmogórov-Smirnov. En la tercera etapa, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se utilizó para el análisis binario.

La prueba de hipótesis mostró un nivel de significancia de $p < 0.05$. La versión del programa SPSS que se utilizó para el procesamiento de datos es la 25.0, compatible con Windows.

2.6. Aspectos éticos de la investigación.

Para asegurar la sostenibilidad y sustentabilidad de la investigación se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Se realizó la identificación y localización de los beneficios del estudio.
- Se analizó la sustentabilidad y riesgos de la investigación, demostrando no tener riesgo alguno.
- Se revisaron los aspectos metodológicos de la investigación ligados en este caso a un estudio dirigido para adultos, tomando en cuenta hasta los mínimos detalles.
- Se tomaron en cuenta los aspectos relacionados con el Consentimiento Informado, asintiendo el deseo de participación de cada uno de los miembros de la muestra.
- Se procedió en base a criterios de ética a nivel institucional tomando en cuenta aspectos académico/administrativos para poder realizar el presente estudio.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS.

3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

3.1.1. Características de fuentes de presión laboral.

En cuanto se refiere a la medición de las presiones derivadas de la labor educativa, podemos mencionar a:

- La interacción docente-alumno, que determina la relación e interactividad entre docentes y alumnos.
- Dirección y estructura de la organización, es determinada por el estilo de dirección y la estructura organizacional de la institución educativa.
- Las dificultades y obstáculos en el trabajo académico, que de todas formas son presentables durante el quehacer diario de los docentes.

Respecto a la dimensiones de las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio, observamos que en la interacción docente/alumno, el 45,0% (91 docentes) manifestaron un nivel bajo de presión laboral; por otro lado, hacia la dirección/estructura de la organización el 60,4% (122 docentes) mostraron un nivel intermedio de presión laboral y el 42,1% (85 docentes) mostraron un grado intermedio y bajo de presión laboral frente a las dificultades y obstáculos en el trabajo académico, cada una, tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5.

Nivel de presión laboral en la dimensión de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Dimensiones de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula	Frecuencia (n=202)	%
Interacción docente / alumno		
Alto	41	20,3
Intermedio	70	34,7
Bajo	91	45,0
Dirección / estructura de la organización		
Alto	38	18,8
Intermedio	122	60,4
Bajo	42	20,8
Dificultades y obstáculos en el trabajo académico		
Alto	32	15,8
Intermedio	85	42,1
Bajo	85	42,1

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

Del mismo modo, señalar los resultados respecto a las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, teniendo en consideración:

- Aspectos emocionales entre profesores y estudiantes, que implica la relación y afinidad entre docentes y discentes.
- Evaluación del trabajo docente, el mismo que es continuamente monitoreado.
- Del mismo modo, tenemos que considerar el trabajo fuera del aula, que tiene que ver el seguimiento, evaluación de estudiantes y preparación de sus clases.

Tabla 6.

Nivel de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula	Frecuencia	%
Alto	32	15,8
Intermedio	102	50,5
Bajo	68	33,7
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En cuanto al nivel de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula de los docentes en estudio, evidenciamos que el 50,5% (102 docentes) indicaron un nivel intermedio, sin embargo, el 33,7% (68 docentes) manifestaron un nivel bajo de presión laboral y el 15,8% (32 docentes) revelaron un nivel alto de presión laboral, así como se muestra en la tabla 6.

Tabla 7.

Niveles de presión laboral sobre los indicadores de la dimensión de la vida educativa cotidiana en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Dimensiones de presión derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	Frecuencia (n=202)	%
Aspectos emocionales entre profesores y alumnos		
Alto	14	6,9
Intermedio	119	58,9
Bajo	69	34,2
Evaluación del trabajo docente		
Alto	12	5,9
Intermedio	96	47,5
Bajo	94	46,5
Trabajo fuera del aula		
Alto	13	6,4
Intermedio	96	47,5
Bajo	93	46,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En la tabla 7, en relación a las dimensiones de las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula de los docentes en estudio, observamos que en los aspectos emocionales entre profesores y alumnos, el 48,9% (119 docentes) manifestaron un nivel intermedio de presión laboral; por otro lado, hacia la evaluación del trabajo docente el 47,5% (96 docentes) mencionaron también un grado intermedio de presión laboral y el 47,5% (96 docentes) mostrando un nivel intermedio de presión laboral frente a trabajo fuera del aula.

Tabla 8.

Nivel de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	Frecuencia	%
Alto	13	6,4
Intermedio	105	52,0
Bajo	84	41,6
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En referencia al nivel de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula de los docentes en estudio, evidenciamos que el 52,0% (105 docentes) indicaron un nivel intermedio, sin embargo, el 41,6% (84 docentes) manifestaron un nivel bajo de presión laboral y solo el 6,4% (13 docentes) revelaron alta presión laboral, así como se muestra en la tabla 8.

Asimismo, se obtuvieron los siguientes resultados para las presiones originadas por la organización administrativa, considerando las siguientes subdimensiones:

- Dirección y estructura de la organización, directamente relacionada con el enfoque conversacional.

- Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente, dado que es siempre un factor determinante para la motivación de los docentes el hecho de saber que su esfuerzo es recompensado.

Tabla 9.

Niveles de presión laboral sobre los indicadores de la dimensión de la organización administrativa de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Dimensiones de presión laboral derivadas de organización administrativa	Frecuencia (n=202)	%
Dirección y estructura de la organización		
Alto	27	13,4
Intermedio	139	68,8
Bajo	36	17,8
Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente		
Alto	31	15,3
Intermedio	130	64,4
Bajo	41	20,3

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

Respecto a las dimensiones de la presión laboral derivadas de la organización administrativa de los docentes en estudio, observamos que, en la dirección y estructura de la organización, el 68,8% (139 docentes) manifestaron un nivel intermedio de presión laboral; y asimismo, hacia las presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente el 64,4% (130 docentes) también señalaron un nivel intermedio de presión laboral, tal como se muestra en la tabla 9.

Tabla 10.

Nivel de presión laboral derivadas de la organización administrativa de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Organización administrativa	Frecuencia	%
Alto	38	18,8
Intermedio	130	64,4
Bajo	34	16,8
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En la tabla 10 se muestra, respecto al nivel de presión laboral derivadas de la organización administrativa de los docentes en estudio, un 64,4% (130 docentes) indicaron nivel intermedio, por otro lado, el 18,8% (38 docentes) manifestaron un grado alto de presión laboral y el 16,8% (34 docentes) revelaron un nivel bajo de presión laboral.

Y por último, se señalan las presiones respecto a la tarea docente de los catedráticos de la universidad, cuya subdimensión se basa en la flexibilidad respecto a la tarea docente.

Tabla 11.

Nivel de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Flexibilidad respecto a la tarea docente	Frecuencia	%
Alto	29	14,4
Intermedio	142	70,3
Bajo	31	15,3
Total	202	100,0

Fuente: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En la tabla 11, en relación al nivel de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea de los docentes en estudio, evidenciamos que el 70,3% (142 docentes) señalaron un nivel intermedio de presión, sin embargo el 15,3% (31 docentes) manifestaron un grado bajo de presión laboral y el 14,4% (29 docentes) demostraron un alto grado de presión laboral.

Tabla 12.

Nivel de presión laboral general de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Nivel de presión laboral	Frecuencia	%
Alto	23	11,4
Intermedio	123	60,9
Bajo	56	27,7
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de presiones laborales (Anexo B).

En la tabla 12, en cuanto al nivel de presión laboral general de los docentes en estudio, encontramos que el 60,9% (123 docentes) manifestaron nivel intermedio, sin embargo, el 27,7% (56 docentes) revelaron un grado bajo de presión laboral y el 11,4% (23 docentes) indicaron un nivel alto de presión laboral general.

3.1.2. Dimensiones de la personalidad.

Tabla 13.

Nivel de personalidad de extraversión de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Extraversión	Frecuencia	%
Alta	84	41,6
Media	104	51,5
Baja	14	6,9
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del Cuestionario de personalidad (Anexo A).

En relación al nivel de personalidad de extraversión de los docentes en estudio, se encontró que el 51,5% (104 docentes) revelaron un nivel medio de extraversión, por otro lado, el 41,6% (84 docentes) manifestaron un nivel alto de extraversión y solo el 6,9% (14 docentes) se ubicaron en el nivel bajo, tal como se muestra en la tabla 13.

Tabla 14.

Nivel de neuroticismo de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Neuroticismo	Frecuencia	%
Alta	41	20,3
Media	83	41,1
Baja	78	38,6
Total	202	100,0

Nota: Resultado obtenido a partir del cuestionario de personalidad (Anexo A).

En la tabla 14, en cuanto al nivel de neuroticismo de los docentes en estudio, se encontró que el 41,1% (83 docentes) manifestaron un nivel medio de neuroticismo, por otro lado, el 38,6% (78 docentes) presentaron un grado bajo de neuroticismo y el 20,3% (41 docentes) se ubicaron en el nivel alto.

Tabla 15.

Nivel de psicoticismo de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018.

Psicoticismo	Frecuencia	%
Alta	29	14,4
Media	66	32,7
Baja	107	53,0
Total	202	100,0

Nota: Cuestionario de personalidad (Anexo A).

En relación al nivel de psicoticismo de los docentes en estudio, se observó que el 53,0% (107 docentes) revelaron un nivel bajo de personalidad, en cambio, el 32,7% (66 docentes)

manifestaron un nivel medio de personalidad de psicoticismo y el 14,4% (29 docentes) se ubicaron en el nivel alto, así como se muestra en la tabla 15.

3.2. Análisis inferencial de los resultados.

3.2.1. Verificación del supuesto de Distribución normal de los datos.

Tabla 16.

*Distribución de los datos de las variables y dimensiones de la presión laboral y dimensiones de personalidad de los docentes en estudio
Universidad de Huánuco, 2018*

Variables/Dimensiones	Estadístico	Significancia
Extraversión	0,14	,000
Neuroticismo	0,14	,000
Psicoticismo	0,17	,000
Presión laboral	0,09	,001
Derivadas de la labor educativa en el aula	0,10	,000
Derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	0,07	,009
Organización administrativa	0,06	,043
Flexibilidad respecto a la tarea docente	0,10	,000

Nota: Propia, extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

En cuanto a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, sobre la distribución de los datos, se encontró una significancia estadística (p) menor que el valor teórico de 0,05 en relación a las variables de las dimensiones de personalidad de extraversión ($p=0,000$), neuroticismo ($p=0,000$) y psicoticismo ($p=0,000$); y de la variable presión laboral ($p=0,001$). De igual modo, mostraron significancia estadística las dimensiones de la presión laboral. En consecuencia, las variables y las dimensiones no siguen una distribución normal. Por lo tanto, con estos resultados, para el análisis inferencial se utilizó la prueba de significancia estadística no paramétrica que se basa en el coeficiente de correlación de Spearman. (Ver tabla 16)

3.2.2. Prueba de hipótesis.

A. Prueba de la Hipótesis General.

Ha: Existe una relación positiva entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de la personalidad de docentes de una universidad privada.

De la hipótesis general se desprende la siguiente hipótesis estadística:

$$H_0 = \rho_{preslab_personalidad_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{preslab_personalidad_i} > 0$$

Donde:

$\rho_{preslab_personalidad_i}$: Coeficiente de correlación de Spearman entre fuentes de presión laboral y la dimensión i de la personalidad (i : Extraversión, Neuroticismo, Psicoticismo)

Tabla 17.

Relación entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de personalidad de los docentes en estudio, Universidad de Huánuco 2018: (n=202)

Dimensiones de personalidad	Rho de Spearman	P (cola derecha)
Extraversión	-0,23	,9995
Neuroticismo	0,55	,000
Psicoticismo	0,58	,000

Nota: Extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

En referencia a la relación entre las fuentes de presión laboral y la dimensión de extraversión de los docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de -0,23 y una $p=0,9995$, lo cual indica una relación débil y negativa, pero la prueba no resultó significativa. Con respecto a la relación entre las fuentes de presión laboral y la dimensión de neuroticismo y psicoticismo de los docentes en estudio, se encontró un coeficiente de Rho de Spearman de 0,55 y 0,58, respectivamente, indicando una relación moderada y positiva, en ambos casos. También en ambos casos se obtuvo una $p=0,000$ expresando significancia estadística, tal como se muestra en la tabla 17.

B. Prueba de las Hipótesis específicas.

H_{a1} : Existe una relación positiva entre las fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

De la primera hipótesis específica se desprende la siguiente hipótesis estadística:

$$H_0 = \rho_{preslablabor_personalidad_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{preslablabor_personalidad_i} > 0$$

Donde:

$\rho_{preslablabor_personalidad_i}$: Coeficiente de correlación de Spearman entre fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y dimensiones de la personalidad (i: Extraversión, Neuroticismo, Psicoticismo)

Tabla 18.

Relación entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y las dimensiones de la personalidad de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018: (n=202)

Dimensiones de la personalidad de los docentes	Rho de Spearman	P (cola derecha)
Extraversión	-0,19	,9965
Neuroticismo	0,51	,000
Psicoticismo	0,57	,000

Nota: Extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

Respecto a la relación entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula y las dimensiones de la personalidad, se encontró una correlación débil y negativa con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,19) y moderada y positiva con respecto a las dimensiones de neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,51 y 0,57, respectivamente).

Éstas dos últimas resultaron significativas al nivel de 0,01, es decir, a mayor puntuación de las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula, mayor puntuación de las dimensiones neuroticismo y psicoticismo (ver tabla 18).

Ha2: Existe una relación positiva entre las fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

De la segunda hipótesis específica se desprende la siguiente hipótesis estadística:

$$H_0 = \rho_{preslabvida_personalidad_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{preslabvida_personalidad_i} > 0$$

Donde:

$\rho_{preslabvida_personalidad_i}$: Coeficiente de correlación de Spearman entre fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y dimensiones de la personalidad (i: Extraversión, Neuroticismo, Psicoticismo)

Tabla 19.

Relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y las dimensiones de la personalidad de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018: (n=202)

Dimensiones de la personalidad de los docentes	Rho de Spearman	P (cola derecha)
Extraversión	-0,24	,9995
Neuroticismo	0,57	,000
Psicoticismo	0,51	,000

Nota: Extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

Respecto a la relación entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula y las dimensiones de la personalidad, se encontró una correlación débil y negativa con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,24) y moderada y positiva con respecto a las dimensiones de neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,57 y 0,51, respectivamente). Éstas dos últimas resultaron significativas al nivel de 0,01, es decir, a mayor puntuación de las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula, mayor puntuación de las dimensiones neuroticismo y psicoticismo (ver tabla 19).

Ha3: Existe una relación positiva entre las fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa y las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

De la tercera hipótesis específica se desprende la siguiente

hipótesis estadística:

$$H_0 = \rho_{preslabadmi_personalidad_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{preslabadmi_personalidad_i} > 0$$

Donde:

$\rho_{preslabadmi_personalidad_i}$: Coeficiente de correlación de Spearman entre fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa y dimensiones de la personalidad (i: Extraversión, Neuroticismo, Psicoticismo)

Tabla 20.

Relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa y las dimensiones de la personalidad de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018: (n=202)

Dimensiones de la personalidad de los docentes	Rho de Spearman	P (cola derecha)
Extraversión	-0,23	,9995
Neuroticismo	0,41	,000
Psicoticismo	0,47	,000

Nota: Extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

En la tabla 20, se muestra la relación entre las fuentes de la presión laboral derivadas de la organización administrativa y las dimensiones de la personalidad de los docentes en estudio, se encontró una correlación débil y negativa con la dimensión

extraversión (Rho de Spearman = -0,23) y débil y positiva con respecto a las dimensiones de neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,41 y 0,47, respectivamente). Éstas dos últimas resultaron significativas al nivel de 0,01, es decir, a mayor puntuación de las Fuentes de presión laboral derivadas de la organización administrativa, mayor puntuación de las dimensiones neuroticismo y psicoticismo.

Ha4: Existe una relación positiva entre las fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente con las dimensiones de la personalidad en docentes de una universidad privada.

Tabla 21.

Relación entre las fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente y las dimensiones de la personalidad de los docentes en estudio. Universidad de Huánuco 2018: (n=202)

Dimensiones de la personalidad de los docentes	Rho de Spearman	P (cola derecha)
Extraversión	-0,32	,000
Neuroticismo	0,45	,000
Psicoticismo	0,49	,000

Nota: Extraída del procesamiento de los Anexos A y B.

Respecto a la relación entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad a la tarea docente y las dimensiones de

la personalidad, se encontró una correlación débil y negativa con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,32) y débil y positiva con respecto a las dimensiones de neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,45 y 0,49 respectivamente). Éstas dos últimas resultaron significativas al nivel de 0,01, es decir, a mayor puntuación de las Fuentes de presión laboral derivadas de la flexibilidad a la tarea docente, mayor puntuación en las dimensiones neuroticismo y psicoticismo (ver tabla 21).

CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN.

4.1. Discusión

Para Ortiz, Castelvi, Espinoza, Guerrero, Lienqueo, Parra y Vera Villagra (2012), que pudieron determinar en su trabajo, el nivel alto de burnout de los educadores preescolares, podría desprenderse y reforzarse con la presente investigación, la directa interjección y relación interdependiente de los tipos de personalidad y el determinado agotamiento que muestra el docente. Del mismo modo reforzar su perspectiva, de que estos educadores pertenecían a instituciones estatales y privadas, lo cual es relativo, dado que en ambas esferas es previsible esta presencia.

De otra parte, Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2012) cuando señalan los factores que generan niveles de estrés en docentes, se refuerza que una de las grandes preocupaciones de todo docente es que exista un apoyo de parte del Estado, lo que genera gran ansiedad en los profesores. Del mismo modo queda demostrada la presencia de factores estresores que evitan que el docente pueda explayarse de la mejor manera en su función educativa.

Las investigaciones han demostrado que la excesiva presión laboral se debe a los limitados recursos, el agotamiento de los trabajadores, y la falta de gratificaciones, que son condicionantes en el ambiente laboral que están originando riesgos en la salud biopsicosocial llamado estrés laboral, específico en profesionales que tienen contacto constante y directo con otras personas siendo uno de los sectores más vulnerables para confrontar estas situaciones el personal docente de los diferentes niveles y modalidades educativas. (González, 2008)

Reyes, Ibarra, Torres y Razo (2012), por su parte, aportarían y sumarían a nuestros resultados, cuando son detectables ciertos factores que determinan el nivel de estrés, todo esto se suma a su desempeño académico, y el impacto de poder resolver estilos de vida saludable; es fácilmente detectar los niveles significativos de presión laboral en docentes, por el mismo hecho que hay situaciones no controladas, como el tipo y tiempo de contrato, factores asociativos a la familia, entre otros.

En la docencia, coexisten diversos factores como la apatía, los problemas de comportamiento, la falta de disciplina, el bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje de los alumnos, los cuáles se han convertido en importantes fuentes de presión y ansiedad para el profesorado que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004). Los docentes son sometidos a la aparición creciente de patologías tanto de carácter físico como psicológico, de tal manera que cada vez la comunidad educativa tiende a prestar mayor atención y preocupación por un problema que afecta tanto a la salud del profesorado como a la calidad de la enseñanza. (Woods y Carlyle, 2002)

Para Sánchez y Maldonado (2003) podríamos realizar un refuerzo a nuestras hipótesis comprobadas, en el que los diversos estilos de afrontar situaciones de presión, para los docentes, es condicionado en varios aspectos por su propia personalidad típica y por sus sentimientos de afiliación, logro y poder, lo que evidencia y refuerza lo presentado en nuestro trabajo que, influye de manera interdependiente las dimensiones de la personalidad respecto a los niveles o fuentes de presión laboral.

El cuestionario de presión laboral mide la escala subjetiva que los trabajadores asignan a la labor desempeñada, estando en relación con la satisfacción del mismo, de esta manera el docente evalúa el grado de presión derivado de la labor educativa en el aula, de la vida educativa cotidiana, de la misma organización administrativa, y de la propia flexibilidad respecto a su tarea docente.

Es por ello que, con los estudios de Manya(2008), se reforzaría el alto y significativo nivel de correlación entre el estrés laboral, personalidad y fuentes de presión laboral, variables que condicionan de algún modo el rendimiento de los docentes y la capacidad de efectuar de manera adecuada sus funciones. Haciendo uso del cuestionario de Travers y Cooper, tan igual como la adaptación ofrecida con nuestra investigación, se podría comprobar que la presión directamente estaría correlacionada con la personalidad que pueda contar cada uno de los docentes universitarios.

Al observar los resultados de nuestra investigación, tomando en cuenta la realidad de una institución privada, podríamos debatir la postura de Honorio(2010) quien señalaría la presencia de estrés en docentes que desempeñan funciones educativas de instituciones públicas, a lo que demostraríamos que en diversos tipos de instituciones, ya sean de orden estatal o particular, revierten la presencia de estrés y presión laboral, condicionados por factores endógenos y exógenos, que de cierta manera escapan de las posibilidades de control de parte de los maestros.

De la misma forma se puede mencionar: Un nivel de presión intermedio, el mismo que se refleja en diferentes campos (su vida educativa cotidiana, organización administrativa, flexibilidad respecto a su tarea docente), el mismo que podría estar ligado a que el índice de presión no es lo suficientemente alto como para incidir en su rendimiento y productividad de cada docente (Montiel, 2010). De este modo, mostrando un nivel bajo de presión laboral frente a la interacción con sus estudiantes, un nivel intermedio de presión ante el diseño organizacional y mostrando un intermedio y no muy significativo nivel de presión frente a los obstáculos y dificultades en el trabajo académico (Spielberger, 1999).

Además, se puede apreciar un nivel intermedio de presión laboral en cuanto se refiere a la labor educativa, así como niveles intermedios de presión laboral sobre indicadores como aspectos emocionales entre profesores y alumnos, su propia evaluación del trabajo docente y su trabajo fuera del aula (Woods & Carlyle, 2002).

Así como también se demuestra un nivel intermedio de presión laboral de los docentes en el aula, y del mismo modo frente a la estructura organizacional y su propia presión generada por la preocupación de mantener un cierto estatus y promoción docente, y del mismo modo se visualiza un nivel intermedio de presión frente a la propia organización administrativa (procesos, estructura, etc.). (Robalino & Körner, 2005)

Se hallaron correlaciones moderadas, positivas y significativas ($p \leq 0,05$) entre las fuentes de presión derivadas de la labor educativa en el aula, y de su vida educativa cotidiana respecto a la tarea docente con la dimensión de neuroticismo y también con psicoticismo.

Se hallaron correlaciones débiles, positivas y significativas ($p \leq 0,05$) entre las fuentes de presión derivadas de la organización administrativa y flexibilidad respecto a la tarea docente con la dimensión de neuroticismo y también con psicoticismo.

Se encontró que los docentes universitarios en estudio aparecen con mayor puntuación en extraversión y menores puntuaciones en neuroticismo y sobre todo en psicoticismo, revelando un patrón de personalidad más equilibrado, aspecto clave para gozar de una buena salud mental. (Gómez & Serra, 1989)

En nuestra investigación encontramos correlaciones negativas, pero no significativas ($p > 0,05$) entre las fuentes de presión derivadas de la labor educativa en el aula, de la vida educativa cotidiana en el aula, organización administrativa y flexibilidad respecto a la tarea docente con la dimensión de personalidad de extraversión.

Manya (2008) menciona que la extraversión correlaciona de manera negativa y significativa con todas las subescalas de presión laboral y con puntaje total, lo que indica que a un mayor nivel de presión laboral existe un menor grado de extraversión. Del mismo modo afirma, que el neuroticismo correlaciona de manera positiva y significativa con el puntaje total y con todas la subescalas de fuentes de presión laboral. De aquí, que llega a conclusiones muy discutibles y que refuerzan el presente trabajo, (...) “que los docentes al no manejar apropiadamente los estímulos de estrés, por sus características de personalidad se mostrarían más inestables emocionalmente y con algunas manifestaciones de ansiedad, fatiga, desorden emocional y más predispuestos a percibir las situaciones de su entorno como estresantes. Y, que el psicoticismo correlaciona de manera positiva y significativa con la mayoría de las

subescalas de fuentes de presión laboral con excepción de flexibilidad, lo que indica un nivel de correlación positiva entre la puntuación en psicoticismo y el nivel de presión laboral". (Gómez & Serra, 1989)

Asimismo, Firth y Britton (1989) hacen referencia a la asociación entre rasgos de personalidad y síndrome de agotamiento emocional, como la resistencia al cambio, la tendencia a la evitación, la dificultad en la toma de decisiones como factores vinculados al síndrome. Por su parte, Chang y Sana(2001) asocian el síndrome con niveles elevados de neuroticismo, ansiedad, perfeccionismo e idealismo.

CONCLUSIONES

El estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- Las fuentes de presión laboral y pueden relacionarse de manera positiva o negativa con las dimensiones de la personalidad (extraversión/intraversión, neuroticismo y psicoticismo), siendo el caso de la comprobación de la hipótesis general, denotando la existencia de una correlación moderada pero significativa entre la presión laboral y la dimensión de neuroticismo de los docentes (coeficiente de Rho de Spearman de 0,55 y una $p=0,000$). Esto evidencia que cierto nivel de inestabilidad emocional está asociado con las labores académicas, como una baja en la productividad o como una sensación negativa de presión y ofuscamiento para una toma de decisiones efectiva en la labor académica. Del mismo modo se precisa una correlación entre la presión laboral y la dimensión de psicoticismo (coeficiente de Rho de Spearman de 0,58 y una $p = 0,000$). Por otro lado, se encontró una correlación débil e inversa, entre la dimensión de extraversión y la presión laboral (con un coeficiente de Rho de Spearman de -0,23), no siendo significativa. A nivel descriptivo, se pudo observar que en la organización objeto de estudio, se cuenta con un nivel intermedio de presión, el mismo que nos permite percibir que factores como la labor docente, la organización administrativa y la estadía cotidiana en el aula, no son muy influyentes o no causan un impacto significativo de presión, haciendo que el docente pueda demostrar un desempeño acorde con su satisfacción laboral.

- Se verifica y concluye que a mayor presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula existe mayor neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,51 y 0,57, respectivamente y una $p = 0,000$). Este resultado evidencia que la interacción docente-alumno, presiones en la dirección y estructura de la organización, en las dificultades y obstáculos en el trabajo académico están asociados a un mayor neuroticismo y psicoticismo en los docentes. Por el contrario, se identificó una correlación débil e inversa, pero no significativa entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,19) resaltando así ciertas características del docente, como es su interés por el mundo exterior, su sociabilidad su capacidad de estar más al tanto de lo que pasa en su entorno.

- Se contrasta y concluye que a mayor presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula existe mayor neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,57 y 0,51, respectivamente y una $p = 0,000$). Esto indica que a mayor presión en los aspectos emocionales entre profesores y estudiantes, en la evaluación del trabajo docente y el trabajo fuera del aula, está asociado a mayores niveles de neuroticismo y psicoticismo. Por el contrario, se identificó una correlación débil e inversa, pero no significativa entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,24) resaltando que, de tener un alto nivel de percepción de la presión, generará una inseguridad emocional, tasas elevadas de ansiedad, estado continuo de preocupación y tensión.

- Se verifica y concluye que a mayor presión laboral derivadas de la de la organización administrativa existe mayor neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = 0,41 y 0,47, respectivamente y una $p = 0,000$). Este resultado evidencia que a mayor presión en la dirección y estructura de la organización, presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente, mayores índices de neuroticismo y psicoticismo. Por el contrario, se identificó una correlación débil e inversa, pero no significativa entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,23).
- Se verifica y concluye que a mayor presión laboral derivadas de la flexibilidad a la tarea docente existe mayor neuroticismo y psicoticismo (Rho de Spearman = = 0,45 y 0,49, respectivamente y una $p = 0,000$). Esto puede deberse a que si los docentes perciben cierta presión se podría correlacionar a dichas dimensiones de la personalidad. Por el contrario, se identificó una correlación débil e inversa, pero no significativa entre las Fuentes de presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula con la dimensión extraversión (Rho de Spearman = -0,32) resaltando así una relación inversamente proporcional.

RECOMENDACIONES

- Dada la correlación existente entre dimensiones de la personalidad de los docentes y las fuentes de presión laboral, son necesarias la mejora de condiciones que puedan combatir el nivel de estrés que generarían consigo la presión laboral, permitiéndosele a los docentes la posibilidad de poder desarrollar sus actividades lectivas de manera efectiva.
- Dado que no existe un comportamiento peculiar en el caso de los niveles de neuroticismo y psicoticismo con respecto a las funciones derivadas de la labor y vida educativa en el aula, es necesario seguir proponiendo un ambiente saludable y motivar a los docentes para que sigan mejorando continuamente su dinamismo de su tarea docente.
- Habiendo sido identificado el interés del docente por el mundo exterior, son necesarias actividades que promuevan la mejora del clima organizacional, así como su participación continua en actividades académicas, de capacitación y porqué no dudar en actividades que promuevan un ambiente social saludable para los mismos (motivación de necesidades sociales).
- Habiendo demostrado que existe un nivel adecuado de presión laboral de parte del docente, sobre su organización administrativa y la estadía cotidiana en el aula, son recomendables actividades con los mismos que mejoren su praxis didáctica y sus herramientas metodológicas de la enseñanza, así como brindar en todo momento

las comodidades, ofrecidas de la carga no lectiva (como tiempo adecuado para preparación de clases, evaluación, responsabilidades o cargos administrativos, etc.) todo con el solo propósito de seguir manteniendo y mejorando su satisfacción laboral.

- Es necesaria una mayor participación de un profesional psicopedagogo que pueda no solo intervenir en el caso de estudiantes, sino también en la asesoría continua de los docentes, respondiendo a todas aquellas dudas que puedan generar cierta inestabilidad emocional, dado que esto va a repercutir en las labores académicas, frenando el ofuscamiento de los docentes, así como vencer cierta inseguridad emocional, niveles elevados de ansiedad, estado continuo de preocupación y tensión.

- Proponer el desarrollo de futuros proyectos, que a manera integral se puedan abordar la problemática educativa, desde el entendimiento de los motivos por los cuáles la práctica docente no llega a ser efectiva, o si es que los maestros deberían contar con nuevos y mejores métodos que les permitan no generar cuadros depresivos o intolerantes a la presión, o si en su defecto debería considerarse una menor asignación de carga administrativa, dando una mayor importancia al aspecto académico y personal, propiciando talleres de desarrollo y liderazgo, mejorando su autoestima y niveles de desenvolvimiento, apuntando así a mejorar su seguridad y autoeficacia.

REFERENCIAS

- Allport, G. (1975). *La personalidad* (5ta.Ed.). Barcelona: Herder.
- Álvarez, G. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I). Revisión de estudios. *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 21(1), 257-265.
- Amelang, M. y Bartussek, D. (1991). *Psicología diferencial e investigación de la personalidad*. Barcelona: Herder.
- Antor, M. (1999). *Estrés, autoeficiencia y afrontamiento en docentes de preescolar* [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar].
- Argyle, M. y Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Revista Personality and Individual Differences*, 1(1), 1011-1017.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología [A classification system for research designs in psychology]. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York: Freeman.
- Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bolger, N. y Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 890- 902.
- Buendía, J. (1993). *Estrés y psicopatología*. Madrid: Pirámide.
- Burns, N. y Grove, S. (2004). *Investigación en Enfermería*; Ed. Elsevier Saunder, 3(1), p.218-221

- Carmona, C., Buunk, B.P., Peiró J.M., Rodríguez, L. y Bravo, M.J. (2006). Do social comparison and coping styles play a role in the development of burnout? Cross-sectional and longitudinal findings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 85-99.
- Carrobles, J.A. (1996). *Estrés y trastornos psicofisiológicos*. En Caballo V, Buela-Casal G, Carrobles, J. A. *Manual de psicopatología y trastornos psiquiátricos*. 407-450. Madrid: Siglo XXI.
- Canales, F., Alvarado, E. & Pineda, E. (1996). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo personal de salud* (1a. ed.). México: UTEHA.
- Catell, R. y Kline, P. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación* (1a. ed.). Pirámide.
- Chan, K., Lai G., y Boey, K. (2000). Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social Science & Medicine*, 50 (1), 1415-1432.
- Chang, E. y Sana, L. (2001). Optimism, pessimism and positive and negative affectivity in middle aged adults: A test of a cognitive affective model of psychological adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524-531.
- Chavkravorty, B. (1999). *Mental health among school teachers*. En: Cole M, Walker S, editors. *Teaching and Stress*. Philadelphia: Open University Press; pp. 69-82.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*. En W.B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek, *Professional burnout: Recent development in theory and research*, pp. 135-149. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Cueli, L. y Reidl, R. (1972). *Teorías de la personalidad*. (1a. ed.) México: Ed. Trillas.
- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana*. Ministerio de Educación-DINFOCADPROEDUCA-GTZ.

- Delgado, A. (1997). *Estudio de las relaciones entre la necesidad cognitiva y las dimensiones de personalidad: extraversión, emocionalidad y dureza, en estudiantes del primer semestre de la UNMSM*. [Tesis para maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 499-512.
- Devore-Jay, L. (1998). *Probabilidad Y Estadística Para Ingeniería Y Ciencias*. 11560, Mexico: Thomson Editorial Mexicana
- Escolar, V., Lobo, A. y Seva-Díaz, A. (1989). *Cuestionario de Personalidad para niños y adultos EPQ-A*. Manual técnico de la adaptación española. Madrid: TEA Ediciones S. A.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-9.
- Eysenck, H. (1957). *Sense and no sense in psychology*. Harmondsworth: Penguin Press.
- Eysenck, H. (1970). *The structure of human personality*. Londres: Methuen Press.
- Eysenck, H. J. (1990). *Biological dimensions of personality*. En L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research*. Nueva York: Guilford.
- Eysenck, H. y Eysenck, S. (1987). *Personalidad y diferencias individuales*. (1era. Ed.) Pirámide.
- Eysenck, H.J. (1982). *Fundamentos biológicos de la personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Eysenck, S., Eysenck, H. y Barrett, P. (1985). A revised version of the Psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6(1), 21-29.

- Eysenck, H. J., Fabregat, G. O., & Eysenck, S. B. (1997). *EPQ-R: cuestionario revisado de personalidad de Eysenck: versiones completa (EPQ-R) y abreviada (EPQ-RS): manual*: TEA.
- Feldman, R. (1998). *Psicología con aplicaciones a los países de habla hispana*. Bogotá: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Revista PERSONA*, 20, 26-32.
- Fernández, M. (2008). *Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos*. 10(30), 120-125.
- Firth, H. y Britton, P. (1989). Burnout: absence and turnover among British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 55-59.
- Folckman, S., Lazarus, R.S., Dunkel_Schetter, C., De Longis, A., Gree, R.J. (1986). *Dinamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcome*. 50:992-1003.
- Fransella, F. (1981). *Personalidad*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gabinete de Seguridad y Salud Laboral Docente (2009). *Riesgos profesionales docentes*. Andalucía.
- Godoy, D., Godoy, J.F., López-Chicheri, I., Martínez, A., Gutiérrez, S. y Vázquez, L. (2008). Propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE). *Psicothema*, 20(1), 155-165.
- Gómez, L. y Serra, E. (1989). Sobre la salud mental de los profesores. *Cuadernos de Pedagogía*, 175, 60-65.
- González, N. (2008) *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Belloso Chacin, 4, 68-89.
- González, J.L. (1987). *Psicología de la personalidad*. Madrid: Biblioteca Nueva.

- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19, 145-158.
- Gutiérrez-Santander, P. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11, 1-3.
- Gross, R. (1996). *Psicología la ciencia de la mente y la conducta*. México: Manual Moderno.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*(6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Honorio, S. (2010). Estilos de vida y estrés en docentes que realizan estudios de maestría. *Colegio de Psicólogos del Perú*. 9(1), 79-85.
- Ibáñez, M. (1997). Primeros datos de la versión en castellano del Cuestionario Revisado de Personalidad de Eysenck (EPQ-R). <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi1/eysenck.pdf>.
- Johnson, J., Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J. Public Health*, 13(1), 36-42.
- Juárez, A. (2004). *Construcción y desarrollo de un modelo de factores psicosociales y su relación con la salud en México*. En: G. Juárez, L. Cedillo y J.A. Ramírez (edit). *Estresores psicosociales del trabajo: Quiénes y dónde estamos en México*. México: Colegio de Sonora.
- Kaiser, R. y Ozer, D. (1997). Emotional stability and goal-related stress. *Revista Personality and Individual Differences*, 22(3), 371-379.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A. y Scott, B.A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.

- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lambert, R. Y McCarthy, CH. (2006). *Understanding teacher stress in an age of accountability. A volume in research on stress and coping in education*. Connecticut: IAP.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions. A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (2da. Edición). Martínez Roca.
- Liebert, M. y Spiegler, R. (1999). *Personalidad* (8va. Ed.). México: Thomson.
- Llorens, S., García-Renedo, M., y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70.
- López López-Menchero, J.L. (2009). *La salud Laboral de los docentes* [en línea].
<http://www.educaweb.com/noticia/2009/03/26/salud-laboral-docentes-13542.html>.
- Manya, A. (2008). *Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana*. Cultura; Lima (Perú) 22, 387-414.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.
- Martínez-Otero, V. (2003). La salud mental del profesorado. *Tribuna Comunidad Escolar*. 7, 13-16.
- Martínez-Tur, V., Moliner, C., y Corbonell, S. (2003). ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional? *Revista de Psicología Social Aplicada*, 73(3) 91-106.

- Montiel, L.M. (2010). *La importancia de la salud laboral docente: estudio de caso. Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(5), 11-29.
- Moreno-Jiménez, B. (2000). *Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 3(1):3-4.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4(3), 597-621.
- Norfolk, D. (2000). *El estrés del Ejecutivo. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. España. Edic. Deusto.
- Núñez, J. y Vicente, F. (1996). *La depresión docente*. En M. Marín y F.J. Medina (Eds.). *Psicología del desarrollo y de la educación*. La intervención psicoeducativa, (pp. 445-456). EUDEMA.
- Olmedo, E. (1997). *Personalidad y afrontamiento. Determinante del síndrome de estar quemado en profesionales de enfermería*. (Tesis doctoral). Universidad La Laguna.
- Omar, A. (1995). Stress y coping. *Estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológicos y psicológicos*. Argentina. Editorial Lumen.
- OMS (2006). Carta de Bangkok. Para la promoción de la salud en un mundo globalizado, *Revista Red de Salud*, 10, 48-51.
- Ortiz, M.S., Castelvi, M., Espinoza, L., Guerrero, R., Lienqueo, P., Parra, R., Villagra, E. (2012, enero-marzo). *Tipos de personalidad y síndrome de burnout en educadoras de párvulos en Chile*. 11(1), 229-239. Universitas Psychologica.
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio Psicométrico de la Gaudibilidad*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Parra, M. (2004). Promoción y protección de la salud mental en el trabajo: Análisis conceptual y sugerencias de acción. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 153-161.

- Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peter, R. y Siegrist, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers - general or specific sociological explanations? *Social Science and Medicine*. 45: 1111-1120.
- Ramírez, J.M. (1986). *Biología y Personalidad*. Barcelona: Científico-Médica.
- Ramírez, T., D'Aubeterre, M.E., Álvarez, J.C. (2012). Factores generadores de estrés y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas. *Docencia Universitaria*, 13(1), 55-78.
- Rappoport, L; tr. Carlos E. Saltzman (1977). *La personalidad y sus etapas: las escuelas psicológicas* (1ª Ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Reyes, L.V., Ibarra, D., Torres, M.E., Razo, R.S. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*, 13(7), 1-14.
- Robalino, M. y Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. (1era. Ed.). OREALC/UNESCO.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de Educación Básica. Estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15 (1), 4-16.
- Rojas, A. (1986). *Dimensiones de Extraversión-Introversión. Estabilidad-Neuroticismo en adolescentes que estudian en colegios de la Guardia Civil de Lima, comparación de los hijos de policías e hijos de civiles*. [Tesis de licenciatura de la Universidad San Martín de Porres].

- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, L. y Schaufeli, W (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic Work Groups: An Experimental Study. *Small Groups Research*, 34 (1), 43-73.
- Sánchez, M. y Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso luz, urbe y unica. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2),323-335.
- Sánchez-Elvira, A. (2003). *Introducción al estudio de las diferencias individuales*. Madrid: Sanz y Torres.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-157.
- Siegrist J., Peter R., Junge A., Cremer P., Seidel D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science and Medicine*. 36(11), 1509- 1517.
- Silva, M. (2001). Apuntes para la elaboración de un proyecto de investigación social. México, UNAM.
- Spielberger, C.D., Reheiser, E. &Vagg, P. (1999). *Medición del estrés e el trabajo: La encuesta de estrés laboral*. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. III, 4, 51-68.
- Storm, K. y Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 35-42.
- Thompson, M.S., Page, S.L. y Cooper, C.L. (1993). a test o caver and Scheiers self-control model of stress in exploring Burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9, 221-235.
- Toro, L. y Ursúa, M. (2005). Educational uneasiness and teacher self-efficacy beliefs. *Revista Española de Pedagogía*, 63(232), 493-510.

- Travers, Ch. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Tyrka, A.R., Mello, A.F., Mello, M.F., Gagne, G.G., Grover, K.E. y Anderson, G.M. (2006). Temperament and hypothalamic-pituitary-adrenal axis function in healthy adults. *Psychoneuroendocrinology*, 31, 1036-1045.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1),155-165. [fecha de Consulta 1 de Enero de 2022]. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vega, S. (2003). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda control- apoyo social (I y II)*. NTP 603 y 604. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Warr, P. (1994). *A conceptual framework for the study of work and mental health*. *Work & Stress*: 8, 84-97.
- Woods, P. y Carlyle, D. (2002). Teacher identities under stress: the emotions of separation and renewal. *International Studies in Sociology of Education*, 12(1), 169-189.

ANEXOS

ANEXO A**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK (EPQ-R)**

Título de la investigación: Fuentes de presión laboral y dimensiones de personalidad en docentes de Universidad de Huánuco 2018.

Instrucciones.

A continuación se presentan datos generales donde los cuales Ud. deberá responder completando o marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. En lo que concierne a las dimensiones de la personalidad, deberá ser contestado según se indique. Para lo cual se le solicita su colaboración. Agradeciendo de antemano su participación.

MUCHAS GRACIAS.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Edad: _____ en años cumplidos

1.2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

1.3. Facultades en la que realiza su actividad principal:

1.4. Condición laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

1.5. Tiempo de dedicación:

Exclusiva ()

Tiempo completo ()

Tiempo parcial ()

1.6. Categoría:

Principal ()

Asociado ()

Auxiliar ()

1.7. Grado académico:

1.7.1. Especialidad.

Ninguna ()

Terminado ()

Cursando ()

Graduado/a ()

1.7.2. Maestría.

Ninguna ()
 Terminado ()
 Cursando ()
 Graduado/a ()

1.7.3. Doctorado.

Ninguna ()
 Terminado ()
 Cursando ()
 Graduado/a ()

1.8. Años de experiencia profesional: _____ en años cumplidos

1.9. Años como docente universitario: _____ en años cumplidos

II. DATOS SOBRE LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD:

Aquí tienes algunas preguntas sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, por favor, conteste cada pregunta poniendo un aspa sobre el SÍ (~~SI~~) o el NO (~~NO~~) que le siguen. Trate de decir "SI" o "NO" representa su modo usual de actuar o sentir. Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, en un proceso de pensamiento prolongado. Ahora comience. Trabaje rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas. No hay contestaciones "correctas" ni "incorrectas" y esto no es un test de inteligencia o habilidad, sino simplemente una medida de la forma como usted se comporta.

¡POR FAVOR, NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN RESPONDER!

1. ¿Realiza muchas actividades de tiempo libre?	SI	NO
2. ¿Se para a pensar las cosas antes de hacerlas?	SI	NO
3. ¿Su estado de ánimo sufre altibajos con frecuencia?	SI	NO
4. ¿Es una persona conversadora?	SI	NO
5. ¿Se siente a veces desdichado/a sin motivo?	SI	NO
6. ¿Daría dinero para fines caritativos?	SI	NO
7. ¿Alguna vez ha querido llevarse más de lo que le correspondía en un reparto?	SI	NO
8. ¿Es usted una persona más bien animada o vital?	SI	NO
9. ¿Le afectaría mucho ver sufrir a un niño/a o a un animal?	SI	NO
10. ¿Se preocupa a menudo por cosas que no debería haber dicho o hecho?	SI	NO
11. Si usted asegura que hará una cosa, ¿siempre mantiene su promesa, sin importar le las molestias que ello le podría ocasionar?	SI	NO
12. ¿Habitualmente, es capaz de liberarse y disfrutar en una fiesta animada?	SI	NO
13. ¿Es una persona irritable?	SI	NO

14. ¿Le tiene sin cuidado lo que piensan los demás?	SI	NO
15. ¿Alguna vez ha culpado a alguien por algo que había hecho usted?	SI	NO
16. ¿Se siente fácilmente herido/a en sus sentimientos?	SI	NO
17. ¿Son todos sus hábitos buenos y deseables?	SI	NO
18. ¿Tiende a mantenerse apartado/a en las situaciones sociales?	SI	NO
19. A menudo, ¿se siente hartado/a?	SI	NO
20. ¿Ha cogido alguna vez alguna cosa (aunque no fuese más que un alfiler o un botón) que perteneciese a otra persona?	SI	NO
21. ¿Para usted, los límites entre lo que está bien y lo que está mal son menos claros que para la mayoría de la gente?	SI	NO
22. ¿Le gusta salir a menudo?	SI	NO
23. ¿Es mejor actuar como uno/a quiera que seguir las normas sociales?	SI	NO
24. ¿Disfruta hiriendo a las personas que ama?	SI	NO
25. ¿Tiene a menudo sentimientos de culpabilidad?	SI	NO
26. ¿Habla a veces de cosas de las que no sabe nada?	SI	NO
27. ¿Prefiere leer a conocer gente?	SI	NO
28. ¿Diría de sí mismo/a que es una persona nerviosa?	SI	NO
29. ¿Tiene muchos amigos/as?	SI	NO
30. ¿Se ha enfrentado constantemente a sus padres?	SI	NO
31. ¿Es usted una persona sufridora?	SI	NO
32. Cuando era niño/a, ¿hacía en seguida las cosas que le pedían y sin refunfuñar?	SI	NO
33. ¿Se ha opuesto frecuentemente a los deseos de sus padres?	SI	NO
34. ¿Se inquieta por cosas terribles que podrían suceder?	SI	NO
35. ¿Alguna vez ha roto o perdido algo que perteneciese a otra persona?	SI	NO
36. ¿Generalmente toma la iniciativa al hacer nuevas amistades?	SI	NO
37. ¿Los deseos personales están por encima de las normas sociales?	SI	NO
38. ¿Diría de sí mismo/a que es una persona tensa o muy nerviosa?	SI	NO
39. Por lo general, ¿suele estar callado/a cuando está con otras personas?	SI	NO
40. ¿Cree que el matrimonio está anticuado y debería abolirse?	SI	NO
41. ¿Es usted más indulgente que la mayoría de las personas acerca del bien y del mal?	SI	NO
42. ¿Puede animar fácilmente una fiesta aburrida?	SI	NO
43. ¿Se siente intranquilo/a por su salud?	SI	NO
44. ¿Alguna vez ha dicho algo malo o desagradable acerca de otra persona?	SI	NO
45. ¿Le gusta cooperar con los demás?	SI	NO
46. ¿Le gusta contar chistes e historias divertidas a sus amigos/as?	SI	NO
47. ¿La mayoría de las cosas le son indiferentes?	SI	NO
48. De niño/a, ¿fue alguna vez descarado/a con sus padres?	SI	NO
49. ¿Le gusta mezclarse con la gente?	SI	NO
50. ¿Se preocupa si sabe que hay errores en su trabajo?	SI	NO

51. ¿Se lava siempre las manos antes de comer?	SI	NO
52. ¿Casi siempre tiene una respuesta «a punto» cuando le hablan?	SI	NO
53. ¿Se siente a menudo apático/a y cansado/a sin motivo?	SI	NO
54. ¿Ha hecho alguna vez trampas en el juego?	SI	NO
55. ¿Le gusta hacer cosas en las que tiene que actuar rápidamente?	SI	NO
56. ¿Es (o era) su madre una buena mujer?	SI	NO
57. ¿A menudo toma decisiones sin pararse a reflexionar?	SI	NO
58. ¿A menudo siente que la vida es muy monótona?	SI	NO
59. ¿Alguna vez se ha aprovechado de alguien?	SI	NO
60. ¿Le preocupa mucho su aspecto?	SI	NO
61. ¿Cree que la gente pierde el tiempo al proteger su futuro con ahorros y seguros?	SI	NO
62. ¿Alguna vez ha deseado morir?	SI	NO
63. ¿Evadiría impuestos si estuviera seguro/a de que nunca sería descubierto/a?	SI	NO
64. ¿Puede organizar y conducir una fiesta?	SI	NO
65. ¿Trata de no ser grosero/a con la gente?	SI	NO
66. Después de una experiencia embarazosa, ¿se siente preocupado/a durante mucho tiempo?	SI	NO
67. Generalmente, ¿reflexiona antes de actuar?	SI	NO
68. ¿Sufre de los “nervios”?	SI	NO
69. ¿A menudo se siente solo/a?	SI	NO
70. ¿Hace siempre lo que predica?	SI	NO
71. ¿Se siente fácilmente herido/a cuando la gente encuentra defectos en usted o en su trabajo?	SI	NO
72. ¿Es mejor seguir las normas de la sociedad que ir a su aire?	SI	NO
73. ¿Alguna vez ha llegado tarde a una cita o trabajo?	SI	NO
74. ¿Le gusta el bullicio y la agitación a su alrededor?	SI	NO
75. ¿Frecuentemente improvisa decisiones en función de la situación?	SI	NO
76. ¿Se siente a veces desbordante de energía y otras muy decaído/a?	SI	NO
77. ¿A veces se deja para mañana lo que debería hacer hoy?	SI	NO
78. ¿La gente piensa que usted es una persona animada?	SI	NO
79. ¿La gente le cuenta muchas mentiras?	SI	NO
80. ¿Se afecta fácilmente por según qué cosas?	SI	NO
81. Cuando ha cometido una equivocación, ¿está siempre dispuesto a admitirlo?	SI	NO
82. Cuando tiene mal humor, ¿le cuesta controlarse?	SI	NO
83. ¿Cree que los planes de seguros son una buena idea?	SI	NO

ANEXO B

CUESTIONARIO DE PRESIONES LABORALES

Título de la investigación: Fuentes de presión laboral y dimensiones de personalidad en docentes de Universidad de Huánuco 2018.

Instrucciones.

Los enunciados listados a continuación son aquellos que los profesores han identificado como fuentes de presión en su trabajo. Les solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo. Agradeciendo de antemano su participación.

MUCHAS GRACIAS.

Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

- 1 = No es una fuente de presión
- 2 = Es una muy baja fuente de presión
- 3 = Es una baja fuente de presión
- 4 = Es una moderada fuente de presión
- 5 = Es una alta fuente de presión
- 6 = Es una muy alta fuente de presión

DECLARACION	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
1. La adecuada relación con los alumnos	1	2	3	4	5	6
2. El limitado manejo de recursos pedagógicos	1	2	3	4	5	6
3. Involucrarme con los alumnos en un plano emocional	1	2	3	4	5	6
4. Solucionar problemas de conducta o disciplina	1	2	3	4	5	6
5. Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco	1	2	3	4	5	6
6. Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor	1	2	3	4	5	6
7. El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase	1	2	3	4	5	6
8. Saber que mi ausencia creará problemas otros colegas	1	2	3	4	5	6
9. La probable evaluación del profesorado	1	2	3	4	5	6
10. Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos	1	2	3	4	5	6

11. Las demandas de la administración en esta universidad	1	2	3	4	5	6
12. Falta de tiempo para descansos breves o pausas	1	2	3	4	5	6
13. Las tareas administrativas que debo realizar	1	2	3	4	5	6
14. Tener que hacer evaluaciones de cada alumno	1	2	3	4	5	6
15. La poca influencia de los docentes en las decisiones de la universidad	1	2	3	4	5	6
16. La limitada participación en la toma de decisiones en la universidad	1	2	3	4	5	6
17. Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos vista de la dirección	1	2	3	4	5	6
18. La desvalorización de la enseñanza	1	2	3	4	5	6
19. La falta de apoyo gubernamental para la educación	1	2	3	4	5	6
20. Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores	1	2	3	4	5	6
21. La agresión física de los alumnos hacia los profesores	1	2	3	4	5	6
22. La falta de respaldo familiar en los problema de disciplina	1	2	3	4	5	6
23. La falta de respaldo por parte de las autoridades	1	2	3	4	5	6
24. Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos	1	2	3	4	5	6
25. La falta de apoyo en la universidad por parte de las autoridades	1	2	3	4	5	6
26. La duración de las vacaciones	1	2	3	4	5	6
27. El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión	1	2	3	4	5	6
28. El número de enfrentamientos diarios en el aula	1	2	3	4	5	6
29. La cantidad de horas de clases que dicto	1	2	3	4	5	6
30. Los cambios constantes que se dan en mi especialidad	1	2	3	4	5	6
31. La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios	1	2	3	4	5	6
32. Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar	1	2	3	4	5	6
33. La rivalidad entre los miembros del personal en la universidad	1	2	3	4	5	6
34. La presión académica dentro de la universidad	1	2	3	4	5	6
35. La falta de apoyo por parte de las autoridades	1	2	3	4	5	6
36. Sentir que mi formación no es la adecuada	1	2	3	4	5	6
37. Cuando otros evalúan mi actuación	1	2	3	4	5	6
38. La inseguridad laboral dentro de mi profesión	1	2	3	4	5	6
39. Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza	1	2	3	4	5	6

40. Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas	1	2	3	4	5	6
41. Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata	1	2	3	4	5	6
42. Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores	1	2	3	4	5	6
43. Mantener la disciplina en el aula	1	2	3	4	5	6
44. Que los alumnos intenten retarte a cada instante	1	2	3	4	5	6
45. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado	1	2	3	4	5	6
46. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución	1	2	3	4	5	6
47. Reaccionar ante las quejas de los alumnos	1	2	3	4	5	6
48. Tener que trabajar durante los períodos de refrigerio y las pausas	1	2	3	4	5	6
49. La cantidad de ruido que hay en esta universidad	1	2	3	4	5	6
50. Tener que laborar en aulas con muchos alumnos	1	2	3	4	5	6
51. El número de interrupciones en clase	1	2	3	4	5	6
52. Cuando los alumnos se quejan constantemente	1	2	3	4	5	6
53. El vecindario en que está situada esta universidad	1	2	3	4	5	6
54. Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable	1	2	3	4	5	6
55. Contacto muy escaso con los alumnos	1	2	3	4	5	6
56. La inadecuada proporción existente entre docente / alumno	1	2	3	4	5	6
57. Los esquemas de trabajo imprecisos o cambiantes	1	2	3	4	5	6
58. Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes	1	2	3	4	5	6
59. La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos	1	2	3	4	5	6
60. La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios	1	2	3	4	5	6
61. Las condiciones laborales que ofrece esta universidad	1	2	3	4	5	6
62. El presupuesto ajustado en esta universidad	1	2	3	4	5	6
63. La inadecuada comunicación entre el personal	1	2	3	4	5	6
64. La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos)	1	2	3	4	5	6
65. El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar	1	2	3	4	5	6
66. Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos	1	2	3	4	5	6

67. Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan	1	2	3	4	5	6
68. La inadecuada conducción de los cambios en esta institución	1	2	3	4	5	6
69. Las presiones a las que me somete mi rol	1	2	3	4	5	6
70. El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta institución	1	2	3	4	5	6
71. Que los demás esperen demasiado de mi	1	2	3	4	5	6
72. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	1	2	3	4	5	6
73. La falta de apoyo administrativo	1	2	3	4	5	6
74. El vandalismo en las instalaciones de la universidad	1	2	3	4	5	6
75. La falta de apoyo auxiliar	1	2	3	4	5	6
76. La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales	1	2	3	4	5	6
77. La inasistencia a clase de los alumnos	1	2	3	4	5	6
78. Las tensiones que existen en la universidad	1	2	3	4	5	6
79. La existencia de pandillas juveniles	1	2	3	4	5	6
80. El tener que trabajar en otras universidades	1	2	3	4	5	6
81. Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos	1	2	3	4	5	6

ANEXO C**MEDICIÓN DE PUNTUACIONES Y BAREMO PARA EL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK (EPQ-R).****Medición de las puntuaciones:****EXTRAVERSION:**

SÍ: 1, 4, 8, 12, 22, 29, 36, 42, 46, 49, 52, 55, 64, 74, 75, 78

NO: 18, 27, 39

NIVEL	19 preguntas
Alta	14 a 19
Media	7 a 13
Baja	0 a 6

NEUROTICISMO:

SÍ: 3, 5, 10, 13, 16, 19, 25, 28, 31, 34, 38, 43, 53, 58, 60, 62, 66, 68, 69, 71,

76, 80, 82

NIVEL	23 preguntas
Alta	16 a 23
Media	8 a 15
Baja	0 a 7

PSICOTICISMO:

SÍ: 14, 21, 23, 24, 30, 33, 37, 40, 41, 47, 57, 61, 79

NO: 2, 6, 9, 45, 50, 56, 65, 67, 72, 83

NIVEL	23 preguntas
Alta	16 a 23
Media	8 a 15
Baja	0 a 7

Baremo:

VERACIDAD:

SÍ: 11, 17, 32, 51, 70, 81

NO: 7, 15, 20, 26, 35, 44, 48, 54, 59, 63, 73, 77

NIVEL	18 preguntas
Alta	12 a 18
Media	6 a 11
Baja	0 a 5

ANEXO D**CUESTIONARIO DE PRESIONES LABORALES**
Medición de las puntuaciones**GENERAL**

Nivel de presión laboral	81 preguntas
Alto	353 a 486
Intermedio	217 a 352
Bajo	81 a 216

DIMENSIÓN 1

1.	Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula	36 preguntas
	Alto	158 a 216
	Intermedio	97 a 157
	Bajo	36 a 96

SUB DIMENSIONES 1

1.1.	Interacción docente / alumno	10 preguntas
	Alto	44 a 60
	Intermedio	27 a 43
	Bajo	10 a 26

1.2.	Dirección / estructura de la organización	10 preguntas
	Alto	44 a 60
	Intermedio	27 a 43
	Bajo	10 a 26

1.3.	Dificultades y obstáculos en el trabajo académico	16 preguntas
	Alto	70 a 96
	Intermedio	43 a 69
	Bajo	16 a 42

DIMENSIÓN 2

2.	Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	24 preguntas
	Alto	106 a 144
	Intermedio	65 a 105
	Bajo	24 a 64

SUB DIMENSIONES 2:

2.1.	Aspectos emocionales entre profesores y alumnos	10 preguntas
	Alto	44 a 60
	Intermedio	27 a 43
	Bajo	10 a 26

2.2.	Evaluación del trabajo docente	2 preguntas
	Alto	10 a 12
	Intermedio	6 a 9
	Bajo	2 a 5

2.3.	Trabajo fuera del aula	12 preguntas
	Alto	54 a 72
	Intermedio	33 a 53
	Bajo	12 a 32

DIMENSIÓN 3

3.	Presiones originadas por la organización administrativa	17 preguntas
	Alto	75 a 102
	Intermedio	46 a 74
	Bajo	17 a 45

SUB DIMENSIONES 3:

3.1.	Dirección y estructura de la organización	8 preguntas
	Alto	36 a 48
	Intermedio	22 a 35
	Bajo	8 a 21

3.2.	Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente	9 preguntas
	Alto	41 a 54
	Intermedio	25 a 40
	Bajo	9 a 24

DIMENSION 4

4.	Flexibilidad con respecto a la tarea docente	4 preguntas
	Alto	18 a 24
	Intermedio	11 a 17
	Bajo	4 a 10

ANEXO E
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	CALIFICACION	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Dimensiones de la personalidad	Extraversión	• Extraversión	Puntaje de extraversión	De intervalo
	Neuroticismo	• Neuroticismo	Puntaje de neuroticismo	De intervalo
	Psicoticismo	• Psicoticismo	Puntaje de psicoticismo	De intervalo
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Fuentes de presión laboral	Presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula	• Presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula	Puntaje de presión laboral derivadas de la labor educativa en el Aula	De intervalo
	Presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	• Presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	Puntaje de presión laboral derivadas de la vida educativa cotidiana en el aula	De intervalo
	Presión laboral derivadas de la organización administrativa	• Presión laboral derivadas de la organización administrativa	Puntaje de presión laboral derivadas de la organización administrativa	De intervalo
	Presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente	• Presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente	Puntaje de presión laboral derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente	De intervalo
VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN:				
Edad	Única	Edad	En años	De razón
Género	Única	Género	Masculino Femenino	Nominal
Condición laboral	Única	Condición laboral	Nombrado Contratado	Nominal
Dedicación	Única	Dedicación	Exclusiva Tiempo completo Tiempo parcial	Nominal
Categoría	Única	Categoría	Asociado Auxiliar	Nominal
Maestría	Única	Maestría	Ninguna Terminado Cursando Graduado	Nominal
Doctorado	Única	Doctorado	Ninguna Terminado Cursando Graduado	Nominal
Experiencia profesional	Única	Experiencia profesional	1 a 13 14 a 26 27 a 39 40 a 52	De intervalo
Años como docente universitario	Única	Años como docente universitario	1 a 10 11 a 20 21 a 30 31 a 40	De intervalo

ANEXO F
EVIDENCIA DE VALIDACIÓN DEL TEST DE EYSENCK, ADAPTACIÓN
ESPAÑOLA

Tabla 3.- Fiabilidades e intercorrelaciones de las escalas E, N, P y L reducidas

	Fiabilidades			Intercorrelaciones (escalas)		
	Alfa		Test-retest		Hombres (n = 584)	Mujeres (n = 685)
	Hombres (n = 584)	Mujeres (n = 685)	Total (n = 159)		Hombres (n = 584)	Mujeres (n = 685)
E	0'72	0'71	0'83	EN	-0'15	-0'13
N	0'72	0'73	0'77	EP	0'12	0'17
P	0'53	0'59	0'62	EL	-0'08	-0'18
L	0'66	0'65	0'81	NP	0'25	0'20
				NL	-0'07	-0'04
				PL	-0'22	-0'19

Nota: Tomado en base a la adaptación de Ibáñez(1997)

ANEXO G.**EVIDENCIA DE VALIDACIÓN DEL TEST DE PRESIONES LABORALES DE TRAVERS Y COOPER****Tabla 1**

Distribución de la población y de la muestra de profesores de instituciones educativas especiales por ugel 's de lima metropolitana

UGEL 'S DE LIMA METROPOLITANA	N	%	n
UGEL 1	149	9	29
UGEL 2	145	9	28
UGEL 3	388	24	74
UGEL 4	121	8	23
UGEL 5	101	6	21
UGEL 6	121	8	23
UGEL 7	389	24	74
D. E. CALLAO	187	12	36
TOTAL	1601	100%	308

Nota: Extraído de Manya (2008)

Tabla 3

Correlacion multiple entre las variables fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral

VARIABLES	R	P
Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral	0.495 ***	0.000

*** Altamente significativo ($p < .001$)

Nota: Extraído de Manya (2008)

Tabla 4

Correlaciones específicas entre las variables fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral

Fuentes de presión laboral	Personalidad			Estrés laboral		
	Extraversión	Neuroticismo	Psicoticismo	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Puntaje total	-.406**	.500**	.187**	.599**	.534**	-.456**
Presiones derivadas de la labor educativa en el aula	-.352**	.412**	.158**	.507**	.444**	-.389**
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	-.392**	.515**	.195**	.583**	.534**	-.476**
Presiones originadas por la organización administrativa	-.353**	.421**	.159**	.532**	.474**	-.357**
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	-.285**	.351**	.084	.421**	.359**	-.291**

** p < 0.01 (dos colas)

Nota: Extraído de Manya (2008)

Tabla 5

Correlaciones específicas entre las variables dimensiones de personalidad y estrés laboral

Variables	Dimensiones de personalidad					
	Extraversión		Neuroticismo		Psicoticismo	
	«f»	P	«f»	P	«f»	P
Cansancio emocional	-0.54***	0.000	0.65***	0.000	0.29**	0.000
Despersonalización	-0.54***	0.000	0.63***	0.000	0.32**	0.001
Realización personal	0.60***	0.000	-0.60***	0.000	-0.28**	0.000

***** Muy significativo (p < .01) Altamente significativo (p < .001)

Nota: Extraído de Manya (2008)