



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Rasgos de personalidad y estrés laboral en trabajadores
de modalidad remota en una empresa constructora de
Lima en 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Fernández Salazar, Estela María (ORCID: 0000-0003-4234-1447)

Hoyos Alvarez, Carol (ORCID: 0000-0002-7432-9410)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID:0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos por el buen camino,
poniéndonos en el tiempo divino y darnos
la oportunidad de seguir viviendo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra familia por el constante apoyo y comprensión en esta importante etapa académica. Asimismo, agradecemos a la Universidad César Vallejo y al asesor por darnos soporte en todo momento durante la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables Estrés laboral y Rasgos de personalidad	20
Tabla 2. Relación entre estrés laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores	21
Tabla 3. Relación entre clima organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.....	21
Tabla 4. Relación entre territorio organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.....	22
Tabla 5. Relación entre tecnología y rasgos de personalidad en los trabajadores.	22
Tabla 6. Relación entre influencia del líder y rasgos de personalidad en los trabajadores.	23
Tabla 7. Relación entre respaldo de grupo y rasgos de personalidad en los trabajadores.	23
Tabla 8. Relación entre falta de cohesión y rasgos de personalidad en los trabajadores.	24
Tabla 9. Relación entre estructura organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.....	24
Tabla 10. Diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores.	25
Tabla 11. Rasgo de personalidad predominante en trabajadores.....	25
Tabla 12. Diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores.	25

RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre cada rasgo de personalidad y estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa de construcción ubicada en la ciudad de Lima. Se utilizaron instrumentos psicométricos como la Escala de Estrés Laboral de la OIT por Ivancevich y Mattenson (1989) y el Inventario de Personalidad Big Five - 10 de Rammstedt y John (2007), y se contó con la participación de 69 trabajadores en modalidad remota. De acuerdo con los resultados obtenidos como objetivo principal se pudo establecer que existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$), entre las variables de estrés laboral y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. Asimismo, se verificó que no existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) con el rasgo de personalidad de extraversión y estrés laboral. De los objetivos específicos, se obtuvo que existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$), entre las dimensiones de clima laboral, territorio organizacional, estructura organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. No existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) relación con el rasgo de personalidad de extraversión y las dimensiones mencionadas. Además, se obtuvo que existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$), entre las dimensiones de tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, y respaldo de grupo junto a los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo; sin embargo, no existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) relación con el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad con las dimensiones mencionadas. Del mismo modo, se encontró que el rasgo de personalidad predominante fue el de responsabilidad y el nivel de estrés encontrado fue de 40.6% tienen nivel de estrés no aceptable, siendo el mismo porcentaje del total para nivel regularmente aceptable, y 18.8% se encuentran en nivel aceptable de estrés según la escala de OIT.

Palabras clave: rasgos de personalidad, estrés laboral, correlación, big five

ABSTRACT

The aim of this study was to verify the relationship between personality traits and job stress. The Big Five Inventory BFI-10 (Rammstedt y John, 2007) was used to measure personality traits while the ILO-WHO Occupational Stress Scale (Ivancevich y Mattenson, 1989) measured job stress. The sample consisted of 69 remote workers from a construction company. According to the results obtained as the main objective, it was possible to establish that there is a statistically significant relationship ($p > 0.05$), between the job stress variable and the personality traits of openness to new experiences, conscientiousness, agreeableness and neuroticism; and there is no statistically relationship significant ($p > 0.05$) between extraversion and work stress. Likewise, as specific objectives, it was obtained that there is a statistically significant relationship ($p > 0.05$), between the dimensions of work environment, organizational territory, organizational structure and the personality traits of openness to new experiences, conscientiousness, agreeableness and neuroticism; and there is no significant relationship ($p > 0.05$) between extraversion and the aforementioned dimensions. In addition, it was obtained that there is a statistically significant relationship ($p > 0.05$), between the dimensions of technology, leader influence, lack of cohesion and group support and the personality traits of openness to new experiences, conscientiousness and neuroticism and there is no relationship statistically significant ($p > 0.05$) with the extraversion and agreeableness with the aforementioned dimensions. In the same way, it was found that the predominant personality trait was that of conscientiousness; the stress level found was 40.6% have an unacceptable stress level, the same percentage of the total being a regularly acceptable level, and 18.8% are in acceptable level of stress according to the ILO scale.

Keywords: Personality traits, job stress, correlation, big five.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, el Ministerio de Salud [MINSA], el 21% de la población padece de alteraciones mentales o de personalidad, que sería representado por 6 millones de peruanos, lo cual es una situación que requiere atención por parte del estado (MINSA, 2018).

Los rasgos de personalidad ejercen influencia en la manera que el individuo hace frente a las situaciones de la vida y las experiencias estresantes pueden influir en el desarrollo de la personalidad (Cohen, 1979). Existen rasgos de la personalidad que predisponen estados emocionales, afectando la forma que el individuo valora diversas situaciones, estas evaluaciones pueden volverse inadecuadas, prolongando el estrés (Lazarus, 1966, citado por Cohen, 1979).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] estableció que el estrés laboral está influenciado por los riesgos psicosociales detectados en la organización, diseño del trabajo, y las condiciones laborales. La intensidad del trabajo es un factor que genera estrés y conflicto en los trabajadores (OIT, 2017).

Se conoce que los principales causantes del estrés laboral serían: Mantener equilibrio de la vida personal y laboral (20%), inseguridad laboral (6%), problemas personales (28%) y carga laboral (46%). El estrés laboral es una problemática muy arraigada del individuo, en cómo maneja sus necesidades (The American Institute of Stress, 2020).

Ipsos para Deloitte (2020) publicó un artículo que analizaba el Teletrabajo y su impacto en el bienestar y productividad. Los resultados se dieron en contexto de Reino Unido. El 38% afirmó que la cuarentena afectó en su bienestar, ya que la interacción social, colaboración y el networking influyen positivamente en su desempeño.

Mantener el rendimiento del equipo y cumplir objetivos son desafíos que se presentan en contexto de teletrabajo. La OIT recomienda establecer diálogo y cooperación entre los trabajadores y las jefaturas (OIT, 2020).

En un artículo de la OIT del 2020, especialistas en materia de seguridad y

salud en el trabajo se han pronunciado sobre los efectos del teletrabajo y medidas para implementar con el objetivo de salvaguardar la salud mental. Carmen Bueno, especialista de la OIT en Latinoamérica, plantea que las altas cargas de trabajo, jornadas extendidas, escaso control de tareas y una afectada cultura organizativa, pueden afectar negativamente la salud mental, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico, burnout, estrés y depresión (OIT, 2020).

En contexto nacional, el teletrabajo ha traído efectos negativos y positivos. El jefe de la Oficina de Defensoría del Pueblo jefe de la oficina de Defensoría del Pueblo de Ayacucho, David Pacheco-Villar (2020), sugería implementar planes de contención y soporte emocional. Señaló que los teletrabajadores asumen la presión laboral a la par con las responsabilidades familiares, los más afectados son trabajadores que tienen responsabilidad parental o tutela de familiares en situación vulnerable. Hizo recomendaciones sobre implementar un plan de capacitación donde se garantice la atención de la salud mental en el contexto de pandemia. Las medidas a tomar deben implementarse con carácter de urgencia porque el teletrabajador puede experimentar estrés y se generen actos de violencia en el hogar.

Todo esto conllevó a que se plantee la siguiente pregunta, ¿cuál es la relación entre personalidad y estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima en 2021?

Este estudio se justificó en aportar al conocimiento de las variables de estrés laboral y rasgos de personalidad en trabajo remoto, y se pueda utilizar como antecedente de investigación en poblaciones similares en Lima Metropolitana.

Mediante instrumentos confiables, se estudiarán las dimensiones del estrés laboral y los rasgos de personalidad en la línea de investigación de desarrollo organizacional. En el aspecto aplicativo, la gerencia de la empresa constructora puede aplicar programas que apoyen mejorar condiciones en base a los rasgos de personalidad y el estrés laboral que se genera.

Por lo cual, se ha planteado como objetivo principal determinar la relación de los rasgos de personalidad y estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima en 2021. Asimismo, se plantean como objetivos específicos, determinar la relación de cada uno de los rasgos de

personalidad y el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, estilos de dirección y el liderazgo, la falta de cohesión y; de igual manera determinar el rasgo de personalidad predominante y el nivel de estrés en trabajadores el respaldo de grupo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima en 2021.

Se planteó como hipótesis general de que existe relación entre cada uno de los rasgos de personalidad y estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima en 2021.

Las hipótesis secundarias serían de que existe relación entre cada uno de los rasgos de personalidad, junto a las dimensiones de clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, el estilo de dirección y liderazgo, la falta de cohesión y el respaldo de grupo, conjuntamente con ello se formuló la hipótesis de que existen diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima en 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se muestran los antecedentes que se investigan para conocer más de las variables de personalidad y estrés laboral, tanto de manera nacional e internacional.

Un estudio llevado por Paredes (2021), donde investigó la relación de las dimensiones de personalidad y el estrés laboral de 149 docentes de una corporación educativa, con edades de 22 a 55 años. Los instrumentos administrados fueron el Inventario de Personalidad de Eysenck y la Escala de estrés laboral de la OIT. La tesis fue de tipo no experimental, con diseño transeccional correlacional. Los resultados: Asociación significativa directa entre la dimensión estabilidad/ inestabilidad, junto a estrés laboral, diferencias significativas entre estabilidad/ inestabilidad y la edad. Otros hallazgos fueron que los docentes tienen puntajes de extroversión en 58,3%, neuroticismo 21,9%, alta estabilidad 88,7%, tendencia a la estabilidad 7,3% y finalmente se obtuvo 77,5% como bajos niveles de estrés.

Bravo (2020), realizó una investigación correlacional causal, de diseño no experimental, que tuvo como objetivo ver la relación entre riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa logísticos, en un grupo de 132 operarios de almacén utilizando el cuestionario psicosocial de Copenhague de Candía y Pérez y Escala Estrés Laboral OIT de Ivancevich y Mattenson (1989), obteniendo que existe una incidencia significativa de 73.3% de riesgos psicosociales en el estrés laboral.

En Trujillo, Cabanillas (2019) llevó un estudio con el objetivo de estudiar la relación de personalidad y afrontamiento al estrés, con 130 trabajadores de una empresa agroindustrial. Las escalas usadas fueron Big Five de Caprara (1993) y Afrontamiento al Estrés de Arévalo (2008). La tesis fue de tipo correlacional y los resultados de la investigación concluyeron que hay correlación entre personalidad y afrontamiento al estrés. Otro de los objetivos que se comprobaron fueron una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de personalidad de Energía y las respuestas de afrontamiento al estrés. Por otro lado, no se encontró correlación entre la dimensión de personalidad tesón con las respuestas de afrontamiento al estrés.

En ese mismo año, Morales (2019), realizó su tesis descriptiva, de diseño no experimental y transversal, que tenía como objetivo mostrar los resultados de los rasgos de personalidad en operadores de buses de una empresa pública de transporte en Lima, empleando la escala Big Five versión adaptada por Anicama y Chumbimuni en 2014, la cual tiene los rasgos de neuroticismo, apertura a nuevas experiencias, extraversión, amabilidad y responsabilidad. Encontraron el siguiente orden de resultados: apertura en nivel alto (73%), extraversión en nivel alto (86%), amabilidad nivel bajo (48%), alto nivel de responsabilidad (97%) y alto nivel de neuroticismo (52%).

Otro estudio realizado por Torrejón (2017), tuvo el objetivo de verificar la relación entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral en 152 colaboradores del sector publicitario en la ciudad de Lima. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de personalidad de Eysenck y la escala de estrés laboral de OIT. El diseño de investigación era transversal no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,246. En cuanto a la medición del estrés laboral, se obtuvo un puntaje de 66,3% en nivel bajo, 18,9% en nivel promedio y 14,8% en nivel alto. Por el lado de los puntajes en rasgos de personalidad, se obtuvo nivel bajo de extraversión de 23% y alto nivel de extraversión de 77%. Los resultados concluyen que existe correlación directa entre extraversión y neuroticismo junto al estrés laboral; mientras que entre el rasgo de psicoticismo y el estrés laboral no existe una correlación.

Se realizó una tesis en Cusco, por Huacarpuma (2017), con el objetivo de identificar la relación entre factores de personalidad y estrés laboral de una muestra de 160 empleados del sector salud. Administró las escalas de Factores del Comportamiento DISC y la Escala de Estrés Laboral OIT. Fue una investigación de tipo correlacional no experimental y transversal. Los resultados indicaron que los trabajadores tenían bajo nivel de estrés y se relaciona al tipo de personalidad de cada trabajador, y se halla que el 18,1% poseen el factor perfeccionista y que no patrones diferentes entre ellos. Hubo correlación significativa entre factores de personalidad y estrés laboral.

En ese mismo año, Pompilla (2017) hizo su investigación con el fin de encontrar relación entre las variables de estrés laboral y compromiso organizacional en 200 teleoperadores. La investigación fue correlacional, con diseño no experimental transversal. Utilizó las escalas de inventario de estrés laboral de la OIT y el cuestionario de compromiso

organizacional de Meyer y Allen (1997). Los hallazgos relevantes para el presente estudio fueron que los factores demográficos como la edad y el sexo no establecen diferencias significativas con estrés laboral.

Oviedo y Talavera (2016) hicieron su tesis para encontrar la relación entre las variables de las cinco grandes dimensiones de personalidad, estrés laboral y la personalidad resistente. La muestra estuvo conformada por 142 individuos, con edades desde los 20 a 50 años, pertenecientes al personal policial en Arequipa. Para cumplir sus objetivos, emplearon el cuestionario de estrés de Cooper, el inventario de personalidad de Big Five, y el cuestionario de Personalidad Resistente; fue una investigación descriptiva correlacional y transversal. Se concluyó que hay correlación entre estrés laboral y las dimensiones de energía, estabilidad y apertura mental.

Otro estudio realizado en Arequipa, por Portocarrero et al. (2013) halló la relación entre las variables de estrés laboral y personalidad, de 98 servidores de la municipalidad. Emplearon las pruebas de Estrés Laboral de Fernández y Robles (2001), y Escala de Personalidad EPQ Eysenck. Usaron un diseño no experimental de tipo descriptivo. La relación entre estrés laboral y los tipos de personalidad fue de tipo significativa, específicamente la tipo flemática y la sanguínea. Otros hallazgos fueron que los trabajadores presentan niveles de estrés bajo o leve. Las de rasgo sanguíneo tienen niveles más bajos de estrés laboral, sigue en puntaje la tipo colérico, flemático y melancólico.

A nivel internacional se cita a las siguientes investigaciones: Ruggieri et al. (2020) investigaron sobre los factores de riesgos psicosociales y su efecto en rasgos de la personalidad en 301 profesores de institutos de educación superior en Salerno, Italia, utilizando el cuestionario BFQ y el cuestionario de Riesgos Organizacionales y Psicosociales. Entre extraversión, amabilidad, neuroticismo, apertura a nuevas experiencias hay correlación ($p < 0.05$), a excepción de responsabilidad. El estudio demostró el enfoque de que la personalidad es producto de cómo el individuo interactúa con el entorno y que las condiciones de estrés pueden provocar un cambio en el estado de salud que podrían derivar en estrés laboral.

Pinos (2016) hizo su tesis de investigación relacional, donde sus variables de estudio fueron el estrés laboral y los factores de personalidad en los 15 funcionarios de un centro

de salud. Aplicó las pruebas Big Five y Cuestionario de Maslach. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, y transversal. Los resultados indicaron que cuando están presentes los factores del burnout influye en la calidad de servicios de los funcionarios. De las dimensiones del Bigfive, un 53% tienen bajo nivel de energía. Se demostró la relación entre sus variables de estudio.

Garbarino et al. (2013) realizó una investigación correlacional y transversal, donde quiso verificar la relación entre factores de personalidad y nivel de estrés percibido en 289 oficiales de la policía en Italia. Fueron empleadas escalas como la de Big Five de Caprara (1993). Sus resultados comprobaron lo siguiente: La dimensión de personalidad “neuroticismo” muestra la mayor correlación con tensión laboral, y la dimensión de personalidad “afabilidad” tenía más correlación con bajo esfuerzo. Concluyó que los factores de personalidad pueden aumentar o disminuir según los estresores ambientales.

Hace unos años atrás, se desarrolló una investigación en Turquía, por Ozutku (2011), que tuvo el propósito de entender la relación entre los factores de personalidad, usando la escala de Big Five de Somer et al (2002), el estrés laboral, con la otra escala de Estrés Laboral de Spence y Robbins (1992) y las características sociodemográficas (edad, género, nivel educativo) y situación laboral (horas a la semana, nivel jerárquico). La investigación fue de tipo correlacional y transversal. Participaron 462 profesionales de la salud pertenecientes a hospitales de 12 ciudades de Turquía. Los resultados del estudio indicaron que la dimensión de personalidad “extraversión” tenía correlación negativa con estrés laboral. La dimensión de “neuroticismo”, la variable de género y tipo de ambiente laboral son predictores del estrés laboral.

En el 2011, en una investigación de doctorado en Portugal, se dio en el entorno organizacional. Pacheco (2011) tuvo el objetivo de examinar la influencia de la personalidad de los líderes en la cultura organizacional, para hallar el mejor predictor de personalidad, según el modelo de Big Five. La muestra fue de 36 jefes de equipo, de los sectores industrial, servicio público, educación, construcción. Emplearon el BFI-10 (Rammstedt y John, 2007); y el Instrumento de Cultura Organizacional (Cameron y Quinn, 2011). Según el tipo de cultura organizacional, en la cultura clan los líderes obtuvieron puntaje mayor en escrupulosidad y bajo en neuroticismo; en la cultura jerárquica, obtuvieron bajo puntaje en extraversión, en la cultura de mercado, bajo puntaje en escrupulosidad, amabilidad, y alto

en neuroticismo; y finalmente en la cultura de adhocracia alta apertura.

Rammstedt (2007) determinó en su estudio de los efectos sociodemográficos de su cuestionario BFI-10, el cual está basado en población alemana, con el fin de dar pautas dependiendo de las características de la muestra que se tome. Uno de los hallazgos fue que se incrementa el puntaje en Amabilidad y Escrupulosidad según la edad, mientras que la Extraversión disminuye según la etapa de vida de la persona. En cuanto al género, hay diferencia en la Estabilidad Emocional, ya que las mujeres tienen menos puntaje en este punto. En las dimensiones Amabilidad, Escrupulosidad, y Apertura, las mujeres tienen más altos puntajes. en el aspecto educativo, hay un efecto en la dimensión de Apertura, mientras mayor grado de educación se posee.

Haremos repaso de los principales acercamientos teóricos al estudio de la personalidad, para entender las dimensiones de la personalidad, analizadas en este estudio:

Los primeros estudios de la personalidad, se remontan desde Galton (1884), con su artículo "Medición del carácter" quiso aportar sobre la teoría de la personalidad desde la Teoría Léxica, la cual consideraba que las características de personalidad se ven reflejadas en el lenguaje. Allport (1961) enfatizó en la singularidad del individuo, defendía el modo ecléctico para la construcción de teorías de la personalidad. De los catorce estilos de personalidad, los agrupó en los factores: neuroticismo, afabilidad, rectitud y apertura a la experiencia, basado en la tradición psicometrista factorial.

Posteriormente, el modelo de Cattell (1968) con su cuestionario de la personalidad 16PF está compuesta de 16 escalas conformado por: Estilo de respuesta (3) y dimensiones (5). El factor de Extraversión es obtenido por escalas de autosuficiencia, animación, afabilidad, atrevimiento, y privacidad; el factor Ansiedad por vigilancia, aprensión, estabilidad, tensión; factor de autocontrol Autocontrol por animación, atención a normas, perfeccionismo y abstracción; Independencia por vigilancia, dominancia, atrevimiento y la apertura al cambio; y por último el factor dureza por afabilidad, sensibilidad, abstracción, y apertura al cambio.

Años más tarde, tenemos el modelo de Eysenck (1975), donde expuso sobre tres

factores, que lo conforman el psicoticismo, neuroticismo y extroversión, es un modelo que se enmarca en los factoriales biológicos, con el objetivo de explicar la personalidad. Los primeros trabajos en hablar sobre los cinco grandes factores de la personalidad fueron Fiske (1949), Tupes y Chirstal (1961), pero Norman (1963) sería el primer autor en darle continuidad al marco de los Cinco Grandes Factores de la personalidad. Goldberg (1981) trabajó el modelo desde la perspectiva léxica, donde consideraba al factor V se define como Intelecto, mientras que Costa y McCrae (1992) desde la perspectiva de los cuestionarios, considera el factor V como Apertura.

La definición teórica de rasgos de la personalidad es definida como los elementos básicos estructurales de la personalidad, la cual se ve reflejada en cómo procede una persona en determinadas situaciones (Cattel, 1943). Los rasgos pueden ser constitucionales o ambientales (por el origen). En cuanto a su contenido, hay rasgos de capacidad (resolver problemas), rasgos temperamentales (tendencias de comportamiento), y rasgos dinámicos (causa del comportamiento).

La teoría principal de esta tesis es en base a la de Big Five, iniciada por Cattell en 1943. La perspectiva teórica de los Cinco Factores de Personalidad se desarrollada por Cattell (1943), donde empleó la lista de términos implementada por Allport y Odbert (1936), quedando con 4500 rasgos, que después de procedimientos de agrupamiento, lo sintetizó a 35 variables, y finalmente los dejó en 12 factores de personalidad, quedando para su trabajo de Cuestionario de 16 factores de la personalidad. La reducción fue realizada porque implicaba mucho tiempo y más costos en el análisis de la data. Esta reducción de las variables por Cattell, generó movimiento en distintos investigadores: Fiske (1949) seleccionó a 22 variables del estudio, agrupando en tres categorías como autoevaluación, evaluación de los pares y evaluación del psicólogo, posteriormente, los investigadores Tupes y Christal (1961), analizaron las matrices de correlación del anterior investigador, donde quedaron cinco factores. Norman (1963) los 5 factores quedaron en: Extraversión, amabilidad, concienzudo, estabilidad emocional y cultura. Golberg (1981) calificó a los factores como Big Five, ya que cada uno de los cinco factores, tiene amplitud de características.

Actualmente para medir las Cinco Grandes Dimensiones o Big Five hay tres instrumentos más usados hasta el momento: NEO PI-R (Costa y MacCrae, 1985), Big Five

(Goldberg, 1992) y BFI (John, Donahue y Kentle, 1991). La propuesta de John et al (1991) tuvo 44 ítems, con las dimensiones siguientes: Neuroticismo y extraversión (8 ítems cada uno), apertura (10 ítems), amabilidad y responsabilidad (10 ítems cada una), fue traducida y adaptada al español por Benet-Martinez y John (1998), hecha en poblaciones de latinos (Salgado et al 2016).

El instrumento empleado en esta tesis para medir los rasgos de personalidad es el Inventario de personalidad BFI-10 de Rammstedt y John (2007), el cual se desarrolló para medir las cinco dimensiones de personalidad, con el propósito de ejecutarlos en contexto de investigación con restricciones de tiempo y dinero (Rammstedt y John, 2007). Consta de una escala de 10 ítems, tuvo muestras de personas que hablan inglés y alemán y obtuvo propiedades psicométricas satisfactorias, empleando el NEO PI-R de Costa y McCrae de 1992, para estudiar la validez convergente y divergente (Salgado et al 2016).

El término extraversión fue creado por Jung (1921) como parte de las dimensiones de la personalidad normal, que lo componen características como la tendencia hacia lo exterior, búsqueda de estímulos externos para tener bienestar, preferencia de realizar actividades que sean reforzadas positivas o negativamente (Watson y Clark, 1997). Desde el modelo factorial biológico propuesto por Eysenck (1975), la extraversión la componen elementos como la sociabilidad, dominancia, despreocupación, vitalidad, tendencia a la aventura, e impulsividad (Eysenck, 1975). Por otro lado, el modelo de NEO PI-R de Costa y McCrae (1992), la extroversión tiene elementos como la cordialidad que se define por aspectos de sociabilidad y afecto; el gregarismo que busca acompañamiento de otras personas; la asertividad que busca ser dominante y destacarse socialmente, la actividad es indicio de rapidez y vigor; búsqueda de emociones, y finalmente las emociones positivas que serían el entusiasmo, felicidad y alegría. Caprara (1993) define a la extraversión como energía, que la divide en subdimensiones de dinamismo y dominancia.

La afabilidad, desde el modelo de NEO PI-R, tiene las facetas de: modestia, franqueza, actitud conciliadora, confianza, altruismo, sensibilidad y modestia (Costa y McCrae, 1992). La confianza es la tendencia de percibir como honesto y justo el entorno social, y por el contrario percibirlo como hipocresía y desconfianza. Franqueza se refiere a la sinceridad y el lado opuesto es manipulación. Con respecto a la faceta de altruismo, se define como disposición de brindar apoyo al entorno y puntajes bajos indican egoísmo. La

actitud conciliadora se caracteriza por ser condescendientes con el resto, colaboradores, y puntajes bajos indican poca colaboración y agresividad. En la modestia, la puntuación alta es humildad y en puntuación baja es soberbia. Por último, la sensibilidad puede ser preocupación a los demás o poca empatía (Costa y McCrae, 1992). En el Cuestionario Big Five (Caprara et al. 1993), se conceptualiza a la amabilidad como afabilidad, que está dividida en cordialidad y cooperación.

Responsabilidad se compone de características como organización, puntualidad y con objetivos claros (McCrae y Costa, 1992). Según el modelo de NEO PI-R, tiene seis escalas. La primera es Competencia, es cuando el individuo reconoce su capacidad y eficiencia, en el caso de puntuaciones bajas se refleja sensación de incapacidad de lograr objetivos. El factor de orden en puntaje alto indica facilidad de organización, mientras que puntaje bajo es alguien que se considera desordenado. Sentido del deber, es un factor que en puntaje alto se ve reflejado la adherencia a principios éticos, por el contrario que las personas con puntuación baja se perciben poco fiables. La necesidad de logro alta indica que es una persona diligente con sus metas y la baja es alguien que no busca el éxito; en autodisciplina se verifica la habilidad llevar a cabo las responsabilidades y el último factor de deliberación es la tendencia de evaluar antes de actuar (McCrae y Costa, 1992). Caprara (1993), en su cuestionario Big Five BFQ, la responsabilidad es un tesón con las subdimensiones de escrupulosidad y perseverancia. Por otro lado, DeYoung et al. (2007), la responsabilidad tiene dos facetas como la laboriosidad y organización.

El neuroticismo se ve reflejado en individuos que se sienten atormentados con emociones o cogniciones de efecto negativo, tal como la preocupación o inseguridad; y se compone por seis facetas: vulnerabilidad, depresión, impulsividad, ansiedad social, hostilidad y ansiedad general (McCrae y Costa, 1992). Bajo el modelo de BFQ Big Five (Caprara, 1993), el neuroticismo tenía dos dimensiones: control de emociones y control de impulsos. Por otro lado, Saucier y Goldberg (2001) determinaron que el neuroticismo tiene de componentes a la ansiedad e irritabilidad, aunque este último podría relacionarse con los puntajes bajos del factor Amabilidad.

La apertura en el Inventario de Personalidad NEO revisado (McCrae y Costa, 1992) se mide con las escalas: Fantasía, que se refiere a ser abiertos a la imaginación; la estética, relacionada al arte y belleza; sentimientos por la receptividad de emociones; la escala de

acciones, en referencia a capacidad de involucrarse en actividades nuevas; las ideas que indica búsqueda activa de intereses que ha sido motivado por la curiosidad del individuo; y finalmente, la escala de valores que indica la disposición de cuestionar principios morales, éticos o culturales. Caprara (1993) conceptualiza la apertura como la apertura mental, que está compuesta de subdimensiones: apertura a la experiencia y apertura a la cultura.

La siguiente variable del presente estudio es el estrés laboral, se realizará una revisión teórica: El estrés laboral es una respuesta ante situaciones o contextos donde se involucran exigencias específicas del individuo, y se desarrolla como respuesta adaptativa, marcada por las diferencias personales de este (DeFrank y Ivancevich, 1998). Por otro lado, Stora (1992) define al estrés laboral como un agente psicológico o físico que perjudica al trabajador por afectar negativamente su bienestar, que le generará ansiedad, tensión física, y hace que no reaccione de la manera esperada.

El estrés desde el modelo transaccional por Lazarus (1966), donde se visualiza al estrés como producto de la relación que se forma entre la persona y su ambiente, y esa relación se denomina transacción, la cual se define como una abstracción en que una persona y los elementos contextuales tienen un significado relacional; por lo que las transacciones están mediadas por procesos de evaluación y afrontamiento que determinan el resultado del estrés (Vollrath, 2001). Esto sirvió de antecedente para los estudios posteriores que relacionaban los rasgos de personalidad con constructos transaccionales, como evaluación y afrontamiento, ya que el estudio de Lazarus y Folkman (1984) del modelo transaccional del estrés identifica que los pensamientos y conductas del individuo contribuye al estrés (Vollrath, 2001, citando a Lazarus y Folkman, 1984).

El enfoque teórico de la personalidad Big Five en relación a la teoría transaccional del estrés ha tenido algunos estudios que llegaron a hallazgos como: Neuroticismo alto se relaciona a las ocurrencias de eventos negativos, extraversión y apertura a la experiencia se pueden reaccionar a eventos agradables y desagradables, y que la afabilidad y eventos neutros no se evidenció correlación (Vollrath, 2001).

Otra teoría interaccional del estrés fue el Ajuste-Persona Entorno (French, Caplany Harrinson, 1982), donde parte de la premisa que el estrés se inicia por un desajuste en las habilidades de la persona, los recursos disponibles y las demandas del trabajo.

Por su parte, Karasek (1979) propuso el modelo demanda - control, el cual explica el estrés laboral que se genera a partir del desbalance ocurrido entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control en el proceso de decisiones. Las demandas se derivan acorde a la producción del trabajo, y el sistema de responsabilidades influye en el nivel de control. El ritmo de trabajo, necesidad de concentración constantes interrupciones, dependencia del trabajo con los miembros del equipo generan la demanda elevada; mientras que los recursos a disposición, nivel de formación académica, autonomía y toma decisiones hacen referencia a el control.

El modelo teórico que estudia el estrés laboral desde las demandas y recursos laborales (Demerouti et al. 2001), explica que determinadas exigencias y responsabilidades del trabajo y los medios empleados en el ambiente laboral, deben mantener una relación en equilibrio, y de no darse se generan problemas de salud y en la producción del trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que busca comprender aspectos de las variables de estudio, mediante la observación y relación entre sí (Concytec, 2018). El diseño es no experimental transversal, correlacional causal y descriptivo. En base a la definición de los autores Hernández y Mendoza (2018) refieren que el diseño en base a la forma en cómo se obtiene la información; debido a ello se consideró el diseño no experimental ya que no se manipuló ninguna de las dos variables de estudio al momento de la aplicación de las pruebas para la recolección de datos. Tomando en cuenta al mismo autor se consideró descriptivo ya que se busca especificar, rasgos importantes de las variables, en este caso con el estudio de las variables en la población permitió observar el estado actual en cual se encontraban. Asimismo, debido a que el estudio fue realizado en un solo periodo de tiempo se consideró transversal. Finalmente, se consideró correlacional ya que el estudio tiene principalmente el objetivo de conocer la relación entre el estrés laboral y la personalidad de los colaboradores de la empresa constructora (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización:

En el presente estudio se consideraron las variables de estrés laboral y personalidad, teniendo en cuenta que se toma como variable dependiente el estrés laboral y la variable independiente la personalidad.

Variable 1: Estrés laboral.

Mattenson e Ivancevich (1987) define al estrés laboral como la respuesta generada por un proceso de adaptación, la cual se inicia por alguna acción, situación o contexto dentro del entorno laboral y que implica esfuerzos adicionales en el trabajador. Los factores que se relacionan al estrés laboral son la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y se genera cuando las exigencias sobrepasan los recursos disponibles.

Clima Organizacional: De acuerdo a la definición del Minsa (2009) nos menciona

que es la percepción en común que tienen los integrantes de una misma organización referente al trabajo, el lugar donde desarrollan sus actividades, relaciones con los otros miembros.

Estructura Organizacional: Según el Minsa (2009), es la manera en la cual se organizan, reparten y se unen las diversas actividades de las empresas, como la coordinación de esfuerzos, objetivos, división de los trabajos y la conexión que se encuentra en los diversos grados de jerarquía.

Territorio Organizacional: Según Dolan (2007) define como la disposición y disponibilidad del espacio físico para el trabajo, es el espacio donde se desarrollan las actividades, que genera un sentido de pertenencia en los trabajadores.

Tecnología: Según Lezama (2008) define que para que una empresa pueda automatizar sus procesos requiere de tecnología, asimismo como para poder capacitar a los trabajadores en diversos temas.

Influencia del líder: Según el MINSA (2009) lo define como la habilidad de poder ejercer influencia para poder lograr resultados, especialmente por los jefes.

Falta de cohesión: Es la que evidencia las fallas en la relación entre cada colaborador de la empresa y relación entre los miembros de la organización.

Respaldo de grupo: Peiró (2009) nos menciona que el estrés laboral no es un fenómeno individual sino social; que se ve desarrollado en la ayuda, protección o apoyo de uno del grupo de trabajo respecto de otra persona.

Con respecto a los indicadores, se basa en las 7 dimensiones considerando un total de 25 indicadores. La escala de medición es ordinal ya que medimos con la escala likert.

Variable 2: Rasgos de personalidad:

Definición conceptual: Cattell (1943) define a la personalidad como la manera de proceder de una persona en determinadas situaciones y los rasgos de personalidad se definen como sus elementos estructurales básicos.

Definición operacional: Según Rammstedt y John (2007) midieron los rasgos de la personalidad en 5 dimensiones:

Apertura a nuevas experiencias: Capacidad del sujeto para involucrarse en nuevas experiencias que influyen en sus facetas.

Responsabilidad: Capacidad para autocontrolarse y establecer diseños eficaces para tomar acción.

Extraversión: El nivel de apertura del sujeto hacia los demás y la comodidad de estar rodeado con ellos.

Afabilidad: Característica que muestra el nivel de respeto y tolerancia de una persona.

Neuroticismo: La resiliencia con la que una persona afronta las situaciones problemáticas en la vida.

Los Indicadores se basan en las 5 dimensiones considerando un total de 10 indicadores. La escala de medición es ordinal, ya que medimos con la escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se consideró como 3531 trabajadores de ambos sexos de una empresa constructora ubicada en el departamento de Lima. Los criterios de inclusión fueron la modalidad de trabajo virtual, trabajadores que laboran en la sede central, trabajadores de ambos sexos. Los criterios de exclusión fueron: Trabajadores que laboran en obra, personal que se encuentra laborando de forma presencial o semipresencial y personal que no desea participar en el estudio.

Muestra: Se aplica a la totalidad del personal en modalidad de trabajo virtual. La muestra fue de un total de 69 personas, siendo 40 hombres y 29 mujeres, de la sede central de la empresa constructora. Las áreas de trabajo que participaron en la investigación fueron Capital Humano (23), Operaciones (20), Comercial (11), Sistemas (5), y Finanzas (10).

Muestreo: La presente investigación se utilizó como técnica de muestreo no probabilístico intencional (Ávila, 2016) debido a que se requería que cumplan ciertos requisitos para que la investigación tenga solidez en los resultados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se consideró a como técnica principal de investigación y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Fue enviada mediante correos a los trabajadores para recolectar los datos, con los siguientes instrumentos:

- Escala de estrés laboral, de Ivancevich y Mattenson.
- Inventario de Big Five, de Rammstedt y John.

La técnica de encuesta permite obtener de modo rápido los datos, se facilita en la aplicación masiva y obtener información mediante varias preguntas. Tiene diversas características, como la

flexibilidad de aplicaciones, permite la comparabilidad según criterios que necesite el investigador, implica el desarrollo tecnológico mediante procesamiento de respuestas con plataformas virtuales, tiene oportunidad de resolverse rápidamente, facilita la comprensión en los encuestados al momento de resolver las preguntas, precisión de resultados, costo reducido para implementarse y experiencia profesional organizada (Galindo, 1998).

El cuestionario es una herramienta de preguntas ordenadas con determinada coherencia, sentido lógico y psicológico, expresados mediante un lenguaje preciso y claro. Este instrumento relaciona el planteamiento del problema con las respuestas de la muestra, favoreciendo la contabilidad y comprobación estadística (García, 2002).

La escala de estrés laboral, de los autores Ivancevich y Mattenson (1989), tiene 25 ítems, de aplicación individual. Las opciones de respuesta: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3), Algunas veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6), y Siempre (7). Contiene las siguientes dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo de grupo. La calificación de la escala va de la siguiente forma: 25-74 puntos es "Aceptable", 75-125 puntos es "Regularmente aceptable" y 126-175 puntos es "No aceptable". Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.864

Fue adaptado al contexto peruano por la autora Suarez (2012), en una muestra de 197 trabajadores de 25 a 35 años de una empresa de teleoperadores, su confiabilidad fue de 0,966, demostrando validez del instrumento.

El Inventario de personalidad Big Five - 10, de los autores Rammstedt y John (2007) cuenta con 10 ítems, de aplicación individual, aplicada desde los 16 años. Las cinco dimensiones son: extraversión, amabilidad, responsabilidad, apertura a nuevas experiencias y neuroticismo. Tiene opciones de respuesta en escala Likert: "Muy en desacuerdo", "en desacuerdo", "ni de acuerdo ni en desacuerdo", y "muy de acuerdo". La calificación es de acuerdo a la suma correspondiente de cada dimensión y se determina identificar el nivel de rasgo de personalidad perteneciente, es decir, Neuroticismo (bajo: 0-2, medio: 3-6 y alto: 7 a más), Apertura (bajo: 0-3, medio: 4-8 y alto: 9 a más), Responsabilidad (bajo: 0-2, medio: 3-6 y alto: 7 a más), Extraversión (bajo: 0-2, medio: 3-6 y alto: 7 a más) y Afabilidad (bajo: 0-2, medio: 3-8 y alto: 9-10).

Con respecto a la adaptación peruana, fue realizada por Domínguez y Merino (2018), con

una muestra de 332 jóvenes universitarios, con edades de 16 a 48 años y obtuvieron un alfa de Cronbach aceptable ($>0,6$), mostrando confiabilidad en esa versión de la escala.

3.5. Procedimientos:

Se eligieron las variables del presente trabajo Rasgos de personalidad y Estrés Laboral después de investigar sobre sus antecedentes de estudio, y se plantearon los objetivos e hipótesis. Posteriormente, se pidieron los permisos para poder aplicar las escalas en la empresa constructora, mediante una presentación a gerencia sobre la importancia del estudio en la empresa. Las encuestas fueron aplicadas a determinadas áreas que tengan modalidad de trabajo completamente remoto: Capital Humano, Operaciones, Comercial, Sistemas y Finanzas. Participaron en total 69 personas.

El Inventario de estrés laboral de la OIT y la escala Big Five Inventory – 10 son de uso libre. Mediante una evaluación de jueces expertos, se determinó la coherencia de los ítems. Para la aplicación de las pruebas a la muestra, se emplearon los Formularios de Google, y en coordinación con la empresa evaluada, se establecieron plazos de respuesta. Finalmente, se sistematizaron los resultados en un programa de base de datos y un programa de procesamiento de datos.

3.6. Método de análisis de datos:

Se recopiló la información por medio de Google forms, luego se exportaron los datos a Microsoft Excel para el análisis y orden de estos, asimismo para realizar el estadístico se utilizó el programa de SPSS v.25; con el cual se hizo la verificación de la confiabilidad de los instrumentos. Continuando con el análisis para verificar la relación de las variables y de sus dimensiones se utilizó el estadístico Rho de Spearman y Pearson, debido a los resultados de la prueba de la Prueba de Kolmogorov – Smirnov.

Se recolectaron los datos mediante los Formularios de Google, luego se empleó un programa de base de datos para ordenar los resultados y adaptarlos numéricamente, para pasarlos a otro programa de procesamiento de datos, en el cual se verificó el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Con la Prueba de Kolmogorov - Smirnov se verificó que las variables tienen distribución distinta a la normal. Las dimensiones de rasgos de personalidad tuvieron significancia menor a 0,05, en el caso de las dimensiones de estrés, “Falta de cohesión” y “Estructura

organizacional” obtuvieron significancia mayor a 0,05. En el análisis de datos empleó el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, que nos permitió ver las correlaciones menores a 0,05, mientras que por “Falta de cohesión” y “Estructura organizacional” se empleó Rho de Pearson.

3.7. Aspectos éticos:

En la presente tesis se toma las bases de la declaración de Helsinki, que nos menciona la protección del derecho de confidencialidad de información de los participantes y la autodeterminación en su participación voluntaria.

Asimismo, el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú hace referencia a los principios y valores éticos como anhelos individuales y sociales, conocidos como el respeto, dignidad y autonomía.

Finalmente, en el código de ética de la Universidad César Vallejo; el cual menciona la transparencia de las publicaciones y editoriales que se mencionan en la presente tesis.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables Estrés laboral y Rasgos de personalidad

Variabes	Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
Estrés Laboral	.134	.003 ^c
Apertura a nuevas experiencias	.161	.000 ^c
Responsabilidad	.158	.000 ^c
Extraversión	.131	.005 ^c
Afabilidad	.161	.000 ^c
Neuroticismo	.146	.001 ^c
Clima Organizacional	.123	.011 ^c
Estructura Organizacional	.094	.200 ^{c,d}
Territorio Organizacional	.149	.001 ^c
Tecnología	.115	.025 ^c
Influencia del Líder	.152	.000 ^c
Falta de cohesión	.103	.068 ^c
Respaldo de grupo	.119	.018 ^c

En la tabla 1, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo que los datos correspondientes a ambas variables y dimensiones del presente trabajo en su mayoría presentaron una distribución no normal debido al coeficiente obtenido menor de $p < 0.05$; con ello se deduce que las dimensiones apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, extraversión, afabilidad, neuroticismo, clima organizacional, territorio organizacional, tecnologías, influencia del líder, respaldo de grupo y la variable de estrés laboral tienen una distribución no normal y por el valor mayor de $p > 0.05$ se considera que las dimensiones de estructura organizacional y falta de cohesión tienen una distribución normal.

Tabla 2

Relación entre estrés laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Estrés	Coeficiente de correlación	-.381**	-.430**	-.011	-.269*	-.416**
laboral	Sig. (bilateral)	.001	.000	.932	.025	.000

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo

En la tabla 2, en el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo una correlación entre el estrés laboral y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre estrés laboral y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre el estrés laboral con el rasgo de extraversión ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre el estrés laboral y el rasgo de personalidad de extroversión.

Tabla 3

Relación entre clima organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Clima	Coeficiente de correlación	-.325	-.327	-.127	-.257	-.281
Organizacional	Sig. (bilateral)	.006	.006	.298	.033	.019

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo.

En la tabla 3, en el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo una correlación entre el clima organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre clima organizacional y rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre el clima organizacional con el rasgo de extraversión ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre el clima organizacional y el rasgo de personalidad de extraversión.

Tabla 4

Relación entre territorio organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	-.274	-.289	-.078	-.450	-.413
	Sig. (bilateral)	.023	.016	.525	.000	.000

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo

En la tabla 4, en el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo una correlación entre el territorio organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre el territorio organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre el territorio organizacional con el rasgo de extraversión ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre el territorio organizacional y el rasgo de personalidad de extraversión.

Tabla 5

Relación entre tecnología y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Tecnología	Coeficiente de correlación	-.390	-.427	.141	-.187	-.337
	Sig. (bilateral)	.001	.000	.248	.124	.005

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo.

En la tabla 5, en el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo una correlación entre la tecnología y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre la tecnología y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre la tecnología con el rasgo de extraversión y afabilidad ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre la tecnología y el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad.

Tabla 6

Relación entre influencia del líder y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Influencia del Líder	Coefficiente de correlación	-.326	-.385	.035	-.086	-.318
	Sig. (bilateral)	.006	.001	.774	.482	.008

ANE: apertura a nuevas experiencias R: responsabilidad E: extraversión A: afabilidad N: neuroticismo

En la tabla 6, en el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo una correlación entre la influencia del líder y los rasgos de personalidad como la apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_i que indican que existe relación entre la influencia del líder y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre la influencia del líder con el rasgo de extraversión y afabilidad ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_o donde indica que no hay relación entre la influencia del líder y el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad.

Tabla 7

Relación entre respaldo de grupo y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Respaldo de grupo	Coefficiente de correlación	-.381	-.428	.049	-.196	-.368
	Sig. (bilateral)	.001	.000	.690	.106	.002

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo

En la tabla 7, en el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo una correlación entre las dimensiones de respaldo de grupo y apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_i que indican que existe relación entre el respaldo de grupo y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre el respaldo de grupo con el rasgo de extraversión y afabilidad ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_o donde indica que no hay relación entre el respaldo de grupo y el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad.

Tabla 8

Relación entre falta de cohesión y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Falta de cohesión	Correlación de Pearson	-.354	-.392	-.114	-.205	-.356
	Sig. (bilateral)	.003	.001	.350	.092	.003

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo.

En la tabla 8, en la correlación de Pearson se obtuvo una correlación entre la falta de cohesión y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre la falta de cohesión y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre la falta de cohesión con el rasgo de extraversión y afabilidad ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre la falta de cohesión y el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad.

Tabla 9

Relación entre estructura organizacional y rasgos de personalidad en los trabajadores.

		ANE	R	E	A	N
Estructura Organizacional	Correlación de Pearson	-.279	-.422	.045	-.332	-.452
	Sig. (bilateral)	.020	.000	.711	.005	.000

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo.

En la tabla 9, en la correlación de Pearson se obtuvo una correlación entre la estructura organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo ($p < 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar las H_1 que indican que existe relación entre la estructura organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo. Asimismo, se obtuvo que no existe correlación entre la estructura organizacional y el rasgo de extraversión ($p > 0.05$), con ello se tiene evidencia suficiente para aceptar la H_0 donde indica que no hay relación entre la estructura organizacional y el rasgo de personalidad de extraversión.

Tabla 10

Diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores.

Nivel de Estrés	
Mann-Whitney U	571.500
Asymp. Sig. (2-tailed)	.911

a. Grupo de Variable: Sexo

En la tabla 10, de acuerdo con la prueba de U Mann Whitney se obtiene el valor de $p > 0.05$ lo cual indica que no existen diferencias entre el nivel de estrés y el sexo; lo cual aprueba nuestra hipótesis nula.

Tabla 11

Rasgo de personalidad predominante en trabajadores

	ANE	R	E	A	N
Porcentaje	21%	31%	23%	11%	14%
Total	22	32	24	11	14

ANE: apertura a nuevas experiencias, R: responsabilidad, E: extraversión, A: afabilidad, N: neuroticismo.

En la tabla 11, de acuerdo con el total de la suma por cada dimensión se obtiene que el rasgo predominante es responsabilidad con un 31% el cual equivale a una frecuencia de 32 personas que han tenido mayor puntaje en el rasgo de personalidad.

Tabla 12

Diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	13	18.8
Regularmente aceptable	28	40.6
No aceptable	28	40.6

En la tabla 12, se halló que el 40.6% el cual equivale a 28 colaboradores de las muestras presentaron un nivel no aceptable; en mismas proporciones de colaboradores indican tener un nivel regularmente aceptable y el 18.8% el cual equivale a 13 colaboradores de las muestras presentaron un nivel aceptable.

V. DISCUSIÓN

La siguiente investigación está orientada a conocer si existe relación entre los rasgos de personalidad y estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora en Lima 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos referente al análisis del objetivo principal, se halló que existe una relación entre estrés laboral y los rasgos de personalidad, lo cual ha sido comprobado para los rasgos de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo, pero encontramos que no existe relación con el rasgo de personalidad de extroversión y la variable estrés laboral; lo cual coincide con el estudio de Paredes (2019), donde el objetivo fue evaluar la relación entre las mismas variables en 149 docentes en una institución educativa de Lima, que indica que existe relación entre el estrés laboral y los rasgos de personalidad evaluados, solamente no hallando relación entre la variable estrés laboral y extraversión; se puede observar las coincidencias ya que las personas con nivel de extroversión alto y con resaltables características sociables son más tolerantes ante la presencia de factores estresantes, ya que son personas orientadas a resolver problemas (Connor-Smith y Flachsbart, 2007).

Referente al análisis de los objetivos específicos se halló que existe relación entre el clima laboral, territorio organizacional, estructura organizacional y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad, y neuroticismo; y encontramos que no existe relación con el rasgo de personalidad de extraversión; lo cual difiere con el estudio de Torrejón (2017), donde el objetivo fue evaluar la relación entre las mismas variables en los 152 trabajadores de una empresa publicitaria, que menciona que encuentra correlación entre todas los rasgos de personalidad, incluyendo el de extraversión; de esta manera las diferencias halladas fueron porque los estudios realizados se dieron en diferentes contextos de modalidad de trabajo, ya que el estudio de Torrejón, fue aplicado a personal realizando trabajo físico y sin medir cada dimensión de la variable estrés laboral a diferencia del presente estudio que fue realizado en personal de modalidad de trabajo virtual y profundizando en el estudio de cada dimensión de la variable de estrés laboral.

Asimismo, con el análisis de los objetivos específicos se halló que lo cual coincide con estudio de Oviedo y Talavera (2016) que menciona que encuentra correlación entre todos los rasgos de personalidad, pero no con el de afabilidad utilizando la misma escala de medición para personalidad; de este modo se encuentra coincidencia debido a que las personas con nivel de

afabilidad alto y con resaltables características de confianza y aceptación de los demás no suelen estresarse por las dimensiones del estrés que tengan relación con influencia de otras personas o factores tecnológicos; asimismo referente a la falta de relación con el rasgo de extraversión como se mencionó en el primer párrafo coinciden los estudios con los de Paredes (2019).

Se encontró también que no existen diferencias del nivel de estrés en cuanto al sexo de los colaboradores, de los cuales fueron evaluados 40 hombres y 29 mujeres, de la empresa constructora; esto se confirma con el estudio de Pompilla (2017), el cual menciona que no existen diferencias del nivel de estrés y el sexo, utilizando la misma escala aplicada a 200 colaboradores de un contact center en la que evaluó a 102 hombres y 98 mujeres.

De igual manera se halló que la personalidad más dominante en la investigación fue la responsabilidad lo que difiere con el estudio de Morales (2019) ya que mencionó que el rasgo más predominante en su investigación fue el de apertura, estudio realizado en operadores de buses de una empresa de transporte de servicio público, dichas diferencias se justifican debido al rubro de trabajo, ya que en la investigación mencionada el personal está enfocado en brindar servicio al público y la presente investigación está evaluando a colaboradores administrativos de una empresa constructora.

Finalmente, en los resultados del presente estudio, se obtuvo que el 40.6% tienen nivel de estrés no aceptable, siendo el mismo porcentaje del total para nivel regularmente aceptable, y 18.8% se encuentran en nivel aceptable de estrés según la escala de OIT. De acuerdo a la tesis de Paredes (2021), sus resultados difieren de nuestros hallazgos, ya que 77.2% presentaron bajos niveles de estrés, 18.1% salieron con nivel intermedio de estrés y 4.7% tenían alto nivel de estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: existe correlación entre estrés laboral junto con dimensiones de clima laboral, territorio organizacional, estructura organizacional y los rasgos de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad, afabilidad y neuroticismo, y no se encontró correlación con el rasgo de extraversión.

Segundo: Existe una relación entre la tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo y los rasgos de personalidad de apertura a nuevas experiencias, responsabilidad y neuroticismo y encontramos que no existe relación con el rasgo de personalidad de extraversión y afabilidad.

Tercero: No existen diferencias según el sexo y nivel de estrés en los trabajadores de la empresa.

Cuarto: La personalidad con mayor predominancia en la empresa fue el rasgo de responsabilidad lo que quiere decir que los colaboradores de la empresa tienen tendencia a estresarse ya que es un rasgo que se encontró correlación con el estrés laboral.

Quinta: Se encontró que el 40.6% de los colaboradores tiene un nivel de estrés de alto a aceptable y un menor porcentaje de 18.8% presenta un nivel bajo, lo que indica que más del 80% de los colaboradores presenta signos de estrés.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente de RRHH que al momento de seleccionar al personal que laborará en modalidad virtual poner énfasis en la evaluación de personalidad e identificar que tengan el rasgo de extraversión más elevado; ya que de acuerdo al estudio tienden a no estresarse.

Se recomienda al gerente de RRHH que al momento de seleccionar al personal que laborará en modalidad virtual en un área donde se haya encontrado falta de liderazgo, falta de cohesión o buena relación en el grupo de trabajo poner énfasis en la evaluación de personalidad e identificar que tengan el rasgo de extraversión más elevado; ya que de acuerdo al estudio tienden a no estresarse en ese tipo de circunstancias.

Se recomienda al personal proponer planes para la mejora del estrés laboral ya que de acuerdo al estudio el 40.6% tienen signos de estrés aceptable y debido al rasgo de personalidad predominante podría convertirse en un nivel de estrés alto.

Se recomienda al gerente de la empresa realizar la evaluación de estrés laboral a la totalidad de trabajadores para tener una imagen más completa del estado de la empresa.

REFERENCIAS

- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho lexical study. *Psychological Monographs*, 47, 211.
- Andrisano Ruggieri, R., Iervolino, A., Mossi, P., Santoro, E., & Boccia, G. (2020). Instability of Personality Traits of Teachers in Risk Conditions due to Work-Related Stress. *Behavioral Sciences*, 10(5), 91.
- Baray, H. L. Á. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Bravo Carhuachin, Y. M. (2020). *Riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos*, 2020.
- Cabanillas Pérez, K. V. *Personalidad y respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú*.
- Caprara, G.V. Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The Big Five Questionnaire: A new Questionnaire for the measurement of the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Cattell, R., & Gibbson, B. (1968). La estructura de la personalidad de los cuestionarios combinados de Guilford y Cattell. En G. Lindzey (Ed.). *Teorías de la personalidad*. México: Limusa.
- Cohen, F. (1979). Personality, stress, and the development of physical illness. In G. C. Stone, F. Cohen, N. E. Adler, & Associates. *Health psychology - A handbook. Theories, applications, and challenges of a psychological approach to the healthcare system*. San Francisco: JosseyBass.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec (2018).

- Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Recuperado de: [reglamentorenacyt.https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Defensoría del Pueblo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-capacitar-en-manejo-emocional-a-quienes-realizan-trabajo-remoto/>
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Executive*, 12(3), 55-66.
- Deloitte (2020). Working during lockdown: The impact of COVID-19 on productivity and wellbeing. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/consulting/articles/working-during-lockdown-impact-of-covid-19-on-productivity-and-wellbeing.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.
- DeYoung, C.G., Quilty, L.C., & Peterson, J.B. (2007). Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 880-896.
- Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E. Y Schuler, R. (2007) *La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?*, 3era edición, McGraw Hill.
- Dominguez-Lara, S., & Merino-Soto, C. (2018). Dos versiones breves del Big Five Inventory en universitarios peruanos: BFI-15p y BFI-10p. *Liberabit*, 24(1), 81-96.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (adult and junior)*. Londres: Hodder y Stoughton.
- Fernando, G. C. (2004). Recomendaciones metodológicas para el diseño de un

- cuestionario. Editorial Limusa, SA de CV Grupo Noriega Editores, México.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329–344. <https://doi.org/10.1037/h0057198>
- French, J. R., Caplan, R. D. y Harrison, R. V. (1982). The mechanisms of job stress and strain. Chichester: Wiley.
- Galindo Caceres, L. J. (1998). Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. México: Logman. 1998 pp.33-73
- Garbarino, S., Chiorri, C., & Magnavita, N. I. C. O. L. A. (2014). Personality traits of the Five-Factor Model are associated with work-related stress in special force police officers. *International archives of occupational and environmental health*, 87(3), 295-306.
- Goldberg, L.R. (1981). Language and Individual differences: The search for universals in personality lexicons. En L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology*, 2, 141-165.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Huacarpuma Mamani, F. D. M. (2020). Factores de la personalidad y estrés laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de la Micro Red Sur Cusco-2017.
- Ivancevich, J. y Matteson T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big five inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Jung, C.G. (1921). *Tipos Psicológicos*. Collective Works. Vol 6. Princeton N. J. Princeton University Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308
- Laneza Alvarez , J. (2008). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada*. (10, Ed.) Madrid,

España: Lex Nova.

López-Loyola, M. A. Factores de la personalidad y su relación con las situaciones de estrés cotidiano en una muestra española.

Matteson, M. E. E Ivancevich, J. (1987). Controlling work stress. San Francisco: Jossey-Bass.

Ministerio de Salud (2009) Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional (2da edición). Recuperado de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

Ministerio de Salud (2018). Lineamientos de política sectorial en salud mental Perú 2018 (1era edición). Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>

Morales Rodríguez, M. D. P. (2019). Rasgos de personalidad en operadores de buses en una empresa de transporte de servicio público de Lima Metropolitana.

Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.

Oficina Internacional del Trabajo (2017). Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical, OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labourresearch/WCMS_553931/lang--es/index.htm.

Oficina Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm

Oviedo, M., & Talavera, R. (2016). Estrés laboral, dimensiones de la personalidad y la

- personalidad resistente en miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa-2016. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ozutku, H., & Altindis, S. (2011). Big five personality factors and other elements in understanding work stress of Turkish health care professionals. *African Journal of Business Management*, 5(26), 10462-10473.
- Pacheco, D., & Soares, L. (2012). How the personality of the leader influences organizational culture. In *Book of Proceedings. 10th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology* (pp. 356-357).
- Paredes Melquiades, K. S. (2021). Dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur.
- Pereyra, R. (2017). Afontamiento y estrés en el marco del modelo de los cinco factores de la personalidad. 3(2), 38-45.
- Peiró, J. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales (Lección magistral). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.
- Pompilla Huillca, Y. E. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, 2017.
- Portocarrero Apaza, E. L., & Caballero Góngora, C. H. (2001). Estrés laboral y personalidad en trabajadores de la Municipalidad Distrital De Uchumayo.
- Rammstedt, B. (2007). The 10-item Big Five Inventory: Norm values and investigation of sociodemographic effects based on a German population representative sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(3), 193.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203-212.
- Salgado, E., Vargas-Trujillo, E., Schmutzler, J., & Wills-Herrera, E. (2016). Uso del Inventario de los Cinco Grandes en una muestra colombiana. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 365-382.

- Saucier, G., & Goldberg, L.R. (2001). Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products and prospects. *Journal of Personality*, 69 (6), 847-880.
- Stora, J. (1992). *El Estrés*. México: Cruz O. S.A. Recuperado de <http://books.google.com.pe/books?id=pF9L7HajHxkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Suárez, A. (2012). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- The American Institute of Stress (2020). *Workplace Stress, Are you experiencing workplace stress?*. Recuperado de: <https://www.stress.org/workplace-stress>
- Torrejón Acevedo, L. G. (2017). Rasgos de personalidad y estrés en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro.
- Urquiza Dávila, M. S. (2019). Estrategias de afrontamiento del estrés y rasgos de personalidad en padres de hijos con habilidades diferentes víctimas y no víctimas de violencia simbólica en el distrito de Los Olivos, 2019.
- Vollrath, M. (2001). Personality and stress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 335-347.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Measurement and mismeasurement of mood: Recurrent and emergent issues. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063

ANEXOS

ANEXO A: Validez y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 1

Validez y confiabilidad de la escala de Rasgos de Personalidad

Alfa de Cronbach	Número de ítems
.516	10

De acuerdo con el inventario de rasgos de personalidad, se procedió a calcular el coeficiente de fiabilidad, el cual se obtuvo 0.516, sin embargo, se difiere con el estudio de Urquiza (2019), las propiedades psicométricas de su piloto fueron favorables, puso el instrumento mediante jueces expertos y su alfa de Cronbach fue de 0.9, siendo un puntaje destacado y favorable.

Tabla 2

Validez y confiabilidad de la escala de Estrés Laboral

Alfa de Cronbach	Número de ítems
.965	25

Con respecto a la escala de estrés laboral, se obtuvo un coeficiente de 0.965, lo cual indica ser un índice estable y confiable, lo cual en la investigación de Paredes (2017) con una muestra de 149 trabajadores del sector educativo, se obtuvo 0,876, índice de confiabilidad recomendable, pero ligeramente más bajo comparado con el presente estudio.

ANEXO B: Matriz de Operacionalización

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS	
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICAS
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y el nivel de estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?	¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y el clima organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?	Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y el nivel de estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021	Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y el clima organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.	H1: Existe relación de cada rasgo de personalidad y el nivel de estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación de cada rasgo de personalidad y el nivel de estrés laboral en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021	H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y el clima organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y el clima organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y la estructura organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y la estructura organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y la estructura organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021. H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y la estructura organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y el territorio organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y el territorio organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y el territorio organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y el territorio organizacional en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y los estilos de dirección y liderazgo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y los estilos de dirección y liderazgo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y los estilos de dirección y liderazgo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y los estilos de dirección y liderazgo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y la falta de cohesión en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y la falta de cohesión en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y la falta de cohesión en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y la falta de cohesión en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y el respaldo de grupo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y el respaldo de grupo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existe relación entre cada rasgo de personalidad y el respaldo de grupo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021 H0: No existe relación entre cada rasgo de personalidad y el respaldo de grupo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021
		¿Cuál es la relación de cada rasgo de personalidad y la tecnología en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar la relación de cada rasgo de personalidad y la tecnología en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		H1: Existen diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021. H0: No existen diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.
		¿Existen diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar las diferencias del estrés laboral según sexo en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		
		¿Cual es el rasgo de personalidad predominante en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar el rasgo de personalidad predominante en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		
		¿Cual es el nivel de estrés en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021?		Determinar el nivel de estrés en trabajadores de modalidad remota en una empresa constructora de Lima, 2021.		

ANEXO C: Operacionalización de Variables: Variable de Rasgos de personalidad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Rasgos de personalidad	Cattel (1943): La personalidad es la manera de proceder una persona en determinadas situaciones y los rasgos de personalidad se definen como sus elementos estructurales básicos.	Apertura a nuevas experiencias	Capacidad humana de buscar nuevas experiencias en nuestra vida, así mismo también tiene que ver con la habilidad de visualizar un futuro de forma creativa.	* Tengo pocos intereses artísticos * Suelo tener una imaginación activa	Big Five Inventory – 10 (Rammstedt y John, 2007)
		Responsabilidad	Habilidad del autocontrol y la capacidad de diseñar métodos de acción eficaces.	* Tiendo a ser perezoso * Suelo completar un trabajo	
		Extraversión	El grado en el que el sujeto está abierto con los demás, y la comodidad de estar rodeado de los demás.	* Suelo ser reservado * Tiendo a ser sociable	
		Afabilidad	Rasgo que muestra el grado de tolerancia y respeto de una persona.	* Suelo confiar en los demás * Tiendo a encontrar faltas en los demás	
		Neuroticismo	La resiliencia con la que una persona afronta las situaciones problemáticas en la vida	* Suelo ser relajado, considero manejar bien el estrés * Tiendo a ponerme nervioso fácilmente	

ANEXO C: Operacionalización de Variables: Variable de estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Estrés laboral	Matteson e Ivancevich (1987), es una respuesta adaptativa que es consecuencia de alguna acción, situación o evento laboral que supone una demanda especial para la persona.	Clima organizacional	Percepción en común que tienen los integrantes de una misma organización referente al trabajo, el lugar donde desarrollan sus actividades, relaciones con los otros miembros.	Misión y metas Prestigio organización Desempeño Dirección Organización	La escala de estrés laboral, de los autores Ivancevich y Mattenson (1989)
		Estructura organizacional	La forma en que se reparten, se unen y se organizan las diferentes actividades de las instituciones, en cuanto al vínculo que existe en medio de los distintos grados de jerarquía, independientemente de la ubicación de la escala.	Rendir información Control Papeleo Respeto	
		Territorio organizacional	Disposición y disponibilidad del espacio físico para el trabajo, es el espacio donde se desarrollan las actividades, que genera un sentido de pertenencia en los trabajadores.	Actividades trabajo Espacio privado Incomodidad	
		Tecnologías	Conjunto de conocimientos científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes o servicios que facilitan la adaptación	Tiempo Conocimiento Técnico Ausencia Técnica	
		Influencia del líder	Habilidad de persuadir a alguien para pensar o actuar del modo que uno desea.	Jefes Respeto al supervisor Bienestar Confianza	
		Falta de cohesión	Es la que evidencia las fallas en la interacción entre los miembros de la organización.	Grupo de trabajo Estatus Desorganización Presiones	
		Respaldo de grupo	Ayuda, protección o apoyo de uno del grupo de trabajo respecto de otra persona.	Metas profesionales Demandas de trabajo Ayuda técnica	

Anexo D

Consentimiento Informado

Reciba un cordial saludo de Estela Fernández y Carol Hoyos, somos bachilleres de la carrera de Psicología.

El motivo de este mensaje es para invitarte a contribuir con una parte muy importante de nuestro proyecto de investigación.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria, además asegurando que toda información que nos brinda mediante el presente cuestionario de 35 ítems, será confidencial. El tiempo de aplicación es un total de 25 minutos aproximadamente. De optar por participar la información recogida será utilizada netamente con fines académicos por lo que se pide completa sinceridad al responderla.

Para desarrollar el cuestionario debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser actualmente trabajador de planilla o externo de la empresa evaluada.
2. Tener modalidad home office al 100%
2. Residir actualmente en Lima.

Finalmente, se agradece su participación en nuestra investigación, la cual servirá proporcionando datos reales a nuestro proceso de investigación.

Consentimiento informado: El presente cuestionario es un trabajo estrictamente académico del cual, propondrá algunas mejoras para la población. Los datos que estén aquí no se compartirán con nadie, ni se pedirá datos personales. ¿Está usted de acuerdo en participar?

() Sí

() No

Anexo E1: Cuestionario de rasgos de personalidad

Las siguientes expresiones describen características de las personas. Por favor, escoja una opción para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describen a usted.

La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se obtienen resultados globales. La respuesta a este cuestionario es voluntaria por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no contestarlo.

Me veo alguien como que...	Muy en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Muy de acuerdo
1) Está reservado					
2) Generalmente confía					
3) Tiende a ser perezoso					
4) Esta relajado, maneja bien el estrés					
5) Tiene pocos intereses artísticos					
6) Es extrovertido, sociable					
7) Tiende a encontrar faltas en los demás					
8) Hace un trabajo completo					
9) Se pone nervioso fácilmente					
10) Tiene una imaginación activa					

Anexo E2: Cuestionario de estrés laboral

La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se obtienen resultados globales. La respuesta a este cuestionario es voluntaria por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no contestarlo.

Para cada ítem de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. Marque la respuesta con el número que mejor lo describa.

1.- Si la condición NUNCA es fuente de estrés
2.- Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3.- Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4.- Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5.- Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6.- Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7.- Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. La gente que no comprende la misión y metas de la organización me causa estrés	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me estresa	
3. El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	
5. El que mi jefe no de la cara por mi ante los Superiores me estresa	
6. El que mi jefe no me respete me estresa	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
8. El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés	
9. El que mi equipo de trabajo no disfrute de prestigio dentro de la empresa me causa estrés	
10. El que la estrategia de la empresa no esté bien comprendida me estresa	
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
13. El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	
14. El no tener el conocimiento técnico para ser competitivo dentro de la empresa me estresa	
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
17. El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	

18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me hace sentir incomodo	
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
24. El que no respete la cadena de mando, me causa estrés	
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

Anexo F: Autorizaciones de autores de Instrumentos

Instrumento 1: Big Five Inventory 10 - Rammstedt y John (2007)

The screenshot shows the GESIS website interface. At the top, there is a search bar with the text "Buscar GESIS...". Below the search bar, there are navigation links: "Servicios", "Investigar", and "Instituto". A breadcrumb trail indicates the current page: "Estás aquí: Casa > Servicios > Planificación de estudios y recopilación de datos > Instrumentos de medida > Artículos y escalas > BFI-10". The main heading is "El BFI-10". The text describes the BFI-10 as a 10-item scale measuring five personality traits: extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness. It mentions that the scale was developed based on the Big Five Inventory (BFI-44) and is designed for contexts with limited time. A highlighted box contains the question "¿Puedo utilizar el BFI-10 en mi propia investigación?" and provides the answer: "El BFI-10 es un instrumento de acceso abierto que se puede utilizar para investigaciones no comerciales. No es necesario pedir permiso. Si utiliza el BFI-10, cite Rammstedt, B. y John, OP (2007). Medición de la personalidad en un minuto o menos: una versión corta de 10 ítems del Inventario de los Cinco Grandes en inglés y alemán. Revista de investigación en personalidad, 41, 203-212."

Instrumento 2: Inventario de estrés laboral - Ivancevich y Mattenson (1989)

The screenshot shows an email from SECRETARIAOSRA (secretariaosra@ilo.org) dated 18 Jun. 2018 16:11. The email is addressed to Marysabel. The content of the email is as follows:

Estimada Marysabel,

La herramienta es de uso libre y puedes encontrar el manual en el siguiente link: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf

Saludos

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Organización Internacional del Trabajo
Lima, Perúj

From: Marysabel echevarria jiménez [mailto:mafi.e021291@gmail.com]
Sent: 14 June 2018 16:19
To: SECRETARIAOSRA <secretariaosra@ilo.org>
Subject: AUTORIZACION

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar su autorización para poder utilizar su instrumento elaborado ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT, mi nombre es Maria Ysabel Echevarría Jiménez, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo en Lima - Perú, me encuentro realizando un trabajo de investigación sobre "Estilos de manejo de conflicto y Estrés laboral en el personal de salud de un hospital del distrito de Surquillo, 2018", de tal modo, agradezco por antelación me brinde las facilidades del caso, y si fuera posible también el manual completo para poder desarrollar adecuadamente mi estudio, ya que no lo encuentro por ningún medio.
MIL GRACIAS.