

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“PERSONALIDAD Y RESPUESTAS DE AFRONTAMIENTO AL
ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE VIRÚ”**

AUTORA

KARLITA VANESSA CABANILLAS PÉREZ

ASESORA

Mg. LIDIA MERCEDES SILVA RAMOS

TRUJILLO – 2015

**“PERSONALIDAD Y RESPUESTAS DE AFRONTAMIENTO AL
ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE VIRÚ”**

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con las disposiciones vigentes, emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Personalidad y respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú”, elaborado con el propósito de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si la Personalidad guarda relación con las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Con la convicción de que otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brindan de la investigación.

Trujillo, Mayo, 2015.

Br: Karlita Vanessa Cabanillas Pérez.

DEDICATORIA

A mi mama Blanca por haberme dado fuerzas y mucha buena vibra y bendiciones para el desarrollo de la Investigación.

A mi papa Carlos, por el apoyo constante e incondicional y por brindarme el amor necesario para desarrollarme como persona.

A mi asesora, por el apoyo y ayuda incondicional que me ha brindado para el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A dios por haberme dado paciencia y fortaleza para culminar esta investigación.

A mis padres, por el apoyo que me brindan para crecer tanto como persona y como profesional.

A los trabajadores de la empresa agroindustrial de Virú por la cooperación en el desarrollo del trabajo.

A mis asesores de Tesis por sus esfuerzos y dedicación, quienes con sus conocimientos y experiencia han motivado el logro de mi investigación

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre Personalidad y las respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú. Con una muestra de 130 trabajadores con un rango de edad de 18 a 25 años de ambos sexos y con un tiempo de servicio mínimo de 3 meses. Para medir la personalidad se utilizó el Big Five de Caprara, Barbaranelli, Borgogni (1993) y las respuestas de Afrontamiento al Estrés de Edmundo Arévalo Luna (2008). Se identifica una correlación significativa, positiva y de grado débil entre las dimensiones Energía, Afabilidad y las respuestas de afrontamiento al estrés; así mismo existe correlación entre las respuestas de afrontamiento al estrés y estabilidad emocional a excepción del afrontamiento directo y la dimensión Estabilidad emocional; existe correlación significativa y de grado débil entre la respuesta de afrontamiento directo con la dimensión Apertura mental; y por otro lado, no se encuentra correlación entre afrontamiento defensivo y desadaptativo con la dimensión Apertura Mental, concluyendo así mismo que no se identifica correlación entre las respuestas de afrontamiento al estrés con la dimensión Tesón de la personalidad.

Palabras claves:

Personalidad, Respuestas de Afrontamiento al estrés, Trabajadores agroindustriales.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between personality and coping responses to stress in an agribusiness workers Viru. With a sample of 130 workers with an age range of 18-25 years of both sexes and of a minimum length of service of three months. To measure the Big Five personality of Caprara, Barbaranelli, Borgogni (1993) and the responses of Coping Strategies Edmund Arévalo Moon (2008) was used. A significant, positive and weak correlation degree between dimensions Energy, Agreeableness and coping responses to stress is identified; Likewise there is a correlation between coping responses to stress and emotional stability with the exception of direct coping and emotional stability dimension; There is significant and weak correlation between the response level direct coping with mental Opening dimension; and on the other hand, no correlation between defensive and maladaptive coping with Mental Opening dimension is, thus concluding same as no correlation was identified between coping responses to stress with Tesón personality dimension.

Keywords:

Personality, coping responses to stress, agribusiness workers

INDICE

Caratula_____	i
Presentación_____	ii
Dedicatoria_____	iii
Agradecimientos_____	iv
Resumen_____	v
Abstract_____	vi
Índice de contenido_____	vii
Índice de Tablas_____	x

CAPÍTULO I MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA_____	12
1.1.1. Delimitación del problema_____	12
1.1.2. Formulación del problema_____	13
1.1.3. Justificación del estudio_____	14
1.1.4. Limitaciones_____	15
1.2. OBJETIVOS_____	15
1.2.1. Objetivo general_____	15
1.2.2. Objetivos específicos_____	15
1.3. HIPÓTESIS_____	16
1.3.1. Hipótesis general_____	16
1.3.2. Hipótesis específicas_____	16

1.4. VARIABLES E INDICADORES	18
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	18
1.5.1. Tipo de investigación	18
1.5.2. Diseño de investigación	18
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	19
1.6.1. Población	19
1.6.2. Muestra	19
1.6.3. Muestreo	19
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
1.8. PROCEDIMIENTO	23
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	24

**CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO**

2.1. Antecedentes	26
2.2. Marco teórico	27
2.2.1. Personalidad	27
A. Antecedentes históricos	28
B. Definición de personalidad	29
C. Componentes de la personalidad	31
D. Rasgos de la personalidad	32
E. Cinco grandes factores de la personalidad	35
F. Teoría de la personalidad	38
2.2.2. Abordaje del afrontamiento al estrés	44
A. Antecedentes históricos	44
B. Definición de la personalidad	45
C. Estrategias de afrontamiento al estrés	48
D. Teorías del estrés	50
E. Fases del estrés	52
F. Formas de afrontar al estrés	53
G. Respuestas de afrontamiento al estrés	55

2.3. Marco conceptual	57
CAPÍTULO III. RESULTADOS	
RESULTADOS	58
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	70
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES	
5.1. Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones	78
CAPÍTULO VI. REFERENCIAS Y ANEXOS	
6.1 Referencias	80
6.2. Anexos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias	59
Tabla 2: Nivel de Energía en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	59
Tabla 3: Nivel de Tesón en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	60
Tabla 4: Nivel de Afabilidad en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	61
Tabla 5: Nivel de Estabilidad emocional en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	62
Tabla 6: Nivel de Apertura mental en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	63
Tabla 7: Distribución de trabajadores según estilo de afrontamiento predominante	64
Tabla 8: Correlación entre Energía y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés	65
Tabla 9: Correlación entre el Tesón y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés	66
Tabla 10: Correlación entre la Afabilidad y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés	67
Tabla 11: Correlación entre la Estabilidad Emocional y las respuestas de Afrontamiento al Estrés	68
Tabla 12: Correlación entre la Apertura Mental y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés	69
Tabla 13: Prueba de Normalidad del Cuestionario de Personalidad Big-Five	85
Tabla 14: Prueba de Normalidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés	86
Tabla 15: Baremos lineales T del Cuestionario de Personalidad Big-Five	87

Tabla 16: Puntos de corte en la puntuación directa en el Cuestionario de Personalidad Big-Five_____	88
Tabla 17: Normas en Percentiles Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés_____	89
Tabla 18: Coeficiente de confiabilidad del Cuestionario de Personalidad Big-Five, según el método Test-Retest_____	90
Tabla 19: Coeficiente de confiabilidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés, según el método Test-Retest_____	91
Tabla 20: Validez del Cuestionario de Personalidad Big-Five, según diferenciación de grupos extremos_____	92
Tabla 21: Validez del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés, según diferenciación de grupos extremos_____	93

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

En nuestro entorno actual, se observa el gran avance de la tecnología y, para alcanzar el mismo nivel se requiere permanecer en constante aprendizaje y actualización; sin embargo, no todos los seres humanos poseemos la capacidad de adquirir conocimientos a la misma velocidad ya que tenemos el ritmo de vida actual muy acelerado lo cual interfiere en el desarrollo eficaz de las actividades en cada una de nuestras áreas de la vida.

Hablar de personalidad y afrontamiento al estrés no es nada nuevo, sin embargo se mantienen en constante investigación y actualización; ya que depende de cómo se desarrollen éstas variables obtendrán satisfacción y prosperidad en su área de trabajo.

Como se conoce; la personalidad influye en nuestra vida en diferentes aspectos, uno de ellos es: afrontar y ver la manera de cómo percibimos el mundo. Por ello, es importante conocer cómo la personalidad reaccionaría ante una respuesta de afrontamiento al estrés.

Las respuestas que los trabajadores presentan debido a la presión que mantienen en sus áreas de trabajo son: discusiones en casa, baja tolerancia, falta de ánimo, desesperación, frustraciones; entre otras situaciones que llegan a perjudicar su bienestar tanto familiar como social, ya que al no contar con estrategias necesarias para poder solucionarlos y generar cambios estas no serán influyentes para lograr obtener una adecuada condición y satisfacción laboral.

Actualmente en el Perú se observan organizaciones en las que sus trabajadores han sido influenciadas por dichas molestias; algunos

investigadores sostienen que la personalidad es aquello que nos permite anticiparnos de lo que va hacer esa persona; y así también, según otros investigadores tenemos que son aquellas características de las personas que manifiestan su manera de sentir y pensar.

Así mismo tenemos que el afrontamiento al estrés se aflora en situaciones extremas. Por lo que Cohen y Lazarus (1979) lo describen como cualquier categoría de defensa, que es un proceso particular y cambiante en cada individuo.

En este caso, Pérez (2004) nos dice que el estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, donde las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se puede inferir que existen diferentes carencias que aquejan a un trabajador ya que todos tienen distintas maneras de actuar y sobrellevar los conflictos o huir y no afrontar los problemas que los aquejan.

El interés por parte de la investigadora se presenta después de haber sido espectadora de la carencia que existe de las variables a estudiar; ya que es una población donde se encuentran expuestos a situaciones que son realizadas bajo presión y que conllevan al trabajador a realizar sus labores en un ambiente incómodo y no satisfactorio.

1.1.2. Formulación del problema

¿Se relacionan significativamente las dimensiones de la personalidad con las respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú?

1.1.3. Justificación del estudio

La investigación es relevante puesto que proporciona un mayor alcance para el cuerpo del conocimiento acerca de las variables de investigación, tales como, personalidad y respuestas de afrontamiento al estrés. Así mismo los datos que se proporcionan al finalizar la presente, es conveniente para los profesionales en el sentido de incentivarlos y orientarlos hacia futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio y así también con el propósito que los profesionales que trabajen en empresas agroindustriales contaran con instrumentos con características psicométricas adecuadas para medir las dimensiones de personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés con una medición confiable.

Así mismo, también tenemos que sirve de base teórica para desarrollar o implementar en el futuro programas de intervención adecuados según la realidad en la que se encuentren los trabajadores.

Por otro lado; porque no se ha realizado ningún tipo de estudio acerca de las Dimensiones de la Personalidad y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en la ciudad de Virú.

Los resultados permiten que los directivos de la Agroindustrial de Virú, utilicen de modo conveniente los resultados y así mismo conozcan las fortalezas y debilidades de los trabajadores con el propósito de que promuevan medidas para optimizar y mejorar las respuestas de afrontamiento al estrés lo cual beneficiara a sus trabajadores a trabajar en un ambiente laboral idóneo y por

ende estos obtendrían una mayor satisfacción en el trabajado conllevando a esto a consecuencias de mejoría tanto social como familiar.

Por último, propiciar la cultura de investigación dentro de la mencionada agroindustrial tomando como base estas variables de estudio y otras que se encuentren en la misma población.

1.1.4. Limitaciones

- Los resultados solo serán generalizables a personas con características similares a la población de estudio.
- La investigación se limita al estudio de los cinco grandes factores de personalidad propuestos por GV. Caprara, C. Barbaranelli, L. Borgogni y las respuestas de afrontamiento al estrés propuesta por Lazarus.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos generales

- Analizar la relación de las dimensiones de la personalidad con las respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar las dimensiones de personalidad en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Identificar las respuestas de afrontamiento al estrés que predominan en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Establecer la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, Tesón, Afabilidad, Estabilidad Emocional, Apertura mental) y las respuestas de

afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

- Determinar las características psicométricas de los instrumentos de estudio.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

H_i: Se relaciona significativamente las dimensiones de la personalidad con las respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.3.2. Hipótesis específica

H₁: Se relaciona significativamente las dimensiones de la personalidad (Energía, Tesón, Afabilidad, Estabilidad Emocional, Apertura mental) y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Personalidad

Que será evaluada a través del cuestionario Big-Five de: Caprara, G., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993).

Indicadores:

- ✓ Energía
- ✓ Tesón
- ✓ Afabilidad
- ✓ Estabilidad emocional
- ✓ Apertura mental

Variable 2: Respuestas de afrontamiento al estrés

Que será evaluada a través del Inventario de Respuestas de afrontamiento al estrés de: Arévalo & Otros (2008)

Indicadores:

- ✓ Afrontamiento directo
- ✓ Afrontamiento defensivo
- ✓ Afrontamiento desadaptativo

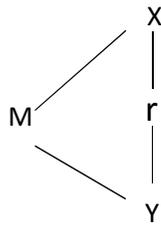
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación sustantiva. Ya que es aquella que trata de responder a los problemas teóricos sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica (Sánchez & Reyes 2006).

1.5.2. Diseño de investigación

El presente estudio es una investigación Correlacional, cuyo finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular .En ocasiones no solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (Hernández, Fernández & Baptista 2014).



Dónde:

M: Muestra del grupo de trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

X: Variable de Personalidad de trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Y: Variable de Respuestas de Afrontamiento al Estrés de trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

r: Índice de relación existente entre ambas variables.

1.6. POBLACIÓN - MUESTRA-MUESTREO

1.6.1. Población

La población en estudio la constituyo 179 trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú de ambos sexos con edades entre 18 y 25 años con tiempo de servicio mínimo de 3 meses.

1.6.2. Muestra

Se determinó la muestra de manera intencionada sobre los criterios propuestos por el investigador, quedando conformada por 130 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Se incluirán a los trabajadores que acepten la evaluación después de haber leído el consentimiento informado.
- Se tomaran en cuenta los cuestionarios que hayan sido completados adecuadamente.
- Fueron incluidos los trabajadores que tengan primaria completa.

1.6.3. Muestreo

Por conveniencia.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica:

Se utilizó la técnica de la Evaluación Psicométrica.

Instrumentos:

1. Cuestionario Big Five de Caprara, G., Barbaranelli, C. & Borgogni, L.(1993).
2. Inventario de respuestas de afrontamiento al estrés de E. Arévalo (2008).

Descripción de los instrumentos:

1.Cuestionario Big Five:

Cuestionario Big-five fue elaborado por: Caprara, G., Barbaranelli, C. & Borgogni, L. (1993), el año de publicación fue en el 2003 cuya procedencia es de Organizzazioni Speciali (OS),Florenzia. Fue adaptado y estandarizado por Chempen ,Llahuana, Masquez, Ordoñez, Pérez, Rodríguez, Saavedra, Sánchez, Vásquez siendo asesorado por Edmundo Arévalo Luna quien es psicólogo y profesor de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo y en la escuela de Psicología de la Universidad Señor de Sipan en la ciudad de Chiclayo.

Este cuestionario sirve para medir los rasgos de personalidad en las 5 dimensiones que son: Energía, Tesón, Afabilidad, Estabilidad Emocional y Apertura mental. Es aplicable tanto para adolescentes como para adultos en un rango de edad entre 16 a 70 años de edad, se puede realizar de manera individual o colectiva.

Este cuestionario está compuesto por 132 preguntas la cual está conformada también por un protocolo, hoja de perfil y manual. El puntaje oscila entre un mínimo de 12 y un puntaje máximo de 60.

Quien realice la evaluación sea un psicólogo , orientador u otro deberá conocer y atenerse lo más posible a las instrucciones que se detallan ya que esto se considera que ha sido tenido en cuenta en la tipificación del instrumento, entre algunas de ellas es cuidarse de las condiciones del ambiente , mobiliarios, materiales para la evaluación ; así también, asegurarse de que los evaluados estén motivados; y para ellos es preciso explicarles las razones por la cual se realiza la evaluación; así mismo el evaluador deberá responder las preguntas o dudas que los evaluados planteen durante la aplicación, se procura no interrumpir al grupo para hacer aclaraciones por ello se debe de asegurar que hayan entendido el trabajo que van a realizar .

Las instrucciones para la aplicación del cuestionario están basadas en 5 tipos de respuestas que van desde muy cierto con un puntaje de 5 hasta un totalmente falso con un puntaje de 1.

Para calificar la prueba se utilizara el factor común 36 que se obtendrá a través del producto del factor; 12 positivos con 12 negativos cuyo resultado es 144 que es dividido entre 2 que son los dos factores, obteniendo así 72 y eso a su vez lo dividimos entre 2 cuya constante se utilizara en todas las dimensiones a excepción de la escala de dimensión.

En cuanto a la validez y confiabilidad del Cuestionario en la población investigada, se encuentra lo siguiente: La validez fue obtenida a través del método de Ítems test , obteniéndose índices de correlaciones de 0.403 y hasta un máximo de 0.815. Así mismo, se obtuvo la confiabilidad del instrumento en la población investigada a través del uso de la correlación de producto – momento de Pearson; siendo aplicada el método de las mitades y corregido con la fórmula de Spearman Brown con 0.912 y 0.954 respectivamente.

Las normas que ofrece este cuestionario son centiles y para la resolución del teste se considera un promedio límite de 30 minutos.

2. Inventario de Respuestas de afrontamiento al estrés:

Inventario de Respuestas de afrontamiento al estrés de cuyo autor es Edmundo Arévalo (2008) con procedencia de la Universidad Privada Antenor Orrego de la Escuela Profesional de Psicología de la ciudad de Trujillo.

El inventario puede ser aplicado a personas entre 18 y 25 años de edad con el propósito de que el individuo reconozca su situación actual de respuestas de afrontamiento al estrés tomando medidas correspondientes al caso y ayude a las personas a administrar los recursos humanos de manera más eficaz, eficiente y efectiva.

El inventario de respuestas de afrontamiento al estrés evalúa a la persona a nivel de 3 indicadores las cuales van a revelar el grado de afrontamiento que se tiene, las cuales son: Afrontamiento directo, Afrontamiento defensivo y Afrontamiento desadaptativo.

La prueba será evaluada por un profesional titulado en psicología o un estudiante de la misma carrera con conocimientos previos sobre la variable de estudio teniendo en cuenta que se debe aplicar en un ambiente donde carezca de elementos distractores, donde haya una adecuada iluminación y ventilación; de igual manera, se entregara el inventario y su respectivo protocolo explicando de manera precisa como se deberá responder los ítems propuestos teniendo en cuenta las alternativas propuestas que son 1 punto Si nunca le ocurre, 2 puntos A veces ocurre, 3 puntos Casi siempre ocurre, 4 puntos Siempre ocurre.

Se obtendrá 3 puntajes directos de los cuales el máximo puntaje en el indicador o estrategia de afrontamiento directo es de 56, en la estrategia de afrontamiento defensivo es de 64 y en afrontamiento desadaptativo es de 40; los mínimos puntajes son 14, 16, 10 respectivamente. De acuerdo con el puntaje obtenido en cada estrategia de afrontamiento se le ubicara en un percentil lo cual lo situara en niveles los que obtendríamos son, nivel bajo, nivel medio y el nivel alto. Los percentiles del afrontamiento desadaptativo serán inversos por su dirección negativa.

En cuanto a la validez y confiabilidad del Inventario en la población investigada, se encuentra lo siguiente: La validez fue obtenida a través de un criterio netamente estadístico, utilizando el método de la correlación ítem- test, obteniéndose índices de correlaciones de 0.417 y hasta un máximo de 0.924. Así mismo, se obtuvo la confiabilidad del instrumento en la población investigada a través del método del Coeficiente de Consistencia interna o método de las mitades, la cual consiste en dividir la prueba en mitades equivalentes donde se obtienen dos puntajes de cada persona.

El tipo de normas que ofrece son puntuaciones percentiles, considerando así también un promedio límite para la resolución del test de 15 a 20 minutos.

1.8. PROCEDIMIENTO

Se realizó la solicitud verbal con el Supervisor de Recursos Humanos; una vez aceptada verbalmente se realizó la coordinación con los horarios que se llevaría a cabo la evaluación y así también los horarios disponibles de los trabajadores. Tras ello se aplicó los instrumentos previa lectura de la carta de consentimiento informado. Posteriormente se aplicó los instrumentos a los trabajadores que aceptaron participar de la investigación. Se les entregó los protocolos y cuadernillos ya siendo explicados verbalmente y se les brindó un tiempo aproximado que requieren los instrumentos. Por último, se seleccionó los protocolos que cumplan con los requisitos de la muestra.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Después de la aplicación del Cuestionario de Personalidad Big-Five y del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés a los integrantes de la muestra considerados en la investigación, se realizó la crítica-codificación de los datos, que consiste en revisar las pruebas para separar aquellas incompletas y/o erróneamente llenadas; Enseguida se codificó cada una de las pruebas para luego asignarles un número para su identificación. Luego fueron ingresadas en la hoja de cálculo Excel, y procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS 21.0, procediendo luego a realizar el análisis de los datos obtenidos, empleando para ello métodos y técnicas que proporcionan tanto la estadística descriptiva como la estadística Inferencial.

Se determinó el cumplimiento de la normalidad de los datos mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para decidir el uso en el análisis correlacional de las pruebas paramétricas o no paramétricas.

La validez de constructo de los Instrumentos se evaluó mediante el método de diferenciación de grupos extremos.

La confiabilidad de los Instrumentos se evaluó mediante el Coeficiente de correlación test-retest.

Para establecer la existencia o no de correlación entre las variables en estudio se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, debido al no cumplimiento de la normalidad en al menos una de las dos variables a relacionar.

Finalmente se elaboraron normas T lineales del Cuestionario de Personalidad Big-Five y normas en percentiles para el Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés en la conversión de las puntuaciones directas a puntuaciones estandarizadas.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes nacionales:

Campos, L. (2009). Perú – Huánuco. “Estilos de vida y personalidad según en jóvenes de una industria alimentaria del departamento de Huánuco”. Estudio realizado a 374 jóvenes de ambos sexos, se aplicó el Cuestionario BFQ “Big Five”, el Cuestionario de Valores Interpersonales “SIV” Se llegó a las siguientes conclusiones: Se afirma que los factores de la personalidad del Big Five no plantean diferencias significativas sobre los estilos de vida; los contenidos de los factores de personalidad al parecer se refieren a factores comportamentales adquiridos antes que a factores tipo rasgo de personalidad; se acepta la hipótesis nula que afirma que los factores de la personalidad del Big Five no plantean diferencias significativas sobre los valores interpersonales.

*No se encontró mayor antecedente acorde a la investigación realizada.

2.2. Marco teórico

2.2.1 PERSONALIDAD

A. Antecedentes históricos

Hipócrates (460a.c.) La palabra personalidad tiene su origen en el vocablo latino “personare” que viene de “per” (a través) y “sonare” (sonar). Primero la palabra persona señalaba a las máscaras teatrales de los actores griegos antiguos.

Así también, el autor mencionado anteriormente clasificó la personalidad en cuatro grandes categorías basadas en los que él definió como los cuatro temperamentos (melancólico, Colérico, Flemático, y Sanguíneo), los cuales proceden de la interacción de cuatro humores corporales que son: la sangre, la bilis negra, la bilis amarilla y la flema, producto de la combinación de cuatro elementos fundamentales de la naturaleza que son: el calor, el frío, la humedad y la sequedad. Esta clasificación puede definirse de la siguiente manera:

Melancólico: Este sujeto se caracteriza por percibir el medio, las personas y la vida misma como algo negativo e interpretar la realidad desde sus aspectos menos favorables. Aunque difícilmente establece relaciones sociales funcionales, cuando las establece, se puede confiar y delegar responsabilidades en él. Es una persona reservada y tranquila.

Colérico: Es una persona fácilmente excitable e irritable. Generalmente esta irritabilidad le dura muy poco tiempo, pero puede tener consecuencias negativas en los procesos de adaptación al medio. Inicia diversas actividades que por lo general nunca termina, poco perseverante y poco tolerante, es agresivo, variable e impulsivo.

Flemático: Se caracteriza por ser una persona pasiva, pacífica, tranquila, es emprendedora pero deja de lado la impulsividad, por el contrario, realiza las actividades con calma, es leal, serena y digna de confianza. En algunos casos se describe como apática y despreocupada.

Sanguíneo: Es una persona alegre, sociable, expresiva, sensible, es optimista, percibe la realidad desde su faceta más agradable, inicia empresas que raramente termina, no muestra fortaleza ante los problemas y, por el contrario, tiende a evadirlos sin darles una verdadera solución.

Galeno de Pergamo (130 d.c. – 200 d.c.) quien es considerado el “Comentarista más grande de Hipócrates en la antigüedad”, expone que cada uno de los temperamentos tiene su base biológica en cada uno de los humores o fluidos corporales así, la sangre se relacionaba con el temperamento sanguíneo, la flema con el temperamento flemático, la bilis negra con el temperamento melancólico y la bilis amarilla con el temperamento colérico.

Por lo que el autor indica que se debe recordar que el primer concepto asociado a la Psicología fue el de “estudio del alma” ya que la palabra psyqué traduce alma y la palabra logos traduce estudio, la asignación se hace basada en la onomatopeya “psi” que se refiere a la última expiración del ser humano al morir, momento en el cual, según los griegos antiguos, el alma sale del cuerpo (se libera), y se convierte en mariposa. Esta mariposa estilizada en la letra griega “psi” es asociada.

Rappoport (1977) La personalidad viene del termino latino persona, que significa máscara. Esto se dio así porque los creadores del teatro griego al tener problemas de pobre iluminación y tener audiencias muy grandes, adoptaron la técnica de que los actores usaran máscaras, las cuales transmiten a los espectadores la esencia del papel que representan. Esta técnica se apoya en la idea de que el hombre interior se revela a través de características superficiales.

Baughman y Weish citado en Rappoport (1977) Nos dice que llegaron a la conclusión de que la personalidad es un conjunto hipotético ya que lo hemos construido a partir de las observaciones de la conducta; así mismo , es complejo porque está compuesto de unidades menores como rasgos , necesidades , ello , yo y superyó , entre otras.

Gonzales (1987) La palabra personalidad significo también el actor detrás de la máscara, o en términos psíquicos, a la estructura interna de las características.

B. Definición de la personalidad

Existen muchas definiciones de Personalidad, la cual tenemos algunas de las que se adecuan mejor para efecto de la investigación que se tomara en cuenta ; Raymond B. Cattell, citado en Carver y Scheier (1997)pp.(36), define la personalidad como aquello que permite la predicción de lo que una persona va hacer en una situación dada; así también como estructuras mentales que pueden ser comunes y únicos, aquellos de los que participan todos o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante.

McCrae citado en Hjelle y Ziegler (1992) La personalidad sería entendido como aquellas cualidades distintivas que hace a una persona diferente a otra, parte de una estructura hipotética, considerando que la personalidad se organiza e integra en una entidad que es una abstracción en si misma he inferida a partir de la observación conductual. Así también que la personalidad se organiza alrededor de cinco grandes dimensiones o rasgos, llegándose a afirmar que estas están presentes en todos los seres humanos y por ello tienen carácter universal.

Costa y McCrae, (1992) describen la personalidad entendiéndola en función a cinco grandes dimensiones, las cuales serían: neuroticismo, extraversión, apertura, agradabilidad y conciencia. Estos rasgos están presentes en todas las personas y cómo tal son variables importante para explicar la conducta humana.

Eysenck, citado en Choca & Van (2001) pp. 25, define la personalidad como la suma total de patrones conductuales, actitudinales y potenciales del organismo determinados por la herencia y por el medio social; se origina y se desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de las cuales están organizados estos patrones de conducta: el sector cognoscitivo, el sector conativo, el sector afectivo y el sector somático.

Theodoro Millon (2001) pp. 79, señala que la personalidad es vista hoy como un modelo complejo, de características psicológicas profundas, que son

generalmente inconscientes, que no pueden ser erradicadas y se expresan automáticamente en cada faceta del funcionamiento individual. Sus rasgos, intrínsecos y persistentes emergen de una complicada de matriz de disposiciones ideológicas, del aprendizaje, de percibir, razonar las situaciones y a los otros. Por lo que en esta población hay un modelo unificador donde se mezclan todo tipo de influencias otorgando así una visión más completa de lo que son.

Walter Mischel citado en Cáseras (2001) la personalidad es un patrón distintivo en cuanto al comportamiento y al sentimiento que caracteriza a los individuos y que se refiere a la manera como esos comportamientos, pensamientos y sentimientos influyen la adaptación de éstos a las situaciones que se encuentran en sus vidas.

Según Liebert y Spiegler (2000) la personalidad es la organización dinámica de las características de una persona particular, físicas y psicológicas, que influyen en la conducta y las respuestas al ambiente social y físico. Algunas de estas características serán únicas de la persona específica como por ejemplo, los recuerdos, los hábitos, las peculiaridades y otras las compartirá con unas cuantas, con muchas, o con todas las demás personas.

Para Feist y Feist (2007) La personalidad es un patrón de rasgos relativamente permanentes y de características singulares que confieren coherencia e individualidad al comportamiento de una persona”

Según Hans Eysenck (Feist y Feist, 2007) la personalidad es la organización estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente”.

Según el DSM IV (1997) la personalidad es una forma personal y particular de vivenciar e interactuar con nuestro entorno y con los demás”.

Como ya hemos mencionado anteriormente, los autores manifiestan conceptos similares dando a conocer que la personalidad es un tema bastante amplio; considerando a una persona única e inigualable y que permite conocer como es cada individuo o como reaccionara ante una situación determinada.

C. Componentes de la personalidad

Manuel Bousoño (2013). La personalidad se configura por dos componentes: el temperamento y el carácter.

1) Temperamento: Todos los seres humanos poseen una herencia genética, es decir, las características que se heredan de los padres, como por ejemplo, el color de ojos, el tono de piel, e incluso la propensión a determinadas enfermedades. El temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales.

2) Carácter: Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, por ejemplo, los sentimientos son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en cómo se expresan forma parte del carácter. Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son sólo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad.

El temperamento es la disposición innata que nos induce a reaccionar de forma particular a los estímulos ambientales. Está determinado genéticamente y, por tanto, es difícil de modificar. El se forma mediante los hábitos de carácter comportamiento adquiridos mediante aprendizaje a lo largo de la vida, y es modificable. Se refiere a las propiedades psicológicas de un individuo pero añade un matiz: expresa un juicio de valor sobre el modo de ser. Así, calificamos a las personas por su buen o mal carácter. La personalidad engloba a los dos aspectos, se sustenta en la herencia genética(temperamento), pero está también

influenciada por el ambiente (carácter), por lo que puede desarrollarse y a pesar de ser bastante estable, cambia a lo largo de la vida.

D. Rasgos de personalidad

Existen diferentes autores que muestran distintas definiciones sobre los rasgos que existen; lo cual tomaremos como prioridad o importantes a los que se asemejan más a la investigación de estudio. Buss y Poley citado en Gonzales (1987) pp. 117, Considera que un rasgo puede definirse como una característica o modo relativamente estable de comportarse en una variedad de situaciones que puede ser específico de un individuo o caracterizar muchos sujetos pero que presenta diferencias personales en cuanto a la cantidad y nivel de rasgo. Siguiendo con la importancia del contexto social para los rasgos, Cattell citado por Brody (1977) menciona que es necesario e importante conocer las características de la situación en la que se encuentra el individuo, ya que aunque se conocieran todos sus rasgos, no sería posible predecir su conducta.

Por otro lado, tenemos a Allport y Odbert citado por Eysenck (1987) quienes definieron los rasgos como esquemas generales de tendencias determinantes que dan a la personalidad la consistencia que muestra.

Gonzales (1987) Los rasgos con frecuencia se interrelacionan y de esta forma surge un tipo, el tipo es un conjunto estructurado de rasgos que incluye un número relativamente grande de rasgos. De esta manera, se postulan conceptos tipo como extraversión – introversión o neuroticismo – estabilidad.

Cattell (1989) : Las personas que tienen distintos rasgos dependerá su manera de como reaccionaria ante alguna situación.

Ree (1994): Refiere que algunas personas buscan diversas formas de de auto daño que proporcionen un medio de protección a su autoestima.

Gordon Allport (1978) define los rasgos como patrones relativamente duraderos de conducta: pensar, actuar y sentir; que son relativamente consistentes en una conducta. Para este autor, los rasgos existían en el sistema nervioso como estructura que guiaban la conducta congruente en diversas situaciones, partiendo de la premisa que todos tenemos rasgos: dependencia, ansiedad, agresividad y sociabilidad; recalcando que siempre un rasgo predomina sobre los otros. Por lo que en estos trabajadores se denota distintas maneras de sobrellevar sus actitudes según como se demuestran.

Plantea tres categorías básicas de los rasgos:

Rasgos Cardinales: Son tan dominantes que sólo algunas actividades pueden escapar de su influencia directa o indirecta. Un rasgo de este tipo no puede permanecer oculto, siendo el individuo identificado por ese rasgo.

Rasgos Centrales: Tendencias altamente características de lo individual y son fáciles de inferir. Es así, que estos son considerados pocos contabilizados en cinco o diez, siendo más comunes y observables en su comportamiento.

Rasgos Secundarios: Son más limitados en su ocurrencia, menos cruciales en la descripción de la personalidad, y más fáciles de determinar por las respuestas que producen, dado que son atributos que no constituyen parte fundamental de la personalidad y está presente sólo en ciertos momentos.

Los rasgos mencionados anteriormente, son llevados a cabo por las intenciones que puedan suscitar cada sujeto, movilizados por la esperanza, deseos, ambiciones, aspiraciones, planes y determinación. Aquí también entra a tallar la autonomía funcional; referido a que los rasgos se aprenden, aparecen con el desarrollo y afirman que una actividad o conducta realizada puede volverse una meta en sí misma, a pesar que sus orígenes hayan sido otros frente a un estímulo biológico.

También tenemos que una de las tipologías que más ha influido sido la de Eysenck que, aunque era conductista y consideraba los hábitos aprendidos como algo fundamental, opinaba que las diferencias de personalidad eran hereditarias. Su modelo reduce la personalidad a tres dimensiones heredables y con base fisiológica, pretende determinarlas causas biológicas que están en el origen de estas dimensiones y confirmarlas experimentalmente.

El autor mencionado (1987) nos dice que su modelo reduce la personalidad a tres dimensiones heredables y con base fisiológica, pretende determinar las causas biológicas que están en el origen de estas dimensiones y confirmarlas experimentalmente. Las dimensiones cuales son se refiere a cómo controla el individuo sus emociones, la estabilidad emocional que expresa en el transcurso del tiempo, los sujetos que pertenecen al extremo del continuo Estabilidad Emocional, presentan estabilidad emocional, se excitan con dificultad, son calmados y despreocupados. En el extremo opuesto, los rasgos predominantes son: baja tolerancia al estrés, sugestionabilidad, falta de persistencia, lentitud en pensamiento y acción, poca sociabilidad y tendencia a reprimir hechos desagradables. Introversión-extroversión. Refleja el grado en que una persona es sociable y participativa en su relación con los demás.

Las dos dimensiones o ejes, extroversión-introversión y estabilidad-inestabilidad emocional, definen cuatro cuadrantes que están integrados de la siguiente manera:

- Extrovertido estable (sanguíneo: comunicativo, responsable, sociable, vivaz, despreocupado, líder).
- Extrovertido inestable (colérico: sensible, inquieto, excitable, voluble, impulsivo, irresponsable).
- Introversión estable (flemático: calmado, ecuánime, confiable, controlado, pacífico, pensativo, cuidadoso, pasivo).
- Introversión inestable (melancólico: quieto, reservado, pesimista, sobrio, rígido, ansioso, temperamental).

E. Cinco grandes factores de la personalidad

McCrae y Costa (1989) han sido los autores que más han difundido el Modelo de los Cinco Factores, ellos han realizado y promovido extensas investigaciones con diferentes poblaciones (tomando en cuenta raza, sexo, edad y cultura) desde mediados de la década de los 80, sus investigaciones les han permitido afirmar que los cinco factores encontrados consistentemente representan las dimensiones universales de la personalidad. Estos autores nombran a estas dimensiones de la siguiente manera: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia (o simplemente apertura), agradabilidad y conciencia (o escrupulosidad).

Richaud (2002) La teoría de los cinco factores se ha formado en parte por dos tradiciones distintas pero en gran relación, la tradición léxica y la tradición psicometría-factorial. La tradición léxica considera que todos los aspectos de la personalidad humana que son de importancia, interés o utilidad han quedado grabados en la sustancia misma del lenguaje. Este modelo asume que se podrá encontrar suficiente información que describa las diferencias individuales; y por tanto describa la personalidad, si analizamos el lenguaje natural de los individuos; de tal forma que esto podrá llevarnos a la construcción de una taxonomía básica de la personalidad.

Gonzales (2006): Las personas con características que las hacen diferentes dependerán de como solucionan o enfrentan a algún problema que lo aqueja

Caprara et all (1993) Nos dice que las actitudes típicas de las personas ante su personalidad se agrupan de la siguiente manera:

Energía: Persona vital, enérgica, dinámica y activa, con fuerza muscular. Está en movimiento y dispuesta a la acción.

- Dinamismo (Di): Persona que trabaja activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con interlocutores diversos , en jornadas extensas de trabajo , sin que por esto se vean afectados su nivel de actividad.

- Dominancia (Do): Significa poder e influencia que tiene una persona sobre otros. Quiere decir supremacía, superioridad, predominancia, dominio, poder, autoridad, mando, control.

Tesón: Persona que realiza actividades con determinación, firmeza, perseverancia, empeño afán y ahínco.

- Cooperación (Cp): Persona con sintonía intelectual, interés por las necesidades y problemas de los demás.
- Cordialidad (Co): Persona amable, sencilla, empática y respetuosa con los demás.

Afabilidad (A): Amabilidad, cordialidad, interés en los demás, apegado a las normas y convencionalismos sociales.

- Escrupulosidad (Es): Exactitud y sumo cuidado al realizar alguna actividad. Persona esmerada en sus deberes.
- Perseverancia (Pe): Alcanzar lo propuesto, alcanzar metas, buscar soluciones ante dificultades, esfuerzo continuo y perseverante.

Estabilidad Emocional (EE): Equilibrio y regulación de sus emociones o humor estable ante los reveses de la vida.

- Control de emociones (Ce): Habilidad para regular las emociones y estados de ánimo.
- Control de impulsos (Ci): Capacidad para regular y responder emocionalmente ante situaciones externas. Controlar impulsos.

Apertura mental (AM): persona culta, informada, interesada por las cosas y experiencias nuevas por las costumbres y diversidad cultural.

- Apertura a la cultura (Ac): Persona con una gran disposición o interés en conocer la gran variedad de culturas, creencias, costumbres y tradiciones.
- Apertura a la experiencia (Ae): Persona con mucha imaginación y creatividad, ser flexible intelectualmente. Apertura a lo nuevo e inesperado.

También tenemos a diferentes autores que definen los 5 grandes factores de la personalidad entre ellos consideramos a Gonzales:

Energía: Persona inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.

Afabilidad: A una preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.

Tesón: Propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.

Estabilidad emocional: Rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.

Apertura mental: Sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

También tenemos a Méndez (2004), quien nos define los 5 grandes factores como:

Energía: Esta tiene bastante que ver con la extraversión, como una persona que se muestra:

- Dinámica.
- Extravertida.
- Dominante.

Tesón. Que es relacionado con la:

- Responsabilidad.
- Orden.
- Dirigente.
- Meticulosa.
- Escrupulosa en sus cosas y en el resto de las cosas.

- Perseverancia.

Afabilidad: Está relacionada con el control del impulso, puede ser:

- Más o menos altruista.
- Comprensiva.
- Tolerante.
- Cooperación/empatía.
- Cordialidad/amabilidad.

Estabilidad Emocional, que está relacionada con el:

- Equilibrio.
- Tranquilidad.
- Paciencia.
- Control de emociones.
- Control de impulsos.

Apertura Mental. Que se relaciona con:

- Creatividad.
- Fantasía.
- Información.
- Abierta al interés.
- Apertura cultural.
- Apertura a la experiencia

F. Teoría de la personalidad

1. Teoría de la personalidad de Eysenck

El modelo propuesto por Eysenck hunde sus raíces en una larga tradición de investigación sobre la personalidad, pudiendo encontrarse una serie de mitos que contribuirían significativamente al modelo final expuesto por el psicólogo alemán.

Así, su teoría de la personalidad bebe de las siguientes fuentes:

La Teoría de los cuatro humores o temperamentos propuesta por Hipócrates y Galeno, que hace referencia a los cuatro temperamentos básicos: colérico, flemático, melancólico y sanguíneo.

Las aportaciones de Wundt inspiradas en la tradición Kantiana al dividir los cuatro temperamentos clásicos en una teoría de dos ejes: Intensidad/Fuerza y Rapidez/Velocidad, que se corresponderían con las dimensiones de Eysenck de Neuroticismo e Introversión/Extraversión, respectivamente.

La interpretación de Iván Pávlov de los temperamentos clásicos en los ejes de Fortaleza/Debilidad; Equilibrio/Desequilibrio e Impulsividad/Lentitud. Las teorías constitucionales de Ernst Kretschmer y William Herbert Sheldon.

Los estudios de Carl Gustav Jung, que relacionó la extraversión con los trastornos histéricos, y la introversión con los psicasténicos. Las aportaciones de Francis Galton, Charles Spearman, Louis León Thurstone, Karl Pearson y Raymond Cattell a la utilización de la metodología estadística, y concretamente del análisis factorial, en el ámbito de la psicología y el estudio de las diferencias individuales.

Estructura jerárquica de la personalidad:

Valiéndose de métodos estadísticos como el análisis factorial, Eysenck determinó que los numerosos rasgos que resultan adecuados para describir la personalidad humana pueden reducirse a tres dimensiones básicas: Psicoticismo, Neuroticismo y Extraversión. Estos "superfactores" serían ortogonales, esto es, independientes entre sí. La personalidad de cada individuo podría determinarse en función de su puntuación en cada una de estas tres dimensiones.

Las tres dimensiones que propone Eysenck son el resultado de la agrupación de factores más específicos mediante técnicas estadísticas de análisis multivariado. Así, Eysenck desarrolla un modelo jerárquico en cuatro niveles, de menor a mayor

especificidad. En el primer nivel se encuentran las acciones, cogniciones y emociones específicas. En el segundo nivel, las acciones, emociones y cogniciones habituales. En un tercer nivel aparecen los rasgos. Y finalmente, el cuarto nivel de abstracción está conformado por las tres dimensiones o superfactores. Así, las dimensiones están compuestas por los siguientes rasgos:

Neuroticismo: Este es el nombre que Eysenck dio a una dimensión que oscila entre aquellas personas normales, calmadas y tranquilas y aquellas que tienden a ser bastante “nerviosas”. Su investigación demuestra que estas últimas tienden a sufrir más frecuentemente de una variedad de “trastornos nerviosos” que llamamos neurosis, de ahí el nombre de la dimensión. Pero debemos precisar que él no se refería a que aquellas personas que puntuaban alto en la escala de neuroticismo son necesariamente neuróticas, sino que son más susceptibles a sufrir problemas neuróticos. Estaba convencido de que ya que todo el mundo se puntuaba en algún punto de esta dimensión de normalidad a neuroticismo, era esto un indicador verdadero del temperamento; es decir, que esto era una dimensión de la personalidad apoyada genética y fisiológicamente. Posteriormente, él se dirigió hacia la investigación fisiológica para buscar posibles explicaciones.

Eysenck hipotetizó que algunas personas tienen una mayor respuesta simpática que otras. Algunas se mantienen muy calmadas durante situaciones de emergencia; otras sienten verdadero pánico u otras emociones y algunas otras se aterrorizan con situaciones menores. El autor sugiere que estas últimas tienen un problema de hiperactividad simpática, lo que les hace ser candidatos principales a sufrir variados trastornos neuróticos.

Extraversión - Introversión:

Esta segunda dimensión se parece mucho a lo que Jung decía en los mismos términos: personas tímidas y calmadas versus personas echadas para adelante e

incluso bullosas. Esta dimensión también se halla en todas las personas, pero su explicación fisiológica es un poco más compleja.

Eysenck hipotétizó que la extraversión-introversión es una cuestión de equilibrio entre “inhibición” y “excitación” en el propio cerebro. Estas son ideas de las que Pavlov se sirvió para explicar algunas de las diferencias halladas en las reacciones al estrés de sus perros. La excitación es el despertar del cerebro en sí mismo; ponerse a alerta; estado de aprendizaje. La inhibición es el cerebro “durmiente”, calmado, tanto en el sentido usual de relajarse como en el de irse a dormir o en el sentido de protegerse a sí mismo en el caso de una estimulación excesiva.

Alguien que es extravertido, decía Eysenck, tiene una buena y fuerte inhibición: cuando se le enfrenta a una estimulación traumática (como un choque en un automóvil), el cerebro del extravertido se inhibe, lo que significa que se vuelve “insensible”, podríamos decir, al trauma y por tanto recordará muy poco de lo que ha ocurrido. Después del accidente de coche, el extravertido podría decir que es como si hubiese “borrado” la escena y le pediría a otros que le recordasen la escena. Dado que no sienten el impacto mental completo del accidente, podrían estar conduciendo perfectamente al día siguiente.

Por otro lado, el introvertido tiene una pobre o débil inhibición: cuando hay un trauma, como el accidente de coche, su cerebro no le protege lo suficientemente rápido; no se “apaga” en ningún momento. Más bien están muy alertas y aprenden bastante, de manera que pueden recordar todo lo que ha pasado. Incluso dirían que han visto el accidente en “¡cámara lenta!” Es muy poco dado a querer conducir después del accidente e incluso podría llegar a dejar de hacerlo para siempre.

2. Teoría de la personalidad de Raymond Cattell

Su teoría está fundamentada en la técnica estadística del análisis factorial, el cual es un procedimiento que permite reducir la información realizando agrupaciones

de variables. Cattell lo usaba para explorar las dimensiones básicas de la personalidad, motivación y capacidades cognoscitivas, y su resultado más importante fue el descubrimiento de 16 factores que permiten describir la personalidad.

A estos factores lo llamo "rasgo de la fuente" ya que creía que proporcionaba la fuente del comportamiento que pensamos que es personalidad.

Cattell define la personalidad como la integración de rasgos y viene hacer lo que determina el comportamiento de los sujetos ante una situación y estados de ánimo definido. El rasgo representa una tendencia general que nos indica características de conductas del sujeto que son relativamente permanentes que implica una configuración y una regularidad de conducta a lo largo de tiempo y ante una situación.

Algunos rasgos pueden ser comunes a todos los individuos y otros pueden ser exclusivos de un individuo, ciertos rasgos pueden estar determinados por la herencia y por el ambiente.

Cattell sostenía que todos los individuos poseen rasgos idénticos pero en distinto nivel o grado, y por lo tanto no hay 2 individuos exactamente iguales. La conducta de los individuos ante una situación dependerá de los rasgos de su personalidad pertinentes a dicha situación, y de las variables que pueden intervenir antes dicha situación.

Gracias a los aportes de Raymond, hoy en día contamos con un test psicométrico como lo es el 16PF, que permite determinar y conocer los 16 factores o rasgos de la personalidad de un sujeto de manera clara y precisa.

Esos 16 rasgos o factores son: Sociabilidad, Solución de Problemas, Estabilidad Emocional, Dominancia, Impetuosidad, Responsabilidad, Empuje, Sensibilidad,

Susplicacia, Imaginación, Diplomacia, Seguridad, Rebeldía, Individualismo, Cumplimiento, Tensión

2. Teoría de la personalidad de Mc Crae y Costa

Los Cinco Factores de McCrae y Costa plantea que cualquier tipo de personalidad puede ser conceptualizada a partir de cinco amplias dimensiones ortogonales.

El modelo de McCrae y Costa surge con la intención de corroborar la existencia de los cinco grandes factores como estructura o taxonomía básica en psicología de la personalidad, buscando la consistencia en los resultados obtenidos desde técnicas muy diversas: tanto en autoevaluaciones como en heteroevaluaciones; tanto en los cuestionarios compuestos por adjetivos como en los compuestos por frases; en estudios transculturales y con seguimientos longitudinales de los resultados obtenidos. Adicionalmente, el modelo busca dar un paso más allá de la mera descripción y, al igual que ocurre con las teorías de Cattell y Eysenck, ofrecer una explicación causal acerca de la naturaleza de los rasgos propuestos sus interrelaciones y posibles aplicaciones prácticas.

McCrae y Costa elaboraron un test específico para medir las dimensiones propuestas. El NEO-PI es un inventario de personalidad que debe su nombre a las iniciales de tres de las dimensiones: Neuroticismo, Extraversión y Apertura a la experiencia (Openness). Cuenta con una selección de 181 ítems en formato de Escala Likert, y existe una versión revisada (NEO-PI-R) que data del año 1992.

Estas dimensiones son las siguientes:

- Apertura la experiencia: engloba características como el gusto por el arte, por la aventura, por las emociones, la imaginación y la curiosidad.
- Conciencia o minuciosidad: es la tendencia a la autodisciplina, a la responsabilidad, el planeamiento en lugar de lo espontáneo.
- Extraversión: implica la energía, las emociones positivas, la tendencia a buscar la atención y compañía de los otros.

- Neuroticismo: la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, ira, depresión y vulnerabilidad.
- Agradabilidad: Tendencia a ser compasivo y cooperativo.

Cada una de estas dimensiones tienen un antónimo, así tenemos:

- Apertura a la experiencia v/s Convencionalismo
- Conciencia v/s Desorganización
- Extraversión v/s Introversión
- Agradabilidad v/s Antipatía
- Neuroticismo v/s Estabilidad Emocional

2.2.2. Abordaje del Afrontamiento al estrés

A. Antecedentes históricos.

Hans Selye (1930) El concepto de Estrés se remonta cuando un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo".

Hans Selye se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en su universidad, a través de una beca de la Fundación

Rockefeller se trasladó a la Universidad John Hopkins en Baltimore E.E.U.U. para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico".

Selye consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.

Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés. A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas.

Hans Selye(1973) define al estrés como “respuestas inespecíficas del organismo a las demandas hechas sobre él”, es decir, el estrés es una respuesta a un estresor.

B. Definición de Afrontamiento al estrés

Lazarus, R. &Folkman, S. (1986), definen el afrontamiento al estrés como un proceso cambiante donde el individuo en determinadas situaciones, debe de contar con estrategias que sirvan en la resolución de problemas, todo esto acorde con el cambio de relación que tiene con el entorno.

Sadin (2003), sostiene que el afrontamiento desempeña un papel mediador importante entre las experiencias estresantes a las que están sometidas las personas, los recursos personales y sociales con los que cuentan para hacerles frente y las consecuencias que se derivan para la salud física y psicológica de las personas.

Carver et all. (1989), las estrategias de afrontamiento al estrés se definen como el conjunto de respuestas de un organismo frente a un evento externo estresante, en

el cual, la persona genera estas respuesta en forma abierta o encubierta; iniciando así sus esfuerzos para pensar, como puede enfrentar esta situación y luego ejecutar esta acción. Posteriormente la persona va evaluar el afrontamiento ejecutado.

Fernández & Abascal (2002), las estrategias de afrontamiento al estrés, son procesos de afrontamiento concretos que usamos en los diferentes contextos y pueden cambiar en función de los estímulos y condiciones que actúen en cada momento; es decir pueden ser adaptativas o desadaptativas, las adaptativas reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo, las desadaptativas reducen el estrés a corto plazo pero sirven para erosionar la salud a largo plazo, así también nos dice que algunos trabajadores con actitudes positivas y entusiastas se relacionan diferente a una manera de responder que se les presenta.

Pérez(2003) ; Nos dice que algunas circunstancias afrontan las situaciones con demandas desbordantes de la vida y también en otras situaciones no responde a la realidad optando por negarlas y evitar cualquier tipo de esfuerzo.

Enriquez, K. (2010), Las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes, Después de obtener una serie de conceptos sobre las estrategias de afrontamiento al estrés, se pueden definir como el conjunto de respuestas que son utilizadas por la persona en los diferentes contextos, las mismas que pueden ser adaptadas de acuerdo a la situación problemática.

C. Estrategias de afrontamiento al estrés

Lazarus y Folkman (1984) propusieron ocho estrategias de afrontamiento:

- **Confrontación:** constituyen los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación. Indica también cierto grado de hostilidad y riesgo para él. Se da en la fase de afrontamiento.

- Planificación: apunta a solucionar el problema. Se da durante la evaluación de la situación (evaluación secundaria).
- Aceptación de la responsabilidad: indica el reconocimiento del papel que juega el propio sujeto en el origen y/o mantenimiento del problema.
- Distanciamiento: Implica los esfuerzos que realiza el joven por apartarse o alejarse del problema, evitando que éste le afecte al sujeto.
- Autocontrol: Se considera un modo de afrontamiento activo en tanto indica los intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales.
- Re evaluación positiva: supone percibir los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante.
- Escape o evitación: A nivel conductual, implica el empleo de estrategias tales como beber, fumar, consumir drogas, comer en exceso, tomar medicamentos o dormir más de lo habitual.
- Búsqueda de apoyo social: Supone los esfuerzos que el joven realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con el fin de buscar consejo, asesoramiento,

Fernández-Abascal (1997) pp. 125, realizó un exhaustivo listado de las estrategias de afrontamiento que fueron definidas en la literatura científica. Se identificaron 18 estrategias diferentes y se construyó la escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento. Por su parte, dado que el afrontamiento de una situación no equivale a tener éxito, a veces pueden funcionar bien y otras mal, según las personas, sus circunstancias y contextos, éste será eficaz cuando permita al individuo tolerar, minimizar y aceptar o incluso ignorar aquello que no pueda dominar o controlar.

Olson y Mc Cubbin (1999) señalan la importancia de entender al afrontamiento tanto como un proceso, como una estrategia. El afrontamiento constituye un proceso que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes; sin embargo, no siempre la puesta en marcha de este proceso garantiza su éxito.

Si al hacerlo el individuo tiene éxito para solucionar el evento presente, repetirá el mismo ante situaciones similares; en caso contrario buscará otro recurso.

Paz(2009) Nos dice que algunos trabajadores se muestran desbordante ante las situaciones de la vida cotidiana pero están centrados en sus emociones.

Lazarus y Folkman, citado en Steca (1994) pp. 28 , Avanzan un poco más en estas conceptualizaciones, agregando que el resultado de enfrentarse a un evento estresante depende tanto de las demandas del medio como de los propios recursos de cada persona.

Holmes y Rahe (1997), informaban que cualquier cambio, tanto positivo como negativo, era estresante porque conllevaba demandas de adaptación..

Sánchez (2004) : Algunos trabajadores tienden a evadir y rechazar todo tipo de conducta que les demande dolor o cansancio.

D. Teorías del estrés

Hans Selye (1935). A pesar de la gran cantidad de investigaciones científicas realizadas en torno al estrés y al uso extendido en las conversaciones cotidianas, el estrés ha sido definido de tres maneras distintas: como estímulo, como respuesta, como interacción.. Otros consideran el estrés una respuesta física y como una interacción de los estímulos medioambientales. Estas tres perspectivas del estrés también aparecen reflejadas en las diversas teorías del estrés. La idea del estrés como acontecimiento externo fue la primera aproximación realizada por las primeras investigaciones sobre el estrés entre los cuales destacó Hans Selye. Durante su investigación Selye modifico su perspectiva fundamentalmente en el estrés como respuesta, centrándose en los aspectos biológicos de la respuesta del estrés. La perspectiva del estrés de mayor influencia entre los psicólogos ha sido el enfoque interaccionista propuesto por Richard Lazarus.

a. Teoría de Selye:

También tenemos a Selye (considerado padre del estrés) introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química.

Hans Selye investigó y popularizó el concepto de estrés, destacando su relación con las enfermedades físicas, concienciando a la opinión pública acerca de la importancia del estrés. Si bien Selye no acuñó el concepto de estrés, investigó sus efectos en las respuestas fisiológicas e intentó vincular estas reacciones con el desarrollo de la enfermedad. Considero el estrés como un estímulo y posteriormente lo contemplo como una respuesta. Su postura original partía de la base de que el estrés era un estímulo, centrándose en las condiciones medio ambientales que lo producían. El concepto inicial de Selye del estrés como estímulo, así como su posterior concentración en los aspectos físicos del estrés han influido tanto en las investigaciones como en la forma de medir estrés. La perspectiva de estrés basada en los estímulos incitó a los investigadores a indagar en diversas condiciones medioambientales que hacían que la persona experimentara estrés y a confeccionar una serie de formularios para medir el estrés. Pero sin duda es cierto que Selye aportó mucho en la investigación del estrés pero John Mason criticó a Selye por ignorar en gran parte las respuestas psicológicas, incluyendo los componentes individuales y la interpretación individual de los acontecimientos estresantes lo cual criticaron negativamente a Selye por ignorar el elemento de la emoción en el estrés y considero que la consistencia en la respuesta del estrés se debe a este elemento subyacente de la emoción.

b. Teoría de Lazarus:

Propone que la interpretación de los acontecimientos estresantes es más importante que experimentar dichos acontecimientos. No es el suceso medio

ambiental ni la respuesta de la persona lo que definen el estrés, sino la percepción que tiene el individuo de la situación psicológica. Esta percepción incluye peligros potenciales amenazas y desafíos, así como la capacidad percibida del individuo para afrontar dichas situaciones problemáticas.

Según Lazarus el efecto que tiene el estrés sobre una persona se basa fundamentalmente en la sensación de la amenaza, su vulnerabilidad y su capacidad para afrontar el estrés, que la situación propiamente dicha. De acuerdo con la perspectiva de Lazarus, un acontecimiento vital no es lo que produce estrés, si no es la visión que tiene de este la persona afectada lo que finalmente hace que dicha situación resulte estresante.

Lazarus Y Folkman definieron el estrés psicológico como una relación particular entre la persona y el entorno valorada por la persona como una situación que le sobre pasa y pone en peligro su bienestar. Adoptan una posición basada en la interacción o transacción, afirmando que el estrés hace referencia a una relación existente entre la persona y el entorno considerando que la clave de esta transacción es la valoración personal de la situación psicológica y que esta situación debe considerarse como una condición amenazante, desafiante o peligrosa.

E. Fases del estrés

Selye (1994) nos dice que el estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase. Afortunadamente, el ser humano está dotado de la capacidad para detectar las señales que indican peligro. El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto pasa por tres etapas.

a. Fase de Alarma:

En esta fase constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas son las primeras que, aparecen para advertir al propio afectado que necesita ponerse en guardia.

Una vez percibido de la situación el sujeto puede hacerle frente y resolverá satisfactoriamente, con lo cual la verdadera señal de estrés no llega a materializarse.

b.Fase de Resistencia:

Cuando el estrés extiende su presencia más allá de la fase de alarma, la persona entra en la fase denominada de resistencia.

Se frustra y sufre como consecuencia de la situación. Empieza a darse cuenta de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor, la situación va acompañada de ansiedad por un posible fracaso.

c.Fase de Agotamiento:

La fase de agotamiento es la etapa terminal del estrés. Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, que puede aparecer por separado simultáneamente.

La fatiga en este caso no tiene nada que ver con la que siente un agricultor al final de un día de labor es una fatiga que no se restaura con el sueño nocturno. Normalmente va acompañada de ansiedad, irritabilidad, tensión e ira. Se puede producir depresión, carece de motivación para encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, sus pensamientos son pesimistas y los sentimientos hacia si mismo cada vez son negativos.

F. Formas de afrontar el estrés

Lazarus (1993). Los psicólogos distinguen entre dos tipos generales de afrontamiento: el afrontamiento directo y el afrontamiento defensivo. El afrontamiento directo se refiere a esfuerzos intencionales por cambiar una situación incómoda, tiende a estar orientado al problema y a concentrarse en el problema inmediato. Por ejemplo, cuando nuestras necesidades o deseos se ven frustrados, podemos tratar de eliminar los obstáculos entre nosotros nuestras metas, o bien, podemos retirarnos. De manera similar, cuando somos amenazados, podemos tratar de eliminar la fuente de la amenaza, ya sea atacándola o escapando de ella. En contraste, el afrontamiento defensivo se refiere a diversas formas de autoengaño que proporcionan un medio de proteger nuestra autoestima y reducir el estrés.

A. Afrontamiento directo:

Cuando estamos amenazados, frustrados o en conflicto, tenemos tres opciones básicas de afrontamiento directo: confrontación, negociación o retirada. Podemos encarar de manera directa una situación e intensificar nuestros esfuerzos para recibir lo que deseamos (confrontación). Podemos renunciar a una parte de lo que queremos y persuadir a otros de que renuncien a parte de lo que desean (negociación). O podemos admitir la derrota y dejar de luchar (retirada).

- **Confrontación**

Morris, 1990, Se llama confrontación al hecho de reconocer que existe un problema que requiere solución, hay que encararlo y avanzar con decisión hacia la meta. El sello distintivo del “estilo de confrontación” consiste en hacer intensos esfuerzos por afrontar el estrés y lograr los propósitos. Esto puede implicar el aprendizaje de habilidades, obtener ayuda de otros o esforzarse más. O tal vez requiera que se den pasos para cambiar uno mismo o la situación. La mujer que hemos descrito antes puede decidir que si en verdad quiere progresar en la

compañía tiene que aceptar la reubicación. O podría tratar de cambiar la situación de diversas maneras.

Podría cuestionar la suposición de que trabajar en la sucursal le daría el tipo de experiencia que su supervisor piensa que necesita. También podría tratar de convencer a su jefe de que está lista para ocupar un mejor puesto en la oficina central.

- Negociación:

Una de las formas más comunes y efectivas de afrontar directamente el conflicto o la frustración es la negociación. A menudo reconocemos que no podemos tener todo lo que deseamos y que no podemos esperar que otros hagan lo que nos gustaría que hicieran. En tales casos, podemos decidir conformarnos con menos de lo que originalmente buscábamos. La mujer a la que se le negó el ascenso en el trabajo puede aceptar un puesto menos deseable que no requiera la experiencia obtenida en la sucursal o puede negociar que le permitan trabajar en la sucursal por un tiempo más corto.

- Retirada:

A menudo menospreciamos la retirada por considerar que es una forma de evadir los problemas. Pero en ocasiones es una respuesta positiva y realista, como cuando nos cuenta de que nuestro adversario es más poderoso que nosotros o que no hay manera de cambiar nosotros mismos, modificar la situación o alcanzar un compromiso y que cualquier forma de agresión sería autodestructiva. Por ejemplo, si un conductor iracundo lo confronta, es mejor distender la situación retirarse. Quizá el mayor peligro del afrontamiento mediante la retirada es que podemos llegar a evitar todas las situaciones similares. Alguien a quien la montaña rusa le causa gran ansiedad tal vez se niegue a volver a un parque de diversiones y empiece a evitar cualquier tipo de actividad potencialmente riesgosa. La mujer que no quiere trasladarse a una sucursal de su compañía quizá renuncie al trabajo sin haber buscado uno nuevo. El estudiante puede desertar de la universidad. En tales casos, retirarse se convierte en una forma inadecuada de

evitación. Además, la gente que desiste en una situación, tal vez pase por alto una solución eficaz. En resumen, toda forma de retirada es un arma de dos filos.

Aunque puede ser un método efectivo de afrontamiento, también entraña riesgos. Lo mismo sucede con el afrontamiento defensivo.

G. Respuestas de afrontamiento al estrés

La reducción del desequilibrio entre demandas y recursos en que consiste el estrés se puede intentar de muchas maneras:

En primer lugar Lazarus (1966) discutió inicialmente dos tipos de afrontamiento; acciones observables diseñadas para modificar la situación estresante directamente; y en segundo lugar un tipo de afrontamiento paliativo, definido como más acomodaticio, en cuyo caso la situación estresante es aceptada y las situaciones se orientan en el manejo o reducción de los sentimientos de estrés que resultan de ella.

Así pues, pueden establecerse inicialmente tres tipos de respuestas de afrontamiento al estrés según el foco en el que se centren, la regulación de las emociones causadas por el estrés (afrontamiento centrado en las emociones) , y el manejo del problema que está causando el estrés (afrontamiento centrado en el problema) y el último que niega la situación y se vuelve desadaptado ante la situación que se le presenta.

Folkman y Lazarus (1980) demostraron que ambas formas de afrontamiento se usa en la mayoría de los encuentros estresantes y que las proporciones relativas de cada forma varían de acuerdo con la manera en que se evalúa cada transacción.

El afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción difieren en las facetas de la confrontación estresantes que son usadas para ganar el control sobre el acontecimiento. El afrontamiento centrado en la emoción se usa para controlar esta, algunas veces alterando el significado d un resultado.

El afrontamiento centrado en el problema se usa para controlar la relación perturbada entre la persona y su circunstancia mediante la solución de problemas, la toma de decisiones y/o la acción directa.

a. Afrontamiento directo

Ree (1994): El afrontamiento directo envuelve los intentos de la persona por : identificar la fuente de estrés , desarrollar e implementar una estrategia de lucha para aliviar el estresor . La condición de este método es con confrontación física o mental de la fuente del estrés. En estos métodos se incluye toda la atención a un acontecimiento estresante y emplea los recursos cognitivos y conductuales para provocar un cambio en el acontecimiento.

Charles (2005): Esfuerzo intencional de cambiar una situación incomoda

- Confrontación: Reconocer que existe un problema y quiere solucionarlo lo cual hay que encararlo y avanzar con la solución.
- Negociación: Decidirse por una solución o meta más realista cuando la solución o meta ideal no es práctica.
- Retirada: Evitar una situación cuando otras formas de afrontamiento son prácticas

Méndez (2003) Se refiere a esfuerzos intencionales por cambiar una situación incómoda, tiende a estar orientada al problema y a concentrarse en el problema

inmediato. Cuando estamos amenazados, frustrados o en conflicto, tenemos tres opciones básicas de afrontamiento directo: Confrontación, negociación o retirada.

b.Afrontamiento defensivo

Ree (1994): Se orientan hacia la supresión de los efectos negativos del estrés. Las personas intentan evitar la situación estresante de forma mental o física, o los síntomas que provoca, están haciendo uso de métodos defensivos.

Méndez (2003) Se refiere a diversas formas de auto daño que proporcionan un medio de proteger nuestra autoestima y reducir el estrés. Este tiende a orientarse hacia la emoción y a concentrarse en nuestro estado mental.

c.Afrontamiento desadaptativo

Ree (1994): Se orienta a la negación del efecto del estrés y de la situación frustrante que le causa.

Méndez (2003): Se refiere al abandono de todo tipo de esfuerzo que le pueda causar para solucionar o enfrentar alguna situación de riesgo.

Sánchez (2004) Son personas que tienden a evadir y rechazar todo tipo de conducta que les demande dolor o cansancio.

2.3. Marco conceptual

Personalidad:

La personalidad es aquello que permite la predicción de lo que una persona va hacer en una situación dada; también lo define como estructuras mentales que pueden ser comunes y únicos. Raymond B. Cattell (1997),

Afrontamiento al estrés:

Conjunto de respuestas de un organismo frente a un evento externo estresante, en el cual, la persona genera estas respuesta en forma abierta o encubierta para la resolución o para la evitación del problema que los aqueja. Carver et all. (1989)

Los conceptos utilizados, son los que mejor se asemejan y comprenden a la investigación.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados sobre la distribución de frecuencias según nivel de Personalidad y nivel de Respuestas Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Tabla 02.

Nivel de Energía en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Energía	N	%
Bajo	20	15,4
Medio	78	60,0
Alto	32	24,6
Total	130	100.0

Tabla 03.

Nivel de Tesón en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Tesón	N	%
Bajo	45	34,6
Medio	59	45,4
Alto	26	20,0
Total	130	100.0

Tabla 04.

Nivel de Afabilidad en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Afabilidad	N	%
Bajo	27	20,8
Medio	91	70,0
Alto	12	9,2
Total	130	100.0

Tabla 05.

Nivel de Estabilidad Emocional en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Estabilidad Emocional	N	%
Bajo	36	27,7
Medio	66	50,8
Alto	28	21,5
Total	130	100.0

Tabla 06.

Nivel de Apertura mental en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Apertura mental	N	%
Bajo	16	12,3
Medio	59	45,4
Alto	55	42,3
Total	130	100.0

Tabla 07

Distribución de trabajadores según estilo de afrontamiento predominante, en una empresa agroindustrial de Virú.

Estilo de Afrontamiento predominante	N	%
Afrontamiento desadaptativo	70	53,8
Afrontamiento directo	49	37,7
Afrontamiento defensivo	11	8,5
Total	130	100.0

3.2. Resultados de la evaluación de la relación entre la Personalidad y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Tabla 08.

Correlación entre Energía y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Energía Coeficiente de correlación (r)	Sig.(p)
Afrontamiento directo	0,173	0,050*
Afrontamiento defensivo	0,199	0,029*
Afrontamiento desadaptativo	-0,185	0,042*

* P<0.05

En la Tabla 08, se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que encuentra evidencia de la existencia de una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión de la Personalidad, Energía y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés: Directo y Defensivo, en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; Asimismo se identifica la existencia de una correlación significativa, negativa y de grado débil, entre Energía y la respuesta de afrontamiento Desadaptativo en los trabajadores de la referida Empresa.

Tabla 09.

Correlación entre el Tesón y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Tesón	
	Coeficiente de correlación (r)	Sig.(p)
Afrontamiento directo	-0,057	0,520
Afrontamiento defensivo	-0,090	0,313
Afrontamiento desadaptativo	0,028	0,756

P>0.05

En la Tabla 09, se observan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que no identifica una correlación significativa ($p>0.05$), entre la dimensión de la Personalidad Tesón y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés: Directo, Defensivo y Desadaptativo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Tabla 10.

Correlación entre la Afabilidad y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Afabilidad Coeficiente de correlación (r)	Sig.(p)
Afrontamiento directo	0,239	0,010*
Afrontamiento defensivo	0,225	0,014*
Afrontamiento desadaptativo	-0,201	0,027*

* P<0.05

En la Tabla 10, se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que encuentra evidencia de la existencia de una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión de la Personalidad, "Afabilidad" y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés: Directo y Defensivo, en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; Asimismo se identifica la existencia de una correlación significativa, negativa y de grado débil, entre Afabilidad y la respuesta de afrontamiento Desadaptativo en los trabajadores de la referida Empresa.

Tabla 11

Correlación entre la Estabilidad Emocional y las respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Estabilidad Emocional Coeficiente de correlación (r)	Sig.(p)
Afrontamiento directo	-0,095	0,284
Afrontamiento defensivo	-0,224	0,015*
Afrontamiento desadaptativo	0,211	0,021*

* $P < 0.05$

Los resultados presentados en la Tabla 11, permiten percibir que la prueba de correlación de Spearman, detecta una correlación significativa, negativa y de grado débil, entre la dimensión de la Personalidad, “Estabilidad Emocional” y la Respuesta de Afrontamiento al Estrés Defensivo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; Igualmente detecta una correlación significativa, positiva y de grado débil entre la dimensión de la Personalidad, “Estabilidad Emocional” y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés Desadaptativo; Sin embargo no identifica la existencia de una correlación significativa, entre la dimensión Energía y las respuestas de afrontamiento Directo en los trabajadores de la referida Empresa.

Tabla 12.

Correlación entre la Apertura Mental y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Apertura Mental Coeficiente de correlación (r)	Sig.(p)
Afrontamiento directo	0,182	0,045*
Afrontamiento defensivo	0,145	0,106
Afrontamiento desadaptativo	-0,080	0,370

* $P < 0.05$

En la Tabla 12, se observa que la prueba de correlación de Spearman, detecto una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión de la Personalidad, "Apertura Mental" y el Estilo "Directo" de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; En tanto que no se identifica una correlación significativa, entre esta dimensión de la Personalidad, con los respuestas de afrontamiento Defensivo y Desadaptativo en los trabajadores de la referida Empresa.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

Es importante conocer la manera más estable de como una persona actúa ante una situación frecuentemente y así también como éstas afrontan las dificultades que se le presentan en las diferentes situaciones mucho más cuando son relacionadas a la vida laboral.

Una vez obtenido los resultados de la presente investigación, damos paso al análisis de los mismos:

Se acepta la hipótesis general que dice: Se relaciona significativamente las dimensiones de la personalidad con las respuestas de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, de lo cual se deduce que las cualidades distintivas de una persona es diferente a la otra y se relaciona con la manera en que el individuo reacciona ante determinadas situaciones de su vida. Referido a esto; Cattell (1989), dice que las personas que tienen distintos rasgos dependerá su manera de cómo reacciona ante alguna situación. Así mismo Gonzales (2006) coincide con lo mismo del autor referido anteriormente dando a conocer que, las personas con características que las hacen diferente dependerán de cómo solucionar o enfrentar a algún problema que lo aqueja.

Los trabajadores de la empresa agroindustrial de Virú en mayor porcentaje se ubican en el nivel medio lo cual se manifiestan por estar en continuo movimiento y dispuestos a la acción; realizan sus actividades con determinación, firmeza, empeño, afán de manera moderada y con lo que se refiere al trato con los demás son personas amables y que se interesan por los demás; ante las normas sociales muestran equilibrio tanto personal como social. Sin embargo existen algunos trabajadores que según Ree (1994) suprimen de los efectos negativos del estrés con ideas desbordantes y otros que niegan todo tipo de exigencia que se les plantea.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Se relaciona significativamente la dimensión Energía de la personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas que actúan de una manera confiada, dinámica, extravertida y dominante se relaciona con las respuestas de un organismo frente a un evento externo estresante. Por lo que Fernández nos dice que algunos trabajadores con actitudes positivas y entusiastas se relacionan de una manera diferente ante alguna situación de conflicto o estrés que se le presenta. Sinembargo, Pérez (2003), nos dice que en algunas circunstancias afrontan las situaciones con demandas desbordantes de la vida y también en otras situaciones no responde a la realidad optando por negarlas y evitar cualquier tipo de esfuerzo.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Se relaciona significativamente la dimensión Tesón de la personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas que tienen o muestran firmeza, perseverancia y empeño se relaciona con el conjunto de respuestas que son utilizadas por las personas en diferentes contextos que se les presenta. Por lo que tenemos a Ramírez quien refiere que las personas que son expuestas a situaciones donde demande fuerza, empeño y seguridad se relacionan con las características que tiene cada una para desarrollarse en algún ámbito tanto personal como social. Por otro lado Ree (1994) nos dice que algunos trabajadores buscan la supresión de los efectos negativos del estrés apoyado en normas sociales y otros que niegan el efecto del estrés y de la situación frustrante que le causa.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Se relaciona significativamente la dimensión Afabilidad de la personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas que se muestran amables, cordiales, interesados por los demás y son apegados a las normas sociales se relaciona con el proceso cambiante del individuo en determinadas situaciones. Por lo que

Gonzales nos dice que algunos trabajadores que se muestran amables, sencillas y tranquilas ante determinadas actividades son las que tienen reacciones cambiantes para solucionar algunos problemas. Sin embargo Suarez (2007) refiere que, algunos trabajadores buscan apoyo moral y social para que afronten situaciones estresantes y otras personas que niegan todo tipo de solución para hacer frente a las exigencias que se les plantea.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Se relaciona significativamente la dimensión Estabilidad Emocional de la personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas equilibradas que regulan sus emociones ante las adversidades de la vida diaria se relaciona con los recursos personales y sociales con los que cuentan las personas para hacer frente a una situación que les causa estrés y malestares. Por lo que Suarez nos dice que las personas que se encuentran estables emocionalmente son las que buscan alternativas para sentirse tranquilos y satisfechos ante algo que les aqueja y por otro lado tenemos también a Ree (1994) que refiere que buscan diversas formas de auto daño que proporcionan un medio de protección a su autoestima y reducir el estrés, y por lo contrario, el autor ya mencionado anteriormente nos dice que algunos trabajadores intentan evitar la situación estresante de forma mental o física utilizan métodos defensivos con el propósito de hacer caso omiso o como si no existiera.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Se relaciona significativamente la dimensión Apertura Mental de la personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés (directo, defensivo y desadaptativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas que se muestran cultas, interesadas por las cosas y experiencias nuevas se relaciona con las acciones que tiene una persona ante determinadas actividades del día a día que son expuestas a causas estresantes. Por lo que refiere Gonzales (2004) que las personas sencillas, que les gusta conocer la cultura y las costumbres de los demás se encuentra

relacionado con los actos que hace una persona para evitar y salir de hechos frustrantes y estresantes. Así mismo tenemos a Paz (2009) que nos dice que algunos trabajadores se muestran desbordantes ante las situaciones de la vida cotidiana pero que están centrado en sus emociones y; por lo contrario Sánchez (2004) que nos dice que estas algunos trabajadores tienden a evadir y rechazar todo tipo de conducta que les demande dolor o cansancio.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Existe correlación de la Personalidad y las Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- En las dimensiones de personalidad: Energía, Tesón, Afabilidad, Estabilidad emocional y Apertura mental, los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú se ubican en el nivel Medio con un porcentaje que va desde 45.5 % al 70.00 %.
- Las respuestas de afrontamiento al estrés predominante en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú es el estilo de afrontamiento desadaptativo con un porcentaje de 53.8%.
- Los resultados evidencian correlación significativa, positiva y de grado débil entre la dimensión Energía de personalidad y las respuestas de afrontamiento al estrés Directo y Defensivo en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; así mismo se identifica una correlación significativa, negativa y de grado débil entre la dimensión Energía y la respuesta de afrontamiento desadaptativo en trabajadores de la referida empresa.
- Se denota que no existe correlación significativa entre la dimensión Tesón y las respuestas de Afrontamiento al Estrés: Directo, Defensivo y Desadaptativo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú
- Se evidencia correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión Afabilidad y las respuestas de Afrontamiento al Estrés: Directo y Defensivo, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; Asimismo se identifica la existencia de una correlación significativa,

negativa y de grado débil, entre Energía y la respuesta de afrontamiento Desadaptativo en los trabajadores de la referida Empresa.

- Se demostró correlación significativa, negativa y de grado débil, entre la dimensión Emocional y la respuesta de Afrontamiento al Estrés Defensivo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; Asimismo correlación significativa, positiva y de grado débil entre la dimensión de la Personalidad Estabilidad Emocional y la respuesta de Afrontamiento al Estrés Desadaptativo; Sin embargo no identifica la existencia de una correlación significativa, entre la dimensión Estabilidad Emocional y la respuesta de afrontamiento Directo en los trabajadores de la referida Empresa.
- Se evidenció una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión Apertura Mental y la respuesta Directo de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú; En tanto que no se identifica una correlación significativa, entre esta dimensión de la Personalidad, con las respuestas de afrontamiento defensivo y Desadaptativo en los trabajadores de la referida Empresa.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la agroindustrial de Virú, desarrollar programas:

- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo en Energía; deberían realizar programas donde intervengan actividades de retroalimentación y refuerzo personal y emocional con el fin de que se desempeñen activamente y satisfactoriamente.
- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo en Tesón, realizar programas con diferentes estrategias donde intervengan actividades de firmeza y determinación donde le permitan conocer sus capacidades y diferencias y así mismo que busquen alternativas de solución para mejorar tanto en su vida personal como laboral.
- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo en Afabilidad se les recomienda realizar programas de relaciones interpersonales basadas en el enfoque cognitivo conductual con el propósito de mejorar su relaciones laborales y personales con sus compañeros de trabajo.
- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo de Estabilidad Emocional realizar programas de inteligencia emocional en las cuales utilicen estrategias que permitan expresar y apreciar de manera equilibrada sus propias emociones y tolerar los estados emocionales de los demás.
- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo en Apertura mental; realizar capacitaciones referidas a la aceptación de los demás, autoestima y personalidad conocer el nivel cultural e intereses de sus compañeros; Así también, realizar actividades extra laborales: Deportivas, excursiones u otra actividad donde permitan conocerse entre ellos.

- ✓ Para los trabajadores que se encuentren en un nivel bajo en Afrontamiento desadaptativo y defensivo, realizar programas de desarrollo de capacidades y desarrollo de actitudes positivas donde intervengan estrategias de afrontamiento adecuado con el propósito de optar por medidas de solución según en la situación en la que se encuentren en busca de que se realicen como personas activas que planifican y buscan solucionar sus problemas de la vida diaria.

CAPITULO VI

REFERENCIAS Y

ANEXOS

6.1. Referencias

Alfredo Fierro (2004): Estrés, afrontamiento. Valencia. Extraído el día 05 de Febrero del 2015: http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf

Agustín Martínez (2004): Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés. España. Extraído el 18 de Enero del 2015 :<http://reme.uji.es/articulos/numero37/article6/article6.pdf>

AntuñaBellerín M A (2005). México. Introducción a la psicología de la personalidad. Extraído el 02 de Febrero 2015:<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/10/Tema%2010.%20Personalidad..pdf>

Briones (2007).Relación entre el Síndrome De Burnout y las Estrategias de Afrontamiento de Estrés en policías vulnerables de Chile.

Cloringer M., Capiara L., Steca., Rahe, (2003). Personalidad. CopyrightEdition.

Daniel Cervone (2001) Personalidad. Teoría de la investigación (2º Edición).

David, LarcesLindzey (1999). Teorías de la personalidad. Amaya 2º Edición

Elena Castaño (2010): Estrategias de afrontamiento de estrés y estilos de crianza. México Extraído el 26 de Febrero del 2015 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56017095004>

Enriquez, K. (2010). Estrategias de Afrontamiento al estrés. Extraído el 09 de Marzo del 2015 de: http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategias_de_afrontamiento

Frank Siteman, citado en N.S. Discaprio (1992). Teoría de la personalidad. Segunda Edición. College Publishing

Fernández L., Abascal C., Dupertus M., Matud S., GemmaAsarbari. (2002).
Personalidad y sus estilos. México. Pearson educación

Ferrer Cáscales - (2010). Conceptos de la personalidad y psicología d la
personalidad. Bogotá. Extraído el 03 de Febrero de 2015
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/10/Tema%2010.%20Personalidad..pdf>

José Hernández (2000). La Personalidad, elementos para su estudio. España.
Editorial Biblioteca Nueva.

JulianMelgosa (1995). Sin Estrés. Madrid- España. Editorial Safeliz

McCrae., citado en Hjelle y Ziegler (1992). Manual de personalidad. Pearson
Edition.

Larsen&Buss (2005). Personalidad y su estructura. Londres. American Edición

Larsen&Buss (2005) Psicología de la personalidad (2° Edición). Editorial Mc Graw
– Hill. Pág. 4-10. México

Méndez (2003): Respuestas de afrontamiento al estrés. Extraido el dia 12 de
Febrero del 2015 de:
http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf

Nydia Obregón Velasco, María Elena Rivera y Ericka Cervantes P (2010): Teorías
de la personalidad. Extraído 15 de Enero 2015
http://www.psicologia.umich.mx/downloads/psicologia_plan_2010/programas_2_sem/teorias_de_la_personalidad.pdf.

Oliver Jhon (2000). Personalidad, Teoría e investigación. México. Editorial El
Moderno.

Olson y Mc Cubbin (1999): Personalidad. Extraído el 02 de Febrero del 2015 de:
<https://www.google.com.pe/#q=personalidad+definicion&revid=1365313047>

Paz(2009): Personalidad y teorías . Extraído del 01 de Marzo del 2015 de :
<http://www.monografias.com/trabajos10/teca/teca.shtml>

Pérez (2003). Teorías del estrés. Extraído el 14 de Febrero del 2015 de:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s>

Ruiz V., Robbins (2004). Estructura de la personalidad.
Mexico.InternacionalThomson Editores.

SusanCLoninger (2003). Teorías de la personalidad. Tercera Edición. México.
Pearson Edition

Tarazona D., Enrique (2010).Breve revisión de la teoría de la personalidad
1°Edicion

Velásquez A (2005). Personalidad y Adolescencia Editorial Un nuevo enfoque,
México.

Weiten, W (2005) Psicología: Temas y variaciones (6° Edición) Cengage Learning
Editores, S A, México, D.F.

Costa y McCrae, (1992). Teoría del rasgo. Extraído el '5 de Maro del 2015 de:
http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_rasgo

6.2. Anexos

ANEXO 1: Consentimiento informado

ANEXO 2: Cuadernillo del Cuestionario Big Five

ANEXO 3: Protocolo de respuestas del Cuestionario Big Five

ANEXO 4: Cuadernillo del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO5: Protocolo del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO 6: Prueba de normalidade del Cuestionario Big Five.

ANEXO 7. Prueba de normalidade del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO 8: Baremos lineales T del Cuestionario Big Five.

ANEXO 9: Puntos de corte en la puntuacion directa del Cuestionario Big Five

ANEXO 10: Normas em percentiles del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO 11: Coeficiente de confiabilidad del Cuestionario Big Five.

ANEXO 12: Coeficiente de confiabilidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO 13: Validez del cuestionario Big Five .

ANEXO 14: Validez del Inventario de respuestas de Afrontamiento al estrés.

ANEXO 6

Prueba de Normalidad del Cuestionario de Personalidad Big-Five en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Sig.(p)	Z de K-S
Energía	1,748	0,004**
Afabilidad	3,187	0,000**
Tesón	1,893	0,002**
Estabilidad Emocional	2,124	0,000**
Apertura Mental	2,599	0,000**

**p < 0.01 (No se cumple la normalidad)

ANEXO 7

Prueba de Normalidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Virú.

	Sig.(p)	Z de K-S
Afrontamiento Directo	2,472	0,000**
Afrontamiento Defensivo	2,269	0,000**
Afrontamiento Desadaptativo	3,103	0,000**

**p < 0.01 (No se cumple la normalidad)

ANEXO 8

Baremos lineales T del Cuestionario de Personalidad Big-Five en trabajadores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Virú.

Puntuación T	Energía	Tesón	Afabilidad	Estabilidad Emocional	Apertura Mental	Puntuación T
75		92				75
74						74
73						73
72		91				72
71						71
70						70
69						69
68				91		68
67						67
66			92	90		66
65						65
64						64
63				89	45	63
62						62
61	91					61
60						60
59						59
58	90	86	90	87		58
57						57
56						56
55	89	85		86	44	55
54			89			54
53		84		85		53
52	88					52
51						51
50		83	88			50
49	87					49
48					43	48
47		82				47
46			87			46
45				82		45
44		81				44
43	85			81		43
42						42
41		80	86			41
40	84			80	42	40
39						39
38		79		79		38
37	83		85			37
36		78				36
35	82		82	78	41	35

ANEXO 9

Puntos de corte en la puntuación directa en el Cuestionario de Personalidad Big-Five en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Pc	P. Directas	Nivel
Energía			
	0 - 40	< 84	Bajo
	41 - 59	84 - 89	Media
	60 - +	> 89	Alto
Tesón			
	0 - 40	< 80	Bajo
	41 - 59	80 - 85	Media
	60 - +	> 85	Alto
Afabilidad			
	0 - 40	< 86	Bajo
	41 - 59	86 - 89	Media
	60 - +	> 89	Alto
Estabilidad Emocional			
	0 - 40	< 80	Bajo
	41 - 59	80 - 86	Media
	60 - +	> 86	Alto
Apertura Mental			
	0 - 40	< 42	Bajo
	41 - 59	42 - 44	Media
	60 - +	> 44	Muy alto

ANEXO 10

Normas en Percentiles Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Percentil	Afrontamiento Directo	Afrontamiento Defensivo	Afrontamiento Desadaptativo	Percentil
99				99
98		45		98
97			26	97
95			24	95
90				90
85			22	85
80				80
75			21	75
70		44		70
65	40	43		65
60				60
55		41		55
50			19	50
45				45
40	39			40
35				35
30	38			30
25				25
20		40		20
15				15
10		37	18	10
5				5
3				3
2				2
1	37	36	16	1

ANEXO 11

Coeficiente de confiabilidad del Cuestionario de Personalidad Big-Five, según el método Test-Retest, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Nº Ítems	Coeficiente de correlación test-retest
Energía	24	0.789
Tesón	24	0.857
Afabilidad	24	0.842
Estabilidad Emocional	24	0.794
Apertura Mental	12	0.874

En la tabla 18, se puede apreciar que los coeficientes de correlación obtenidos entre los resultados de la primera aplicación del Cuestionario de Personalidad Big-Five, con los resultados obtenidos en la segunda aplicación del mismo, evidencian valores calificados como de grado fuerte en las cinco dimensiones, lo que permite establecer que el instrumento es confiable en la población investigada.

ANEXO 12

Coeficiente de confiabilidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés, según el método Test-Retest, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Nº Ítems	Coeficiente de correlación test-retest
Afrontamiento Directo	14	0.894
Afrontamiento Defensivo	16	0.857
Afrontamiento Desadaptativo	10	0.846

En la tabla 18, se puede apreciar que los coeficientes de correlación obtenidos entre los resultados de la primera aplicación Inventario de respuestas de Afrontamiento al Estrés, con los resultados obtenidos en la segunda aplicación del mismo, evidencian valores calificados como de grado muy fuerte en las tres respuestas de afrontamiento, lo que permite establecer que el instrumento es confiable en la población investigada.

ANEXO 13

Validez del Cuestionario de Personalidad Big-Five, según diferenciación de grupos extremos en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Media	Desviación estándar	Prueba
Energía			
Bajo	81,3	1,9	t = 26.0
Alto	90,7	,5	p < 0.01**
Afabilidad			
Bajo	83,4	1,5	t = 14.7
Alto	90,3	,8	p < 0.01*
Tesón			
Bajo	78,7	,5	t = 23.5
Alto	87,6	2,5	p < 0.01*
Estabilidad Emocional			
Bajo	78,6	,6	t = 37.1
Alto	88,8	1,5	p < 0.01*
Apertura mental			
Bajo	40,9	,3	t = 26.8
Alto	44,4	,5	**p < 0.01

* : Instrumento válido por presentar diferencia significativa entre promedios de los niveles alto y bajo en cada subescala.

ANEXO 14

Validez del Inventario de Respuestas de Afrontamiento al Estrés, según diferenciación de grupos extremos en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Media	Desviación estándar	Prueba
Afrontamiento directo			
Bajo	37,0	,2	t = 84.6
Alto	40,0	,1	p < 0.01**
Afrontamiento defensivo			
Bajo	36,8	,7	t = 42.4
Alto	44,2	,6	p < 0.01*
Afrontamiento desadaptativo			
Bajo	17,6	,8	t = 17.7
Alto	22,7	1,9	**p < 0.01

* : Instrumento válido por presentar diferencia significativa entre promedios de los niveles alto y bajo en cada subescala.

