



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Los efectos del estrés en los estudiantes y su rendimiento académico.

Autor: Katie Anita Currid

Director: Carlos Martínez de Ibarreta Zorita

Índice

RESUMEN	IV
PALABRAS CLAVES	IV
ABSTRACT	V
KEYWORDS	V
1.INTRODUCCIÓN	1
(i) PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	1
(ii) JUSTIFICACIÓN DE LA IMPORTANCIA	1
(iii) HIPÓTESIS.....	1
(iv) OBJETIVOS	2
(v) METODOLOGÍA.....	3
2.MARCO TEÓRICO	5
(i) INTRODUCCIÓN AL ESTRÉS	5
(iii)VARIABLES DE ESTRÉS	8
(iv) TIPOS DE ESTRÉS	9
(v) EFECTOS A LARGO PLAZO DEL ESTRÉS	9
(vi) ESTRÉS EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	10
(vii) ESTRÉS ENTRE LOS TRABAJADORES	13
3. ESTUDIO EMPÍRICO METODOLOGÍA	19
(i) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE UNA ENCUESTA EN LÍNEA.....	19
(ii) LA INVESTIGACIÓN	20
(iii) LIMITACIONES A LA INVESTIGACIÓN:	23
4.RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO METODOLOGÍA	25
(i) LOS RESULTADOS DE LA PRIMERA ENCUESTA.....	25
(a) <i>Variable 1</i>	28
(b) <i>Variable 2</i>	31
(c) <i>Variable 3</i>	35
(ii) LOS RESULTADOS DE LA SEGUNDA ENCUESTA	39
5. RECOMENDACIONES	44
6. CONCLUSIONES	47
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	49

8. ANEXOS	58
(i) PRIMERA ENCUESTA:	58
(ii) SEGUNDA ENCUESTA	61

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 - La relación en U invertida entre el estrés y la toma de decisiones.	4
Ilustración 2 - Síndrome General de Adaptación	6
Ilustración 3 - Los factores de estrés	11
Ilustración 4 - El proceso de la investigación.....	23
Ilustración 5 - Porcentaje de hombres con respecto a las mujeres	26
Ilustración 6 - Porcentaje de participantes en cada país	27
Ilustración 7 - Horas de estudio realizadas por los participantes por semana	27
Ilustración 8 - Situaciones de vida de los participantes.....	28
Ilustración 9 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?	29
Ilustración 10 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?	30
Ilustración 11 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?	31
Ilustración 12 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?	32
Ilustración 13 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?	33
Ilustración 14 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?	34
Ilustración 15 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?	35
Ilustración 16 - Variable 3: Horas de estudio	36
Ilustración 17 - Variable 3: Horas de estudio	37
Ilustración 18 - Variable 3: Horas de estudio	38
Ilustración 19 - Variable 3: Horas de estudio	39
Ilustración 20 - Relación U invertida	41
Ilustración 21 - Modelo Preventivo de Gestión del Estrés	46

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar los efectos del estrés en la capacidad de rendimiento de un individuo. Esto implicará la investigación teórica del estrés, los efectos del estrés, los diferentes tipos, cómo las personas pueden diferir en sus síntomas y la forma en que se ven afectadas por el estrés. A esto le seguirá una investigación empírica que consistirá en dos encuestas que examinarán los efectos del estrés en los resultados académicos de los estudiantes universitarios. El objetivo de este trabajo es investigar si existe una correlación negativa entre los niveles de estrés y el rendimiento de un individuo.

Palabras claves

Estrés percibido, estrés, toma de decisiones, lugar de trabajo, universidad, estudiantes, trabajadores.

Abstract

This work aims to analyze the effects of stress on an individual's ability to perform. This will involve theoretical investigation of stress, the effects of stress, the different types, how people can differ in their symptoms and the way they are affected by stress. This will be followed by an empirical investigation consisting of two surveys that will examine the effects of stress on the academic results of university students. This work aims to investigate if there is a negative correlation between the levels of stress and the performance of an individual.

Keywords

Perceived stress, stress, performance, decision making, workplace, university, students, workers.

1.Introducción

(i) Pregunta de Investigación

El tema general de este estudio es investigar los resultados tanto negativos como positivos de las emociones humanas y de los efectos del estrés en el rendimiento de los estudiantes. Durante los años académicos de un estudiante, toman muchas decisiones con respecto a las clases, universidades, calificaciones y cuánto quieren estudiar para obtener altas calificaciones. Es inevitable que, como seres humanos, siempre mostremos algún sesgo a la hora de tomar una decisión, y eso es lo que quiero investigar más a fondo. Investigaré los efectos del estrés en la vida del estudiante. Este tema es un área de investigación muy importante ya que, independientemente de la industria en la que trabaje una persona, la capacidad de comprender las reacciones y el comportamiento de los seres humanos es siempre una habilidad importante. El estrés es un tema importante ya que recientemente se ha convertido en un área de conversación muy común entre estudiantes y trabajadores. Los niveles de estrés están aumentando tanto entre los estudiantes universitarios como entre los trabajadores y es vital conocer las consecuencias de esto. Aprender más sobre el comportamiento irracional de los seres humanos y por qué ciertas variables (por ejemplo, el estrés) afectan a algunas personas más que a otras, puede ayudar a los profesores y gerentes a entender la forma en que los seres humanos interactúan. Una situación a la que uno podría enfrentarse en el futuro puede ser cuando un trabajador está siendo presionado para alcanzar una determinada cuota de ventas, debido a los altos niveles de estrés que está sintiendo, decide falsificar los resultados. Esto conducirá a problemas futuros para el negocio, tanto éticos como financieros. La gente no actúa tan racionalmente como la economía asume que lo hace y por lo tanto no podemos asumir las teorías simples de la economía y esto va a afectar mi trabajo en el futuro (Burton & Shah, 2013).

Por lo tanto, este estudio investigará cómo el estrés afecta a estudiantes y trabajadores y cómo puede afectar sus habilidades de desempeño en su vida diaria.

(ii) Justificación de la Importancia

Esta será una pieza muy interesante de investigación deductiva, ya que los efectos de la salud mental se están haciendo más evidentes en los últimos años. Las personas están empezando a cuidarse mejor, sin embargo, el estrés es un factor común en todos los alumnos como los trabajadores. Según el "The American Institute of Stress", el estrés laboral es la principal fuente de estrés para los adultos y ha aumentado progresivamente en las últimas décadas. El tamaño de la carga de trabajo de una persona puede causar el 46% de sus niveles de estrés (Desconocido, 2013). Esta investigación mostrará cómo los niveles de estrés pueden afectar la toma de decisiones de los estudiantes y si las personas trabajan mejor o peor bajo diferentes niveles de estrés.

(iii) Hipótesis

La hipótesis de este trabajo de fin de grado es que existe una correlación entre el nivel de estrés y la calidad del trabajo. La calidad del trabajo en esta investigación será determinada por las calificaciones obtenidas por los estudiantes en sus exámenes. Antes y durante los exámenes, los estudiantes se ven obligados a tomar decisiones que pueden beneficiarlos a largo plazo o impedir sus oportunidades futuras. Se cree que hay una relación inversa entre el nivel de estrés y la calidad de la toma de decisiones de los estudiantes.

Como seres humanos nos enfrentamos a un número ilimitado de decisiones que tomar cada día. Estas decisiones pueden ser simples decisiones que tomamos subconscientemente, o pueden ser decisiones más difíciles que requieren más tiempo y esfuerzo para que podamos elegir un resultado que sea satisfactorio y beneficioso. La crisis financiera de 2008 dejó a muchas personas estresadas. Ya sea que ese estrés esté relacionado con el trabajo, la vivienda, la familia o las dificultades financieras, es evidente que muchas personas se vieron afectadas. Esto es lo que despertó mi interés por la financiación basada en el comportamiento y los efectos que puede tener en la toma de decisiones. La toma de decisiones consiste en elegir entre opciones que tienen efectos tanto a corto como a largo plazo y que siempre tienen costos y beneficios para cada opción. La toma de decisiones a menudo requiere la presencia de aspectos motivacionales tales como recompensas potenciales. También puede implicar la evaluación de los diferentes riesgos y beneficios que pueden ocurrir como consecuencia

de la decisión. Por lo tanto, la toma de decisiones implica tanto un procesamiento emocional como cognitivo. En general, la suposición subyacente es que el estrés puede conducir a errores, a un desempeño deficiente y a malas decisiones. Sin embargo, el estrés agudo no siempre tiene necesariamente un efecto perjudicial en la toma de decisiones, sino que puede afectar a la forma en que se procesa la información. Más adelante debatiremos esta cuestión con más detalle. Los economistas del comportamiento han estado interesados en este tema durante muchos años, sin embargo, todavía hay algunas inconsistencias presentes en los resultados de los experimentos que se han llevado a cabo. Algunos resultados muestran que los altos niveles de estrés pueden provocar que las personas tomen decisiones más arriesgadas y otros experimentos provocan que los participantes se muestren reacios al riesgo cuando se encuentran en circunstancias estresantes. Por lo tanto, este estudio investigará más a fondo esta cuestión para encontrar una respuesta. También habrá investigación, que consistirá en investigación empírica, midiendo los niveles de estrés entre los estudiantes de nivel universitario antes de sus exámenes de mitad de período y luego comparando estos niveles de estrés con los resultados de las pruebas que recibieron. Para este trabajo, se hará hincapié en el estrés en los estudiantes universitarios, centrándose en el efecto que el estrés puede tener en su rendimiento académico durante una situación de examen. El estudio asumirá entonces que la forma en que las personas funcionan bajo estrés durante sus años universitarios a menudo continúa en el mismo patrón a medida que envejecen, lo que afectará los estándares y la idoneidad de la toma de decisiones y el desempeño en sus futuros años profesionales.

(iv) Objetivos

Este trabajo existe de varios objetivos. El objetivo principal es investigar si los niveles de estrés de un individuo afectan su desempeño. Por eso, el estudio investigará dónde se originó el término estrés, las variables del estrés y cómo pueden afectar a las personas, los diferentes tipos de estrés, el estrés entre los estudiantes universitarios y cómo puede afectar a su rendimiento y cómo estos niveles de estrés pueden convertirse en estrés en el lugar de trabajo.

Finalmente, los resultados de nuestra propia investigación serán comparados con la hipótesis original. Todo esto nos permitirá investigar si la calidad del rendimiento se ve afectada por los niveles de estrés.

(v) Metodología

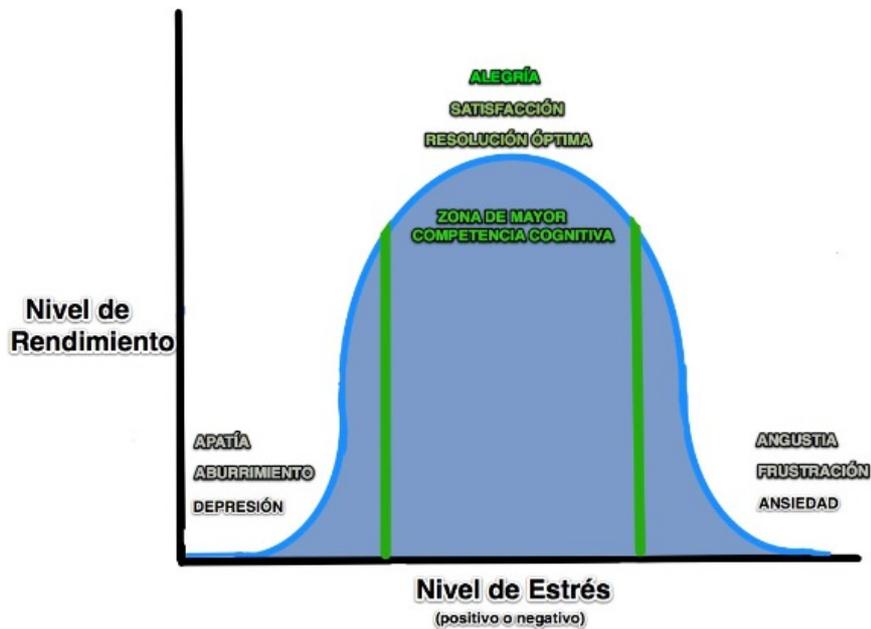
La metodología de investigación que se utilizará es la investigación deductiva. El razonamiento deductivo se refiere al desarrollo de una hipótesis basada en la teoría existente, y luego al diseño de una estrategia de investigación para probar la hipótesis (Dudovskiy, 2014).

Las ventajas de un enfoque deductivo son muchas, entre ellas la posibilidad de explicar las relaciones causales entre los conceptos y las variables, la posibilidad de medir los conceptos cuantitativamente y, finalmente, la posibilidad de generalizar los resultados de la investigación hasta cierto punto.

El enfoque deductivo que se adoptará incluirá las siguientes etapas. Primero, una hipótesis se deducirá de una teoría. En segundo lugar, se formulará una hipótesis en términos operativos y se propondrá una relación entre dos variables específicas. Luego se usará el trabajo de campo para probar la hipótesis. Luego se examinarán los resultados del trabajo de campo. Esto concluirá si la investigación apoya o rechaza la hipótesis.

Para empezar, se sabe que uno de los temas de las finanzas conductuales son las emociones. Una de esas emociones es el estrés. Por lo tanto, la hipótesis que va a probar es que existe una relación clara entre los niveles de estrés que una persona está experimentando y su rendimiento. Se cree que hay una relación invertida en forma de U entre el estrés y el rendimiento personal. Para investigar empíricamente esta hipótesis se utilizará estudiantes. El trabajo de investigación que se realizará incluirá dos encuestas diferentes. Estas encuestas se realizarán una antes de los exámenes y otra después de los exámenes. Luego se recogerán los resultados y se utilizarán métodos cuantitativos para deducir los niveles de estrés. Luego los niveles de estrés serán comparados con los resultados de la prueba, esto mostrará si los niveles de estrés antes de la prueba tienen un efecto en los resultados.

Ilustración 1 - La relación en U invertida entre el estrés y la toma de decisiones.



(Moreno, 2015)

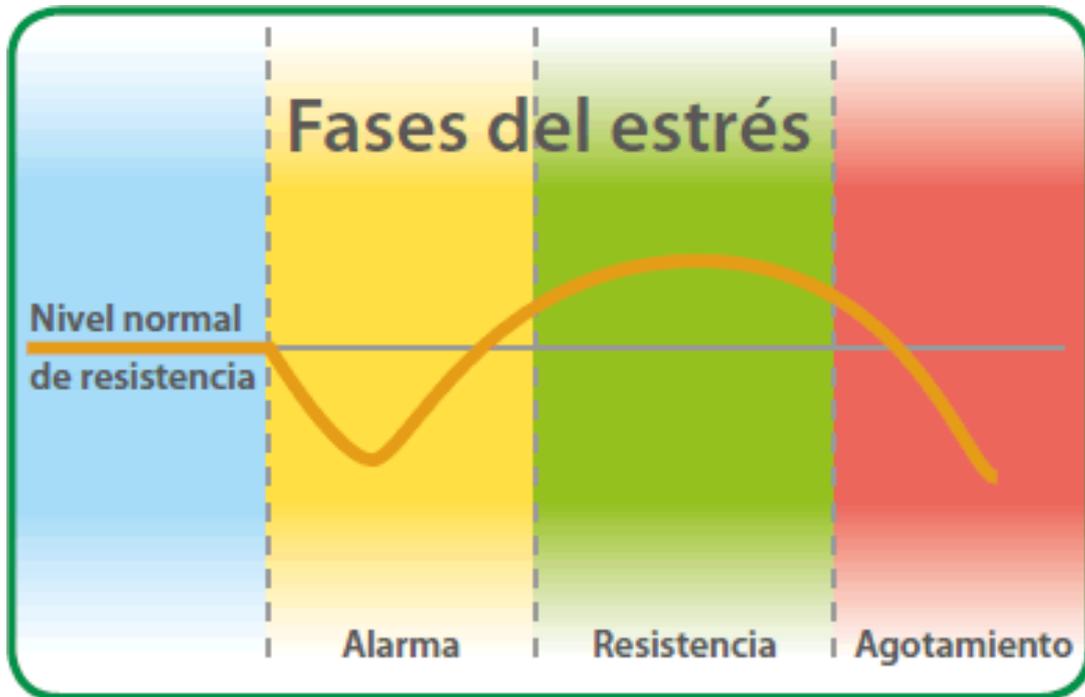
Como lo indica la hipótesis, se cree que hay una forma de U invertida en los resultados, lo que significa que cuanto más alto es el nivel de estrés que una persona experimenta, más baja es la calificación que obtendrá y cuanto más bajo es el nivel de estrés, más alta es la calificación. Esto también mostrará que hay un nivel óptimo de estrés en el que una persona puede obtener la mejor puntuación para sí misma. Como seres humanos, se cree que lo que aprendemos de nuestro pasado, esto puede interpretarse como que los individuos aplican lo que han aprendido de sus años académicos en sus años profesionales y en el futuro.

2.Marco Teórico

(i) Introducción al estrés.

El término estrés comenzó a ser utilizado en la década de 1920 por Hans Selye (Desconocido, s.f). Tomó prestado el término estrés del campo de la física. En física, el estrés describe la fuerza que produce la tensión sobre un cuerpo físico (es decir, la flexión de un trozo de metal hasta que se rompe ocurre debido a la fuerza, o tensión, ejercida sobre él). Selye comenzó a considerar la idea del estrés cuando terminó sus estudios de medicina en la Universidad de Montreal (Desconocido, s.f). Se dio cuenta de que no importaba lo que sufrieran sus pacientes, todos tenían algo en común. Todos parecían enfermos (Desconocido, s.f). En su opinión, todos ellos estaban bajo estrés físico. Propuso que el estrés era una tensión inespecífica en el cuerpo causada por irregularidades en las funciones corporales normales (Desconocido, s.f). Este estrés resultó en la liberación de hormonas del estrés. Llamó a esto el "Síndrome General de Adaptación" que él explicó como las reacciones de nuestro cuerpo a corto y largo plazo al estrés (Desconocido, s.f). La fase de alarma es cuando empiezan a aparecer los síntomas físicos del estrés, y el cuerpo se prepara para hacerle frente o huir de él (Paoli, 2018). La fase de adaptación o resistencia es la próxima fase. En esta fase nuestro cuerpo se resiste a adaptarse a la situación que está viviendo, encontrándose en un estado de alerta. (Paoli, 2018) Por fin la fase de agotamiento. Es la fase que aparece cuando el cuerpo ha sido sometido por un tiempo prolongado a un estado de estrés, se siente agotado e incapaz de combatirlo (Paoli, 2018). En esta fase la gente puede ver las consecuencias físicas y psicológicas de estrés (Paoli, 2018). La amenaza real o percibida para un organismo se conoce como el "factor estresante" y la respuesta al factor estresante se conoce como la "respuesta al estrés" (Schneiderman, et al., 2005).

Ilustración 2 - Síndrome General de Adaptación



(Fuente: (Paoli, 2018))

Aunque diferentes situaciones llevan a diferentes respuestas de estrés, también hay diferencias individuales en las respuestas de estrés a la misma situación (Schneiderman, et al., 2005). Algunos individuos tienden a mostrar respuestas de estrés relacionadas con el afrontamiento activo, y otros mostrarán respuestas de estrés asociadas con la vigilancia aversiva. El afrontamiento activo es un factor vital que lleva a los individuos a afrontar con éxito situaciones estresantes (Kumpfer, 1999). La vigilancia aversiva es lo contrario, a medida que la gente se aleja del factor estresante.

(ii) Cómo el estrés afecta a las personas de manera diferente

Se puede ver que el estrés tiene una serie de consecuencias y puede afectar a las personas de diferentes maneras. Una amplia gama de experiencias estresantes puede influir en la toma de decisiones humanas de manera compleja, más allá de las simples predicciones de un modelo de lucha o huida. Las primeras investigaciones sugieren que la exposición al estrés influye en los circuitos neuronales básicos involucrados en el procesamiento y aprendizaje de recompensas, al mismo tiempo que sesga las decisiones hacia el hábito y modula nuestra propensión a asumir riesgos (Delgado, 2017). Como

una tensión de construcción es amorfa, fácilmente identificable pero difícil de definir, su naturaleza varía según las circunstancias y el individuo. La creciente literatura sobre el estrés y la toma de decisiones en humanos está lejos de ser consistente internamente. Se han realizado estudios sobre los efectos del estrés en los procesos relacionados con la toma de decisiones, centrándose en la valoración, el aprendizaje y la asunción de riesgos (Delgado, 2017). Una de las bases científicas, el estrés ha sido definido clásicamente como "la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda de cambio", una función homeostática adaptativa (Delgado, 2017). Se asocia a la activación paralela de dos sistemas biológicos: el eje suprarrenal simpático (SAM) de acción rápida y el eje suprarrenal hipotalámico (HPA) de acción lenta (Delgado, 2017)

Los niveles agudamente elevados de la hormona cortisol se asocian con euforia y propiedades similares a la recompensa relacionadas con el comportamiento de búsqueda de sensaciones (Preston, et al., 2007). Por lo tanto, el estrés agudo y los niveles elevados de cortisol pueden promover conductas de riesgo (Preston, et al., 2007). Los que responden con alto contenido de cortisol son más sensibles a las recompensas inmediatas que los que responden con bajo contenido de cortisol (Preston, et al., 2007). Utilizando la Iowa Gambling Task, (Preston, et al., 2007) mostraron que el estrés agudo interrumpió la toma de decisiones. De manera interesante, concluyeron tentativamente que los hombres con estrés agudo asumen riesgos, mientras que las mujeres con estrés no agudo asumen riesgos. Para probar la correlación entre el estrés y la toma de decisiones, los experimentadores de la Universidad de Utrecht utilizan la prueba de estrés social de Trier para inducir el estrés en los participantes (Ruudvan den Bos, 2009). Esta prueba también aumenta los niveles de cortisol salival, que también es un elemento que afectará el proceso de toma de decisiones de los participantes (Ruudvan den Bos, 2009). Durante esta prueba, a los participantes se les presenta un tema controvertido, con el que tuvieron que preparar un discurso en 3 minutos (Ruudvan den Bos, 2009). Los participantes tendrían entonces que presentar este discurso ante dos personas y también una cámara para la grabación de vídeo. A los participantes se les harían preguntas sobre su discurso una vez que terminaran (Ruudvan den Bos, 2009). Después de que la prueba de estrés tuvo lugar, los participantes tomaron parte en la tarea de Iowa Gambling (Ruudvan den Bos, 2009). Los sujetos de prueba tienen que desarrollar un escenario monetario rentable a largo plazo en una situación de

incertidumbre y conflicto entre la posibilidad de encontrar una gran recompensa inmediata en dos barajas perdedoras a largo plazo y la posibilidad de encontrar una pequeña recompensa inmediata en dos barajas ganadoras a largo plazo (Ruudvan den Bos, 2009). Esto también refleja el tipo de toma de decisiones que tendría lugar en el sector financiero. La saliva fue entonces tomada de los participantes, la saliva lleva la hormona cortisol, que es un indicador de estrés (Ruudvan den Bos, 2009).

Los resultados encontraron que los hombres y las mujeres pueden tener una sensibilidad diferente a los efectos del estrés en los logros, con la interrupción de los procesos de toma de decisiones en los hombres de alta respuesta con un posible efecto bifásico en las mujeres, es decir, el aumento en los niveles más bajos y la disminución en los niveles altos de cortisol. Los resultados de este estudio sugieren que los hombres comerciantes o, en general, los hombres en puestos de trabajo de alto riesgo, que son respondedores de cortisol de alto riesgo, están en riesgo al tomar decisiones en condiciones de estrés agudo en los logros, mientras que las mujeres pueden estar en menor riesgo en tales condiciones (Ruudvan den Bos, 2009).

(iii) Variables de estrés

El estrés puede ser causado por una serie de variables. El grado de estrés depende del funcionamiento de dos mecanismos fisiológicos de protección. Este primer mecanismo es la "reacción de alarma". Cuando nos enfrentamos a una amenaza para nuestra seguridad, nuestra primera respuesta es la excitación fisiológica: nuestros músculos se tensan y la respiración y la frecuencia cardíaca se vuelven más rápidas (Michie, 2002). O luchamos o huimos. Las amenazas actuales tienden a ser más psicológicas, por ejemplo, el ataque verbal injustificado de un superior en el trabajo (Michie, 2002). Por lo general, no es socialmente aceptable actuar "peleando o huyendo", y se requiere un medio alternativo para expresar la energía emocional y física resultante. Esto cae en el terreno de la comunicación asertiva (Michie, 2002). El segundo mecanismo es la 'Adaptación'. Esto nos permite dejar de responder cuando nos damos cuenta de que los estímulos del entorno ya no son una amenaza para nuestra seguridad (Michie, 2002). Al darnos cuenta de que el proceso no funcionaba, eventualmente nos colapsaríamos por el

desgaste físico y el agotamiento mental (Michie, 2002). Por lo tanto, el estrés se experimenta cuando estos mecanismos no están funcionando correctamente.

El estrés a menudo hace que las personas se concentren sólo en la forma en que las cosas podrían ir bien (Desconocido, 2012). La gente comenzará a prestar más atención a la información positiva y a menudo comenzará a descartar la información negativa (Desconocido, 2012). Esto evidentemente conducirá a un futuro deterioro, ya que no aprenderán de su retroalimentación negativa. Sin embargo, aún existe una diferencia entre la forma en que los géneros tratan el estrés (Desconocido, 2012).

(iv) Tipos de estrés

Según la Asociación Americana de Psicología, existen tres tipos de estrés (Cohen , 2015). Estos incluyen el estrés agudo, el estrés episódico y el estrés agudo crónico. El estrés agudo es el más común y es el resultado de factores estresantes recientes o anticipados (Cohen , 2015). Puede ser tanto positivo como negativo, sin embargo, mientras no dure por un largo período de tiempo, normalmente no hay nada de malo en sufrir de estrés agudo (Cohen , 2015). El estrés agudo episódico ocurre con frecuencia. Se acompaña de preocupación y las personalidades de tipo A son más propensas a este tipo de estrés. Es un estrés recurrente (Cohen , 2015). El estrés agudo crónico a menudo se describe como un estrés interminable. En última instancia, afectará a su salud y puede provocar graves problemas de salud (Cohen , 2015).

(v) Efectos a largo plazo del estrés

El cerebro es el órgano más importante del cuerpo cuando se trata de percibir el estrés. Es el órgano central del estrés y de la adaptación al estrés porque percibe y determina lo que es amenazante, así como las respuestas conductuales y fisiológicas al factor estresante (Eiland , et al., 2012). Tanto el cerebro en desarrollo como el adulto son capaces de mostrar una plasticidad estructural y funcional reversible en respuesta a situaciones estresantes (Eiland , et al., 2012). La amígdala y la corteza prefrontal, regiones del cerebro implicadas en la ansiedad y el miedo, el estado de ánimo, la función cognitiva y el control del comportamiento, también muestran plasticidad estructural (Eiland , et al., 2012). El estrés agudo y crónico causa un desequilibrio de los

circuitos neuronales que sirven para la cognición, la toma de decisiones, la ansiedad y el estado de ánimo que puede aumentar o disminuir la expresión de esos comportamientos y estados de comportamiento (Eiland , et al., 2012). A corto plazo, el aumento de los niveles de estrés puede causar efectos temporales que son adaptativos, sin embargo, cuando el estrés se convierte en un problema a largo plazo y comienza a causar daño a los circuitos neurales, el individuo comenzará a sufrir de ansiedad crónica o trastornos del estado de ánimo y necesitará buscar ayuda en forma de terapias conductuales para ayudar a contrarrestar estos efectos (Eiland , et al., 2012).

(vi) Estrés en los estudiantes universitarios

Como los niveles de estrés de los estudiantes se utilizarán en la investigación empírica, es importante investigar la literatura sobre los efectos del estrés en los estudiantes universitarios. Muchos investigadores han investigado el estrés experimentado por los estudiantes y los factores demográficos que lo afectan. El estrés psicológico entre los estudiantes ha surgido como un tema de creciente preocupación en los últimos años (Childs , et al., 2016). El estudio de Hamaideh (Hamaideh, 2011) tenía como objetivo identificar el estrés y las reacciones al estrés entre los estudiantes universitarios. Este estudio también investigó las correlaciones entre los factores estresantes de los estudiantes y las variables del estudio. El resultado de este estudio mostró que el grupo más alto de factores estresantes experimentados por los estudiantes fueron los factores estresantes autoimpuestos seguidos de la presión (Thawabieh & Qaisy, 2012). Otro estudio realizado por Laurence, Williams y Eiland indicó que los exámenes, el miedo a caerse, la escasez de tiempo clínico, la disminución de la autoestima y la disminución de las actividades recreativas se han relacionado con mayores niveles de estrés (Laurence, et al., 2009). Los niveles más altos de estrés también se han asociado con un desempeño académico más deficiente (Pluut, et al., 2015). Un estudio realizado por Ul Haq (ul Haq, 2018) indicó que los estudiantes varones sufren más depresión, estrés y ansiedad en comparación con las mujeres. Al relacionar esto con los niveles de estrés de los hombres en el lugar de trabajo, se puede ver que estadísticamente las mujeres sufren de niveles más altos de estrés, sin embargo, este resultado está sesgado debido al hecho de que sólo el 52% de los hombres dicen que es importante reportar y manejar el estrés (Desconocido, 2010). Esto muestra que puede haber un nivel mucho más alto de

hombres que sufren de estrés en el lugar de trabajo, pero hay demasiado estigma en torno a la cuestión de la salud mental de los hombres que no están contentos de hablar de su propia lucha.

Los investigadores han identificado una serie de factores estresantes entre los estudiantes universitarios. Algunos de estos factores estresantes incluyen demasiadas tareas, competencia con otros estudiantes, fracasos, falta de dinero (Fairbrother & Warn, 2003), malas relaciones con otros estudiantes, profesores o familia de problemas en casa (Bharggava & Trivedi, 2018). Los 5 principales factores de estrés identificados son los académicos, las finanzas, las relaciones, la carrera y la gestión del tiempo (Bharggava & Trivedi, 2018). Concentrándose en el factor estresante de la carrera, es evidente que el estrés laboral comienza a una edad temprana, lo que a menudo afecta negativamente a su rendimiento y bienestar general. Los estudiantes a menudo insisten en no obtener la oportunidad de trabajo que deseaban y el alto nivel de competencia en el mercado (Bharggava & Trivedi, 2018). Esto puede llevar al estrés en el lugar de trabajo, ya que los estudiantes de entonces están enfatizando que hay una posibilidad, pueden no ser lo suficientemente buenos y perderán el trabajo.

Ilustración 3 - Los factores de estrés



(Fuente: Elaboración propia)

El estrés excesivo y continuo puede tener efectos negativos en un ser humano que van más allá de un compromiso con la salud. Los niveles continuos de estrés elevado pueden desencadenar enfermedades relacionadas con el estrés que pueden disminuir la calidad de vida de una persona (Ribeiro, et al., 2018). La calidad de vida se define como la percepción de un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el que se inserta, lo que también implica sus objetivos, perspectivas, normas y preocupaciones (WHO, 1995). Las exigencias de la vida moderna han provocado a menudo la aparición de acontecimientos somáticos en los jóvenes, por lo que las exigencias endógenas y exógenas interactúan para afectar negativamente el rendimiento académico y los logros de los estudiantes (Pozos-Radillo, et al., 2014). Según una investigación realizada por estudiantes universitarios (Ribeiro, et al., 2018), tanto de grado como de postgrado se encuentran en el rango de edad sociodemográfico en el que los trastornos relacionados con el estrés son más frecuentes. El estudio también mostró que los altos niveles de estrés también estaban relacionados con el deterioro de la calidad de vida.

En 2015, el Sindicato Nacional de Estudiantes encuestó a 1.093 estudiantes de educación superior (Peate, 2017). Los resultados de esta investigación son escandalosos. Mostrando que (78%) de los estudiantes encuestados habían experimentado problemas de salud mental en el último año, mientras que un tercio de los estudiantes habían experimentado pensamientos suicidas (Peate, 2017). Estos estudiantes suelen entrar inmediatamente en la fuerza laboral global, por lo que es tan importante que la dirección de la fuerza laboral cuente con políticas para ayudar a las personas a hacer frente a su estrés.

Hay un número de causas de estrés para el estrés universitario. La primera fuente es vivir lejos de casa (Cohen , 2015). Para la mayoría de las personas es la primera vez que viven fuera de casa y se trata de un entorno desconocido. También hay un cambio en el entorno de apoyo, ya que los miembros de la familia no están allí en persona para ayudar con decisiones y situaciones difíciles (Cohen , 2015). Las demandas académicas y la ansiedad por los exámenes también son una gran causa de estrés para los estudiantes (Cohen , 2015). La repentina expectativa de que los estudiantes acepten la responsabilidad financiera también puede ser un shock para los estudiantes y puede causar altos niveles de estrés a medida que los estudiantes empiezan a pagar su propia

renta, comida y electricidad (Cohen , 2015). La principal fuente final de estrés es el futuro. Los estudiantes están bajo presión para decidir lo que quieren hacer el resto de sus vidas y a menudo no es un proceso simple (Cohen , 2015).

(vii) Estrés entre los trabajadores

Dado que la generación actual se incorporará al mercado laboral en un futuro próximo, es importante investigar los efectos del estrés en el lugar de trabajo, ya que los estudiantes universitarios generalmente estresados se incorporan a la fuerza laboral directamente desde la universidad. El lugar de trabajo es una fuente importante de demandas y presiones que causan estrés, y de recursos estructurales y sociales para contrarrestar el estrés. El estrés en el lugar de trabajo se define como "la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en tela de juicio su capacidad de hacer frente" por la Organización Mundial de la Salud (Maulik, 2017). Puede haber un número de causas diferentes de estrés y esto afectará a los individuos de una manera diferente. Algunas personas son muy susceptibles al estrés y otras no. Los factores del lugar de trabajo que se han encontrado asociados con el estrés y los riesgos para la salud pueden clasificarse como aquellos que tienen que ver con el contenido del trabajo y aquellos que tienen que ver con el contexto social y organizativo del trabajo (Michie, 2002). Los que son intrínsecos al trabajo incluyen largas horas, sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, tareas difíciles o complejas, falta de descansos, falta de variedad y malas condiciones físicas de trabajo (Michie, 2002). El trabajo poco claro o los roles y límites conflictivos pueden causar estrés, al igual que la responsabilidad por las personas. Las posibilidades de desarrollo de empleo son importantes amortiguadores contra el estrés actual, ya que la falta de promoción, la falta de formación y la inseguridad laboral son estresantes (Michie, 2002). Una cultura organizacional de horas extras no remuneradas o "presenteeísmo" causa estrés. Por otro lado, la cultura de involucrar a la gente en las decisiones, mantenerla informada sobre lo que está sucediendo en la organización y proporcionar buenos servicios e instalaciones recreativas reduce el estrés (Michie, 2002). El cambio organizativo, especialmente cuando la consulta ha sido inadecuada, es una fuente enorme de estrés (Michie, 2002).

Estos cambios incluyen fusiones, reubicaciones, reestructuraciones o "reducciones de personal", contratos individuales y despidos dentro de la organización (Michie, 2002).

Otros factores que pueden afectar el nivel de estrés de los trabajadores incluyen la baja moral, los trabajadores a menudo pueden sentirse impotentes y, por lo tanto, pierden productividad y se vuelven complacientes (Hussung, 2015). Los estilos de gestión pueden tener un efecto importante en los niveles de estrés de los individuos. Si un lugar de trabajo tiene una comunicación deficiente y una toma de decisiones deficiente entre los gerentes, los trabajadores no se sentirán apoyados por sus empleadores (Hussung, 2015). Hay múltiples aspectos de un estilo de gestión empresarial que pueden inducir al estrés, entre los que se incluyen la falta de claridad en las expectativas, la falta de dirección y visión claras, la creación de miedo y la creación de una cultura de represión, la falta de confianza y la presencia de la micro gestión, la falta de un sistema de recompensa o reconocimiento, la falta de transparencia con la empresa y la presencia de discriminación (Saras, 2018). Las responsabilidades laborales son otra fuente importante de estrés para los trabajadores. Estas responsabilidades deben ser descritas en la descripción inicial del trabajo firmada por el trabajador y esta descripción debe ser revisada anualmente (Smith, s.f). Tener una descripción escrita del trabajo puede ayudar a los trabajadores a entender exactamente lo que se espera de ellos. Si las tareas que son requeridas por los empleadores comienzan a expandirse en un área que no está especificada en el contrato, puede llegar a ser estresante para el trabajador, ya que puede estar inseguro de lo que tiene que hacer (Smith, s.f). Por lo tanto, en esta etapa el empleado debe pedir una revisión de la descripción de su trabajo para asegurar que la situación pueda ser libre de estrés para ambas partes involucradas (Smith, s.f).

El ambiente de trabajo puede ser uno de los aspectos más importantes cuando se trata de las causas de estrés en el lugar de trabajo (Juliet Hassard, 2017). Existe un entorno de trabajo tanto físico como psicológico (Juliet Hassard, 2017). Según la teoría del estrés, todos los sistemas biológicos deben autorregularse y adaptarse en el contexto de las condiciones ambientales cambiantes, y el estrés se deriva de las evaluaciones particulares y de la reacción a esas condiciones cambiantes (Juliet Hassard, 2017). Un aspecto central de la teoría del estrés es la importancia que se le da a la evaluación cognitiva y a las reacciones emocionales a la noción de "adecuación" entre el individuo

y su entorno (físico y psicosocial). El entorno físico de trabajo puede incluir condiciones ambientales, como la calidad del aire, el ruido, las condiciones ergonómicas y la privacidad (Juliet Hassard, 2017). En cuanto a la ergonomía, esto incluye características del lugar de trabajo como la iluminación, el control del ruido, el mobiliario de oficina y la disposición de la oficina (Juliet Hassard, 2017). El ambiente psicológico de trabajo es imperativo para asegurar la satisfacción en el trabajo y el bienestar en el trabajo. En lo que respecta al entorno psicológico laboral, la organización tiene la responsabilidad de evaluar los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores, lo que debería incluir preguntas sobre temas como el acoso, el acoso sexual y el agotamiento (University, 2019).

Un entorno de trabajo desfavorable o insatisfactorio puede suponer una amenaza para la salud mental de los trabajadores (K. Niewenhuijsen, 2010), lo que incluye una serie de enfermedades relacionadas con el estrés. Un estudio reciente mostró que, entre una muestra de 60556 empleadores en los EE. UU., el 4,5% mostraba la presencia de una alta angustia psicológica y que el 9,6% mostraba signos de angustia moderada (K. Niewenhuijsen, 2010). Los factores de estrés pueden definirse como presiones selectivas del entorno físico y social que amenazan o desafían al organismo y provocan patrones de respuesta compensatoria (Karel Pacák, 2001). El Instituto Americano de Estrés (AIS) indicó que aproximadamente el 66% de los factores estresantes de las personas están relacionados con sus trabajos (Desconocido, 2017). Los síntomas de estrés pueden incluir síntomas emocionales tales como estar fácilmente agitado y frustrado, síntomas físicos tales como dolores de cabeza y síntomas cognitivos de sacudidas tales como pensamientos acelerados y mal juicio, y finalmente síntomas conductuales tales como postergar y evitar responsabilidades (Karriem-Norwood, 2017). Estos síntomas a menudo pueden mostrar los primeros signos de un trastorno relacionado con el estrés, como un trastorno cardiovascular o un trastorno de estrés postraumático.

Una pregunta común es: ¿Qué es lo que hace que los estresantes sean estresantes? En términos básicos, el estrés tiene que ver con la posibilidad de una amenaza y/o una pérdida (Lazarus, 1999). El término amenaza o pérdida se refiere al logro de una tarea o de un objetivo. Dado que las personas en general difieren en cuanto a cuáles son sus objetivos personales o profesionales que desean perseguir (Cropanzano, et al., 1993),

esto conduce a una importante fuente de diferencias individuales con respecto al estrés (Semmer, 2006). La creación de metas es un proceso diferente para todos. La búsqueda de metas positivas se asocia con el bienestar en lugar de evitar metas negativas (Emmons, 1996) y la proporción de metas positivas/negativas relacionadas con el trabajo se asocia con la satisfacción en el trabajo (Roberson, 1990). Hay una serie de motivos para el estrés. La lucha por el poder se asocia con un menor bienestar (Emmons, 1996) y con una reacción más fuerte a los eventos estresantes (Jemmott, 1987). Si aplicamos esto a un lugar de trabajo, se puede suponer que las personas a menudo establecen altos objetivos y estándares profesionales. Esto puede inducir por una alta necesidad de control y hará que las personas reaccionen fuertemente a su nivel de control que está siendo amenazado, lo que puede llevar al estrés. Esta necesidad de control es más típica en las personas con un patrón de comportamiento de tipo A (Edwards, 1991).

Como la industria financiera y de negocios es conocida por sus trabajos de alto estrés, es importante investigar el estrés en la industria financiera. Muchos inversores y corredores de bolsa deben tomar decisiones financieras bajo presiones psicológicas y de tiempo mientras se enfrentan a dificultades en el lugar de trabajo y en las relaciones interpersonales. Se ha demostrado que estas actividades conducen a niveles más altos de estrés agudo. Los estudios psicológicos generalmente han reportado la facilitación de la toma de riesgos en varios tipos de tareas de toma de decisiones después de la exposición al estrés agudo. A menudo se muestran resultados mixtos entre los estudios que se han realizado para medir los efectos del estrés en el rendimiento de los trabajadores (Yamakawa, et al., 2016). Muchos resultados dicen que el estrés agudo facilitó la evitación del riesgo cuando las decisiones implicaban ganancias, pero facilitó la preferencia por el riesgo cuando las decisiones implicaban pérdidas, lo que resultó en un "efecto de reflexión" reforzado, es decir, una mayor preferencia por las opciones arriesgadas relacionadas con las pérdidas en lugar de las ganancias (Yamakawa, et al., 2016). Sin embargo, hay algunos estudios que muestran los resultados opuestos (Yamakawa, et al., 2016). Esto puede mostrar la importancia de conocer los efectos del estrés desde una edad temprana y cómo afrontarlo.

Si nos fijamos en la crisis financiera mundial más reciente, podemos ver que los resultados de esta recesión han tenido efectos significativos en los trabajadores de la

industria financiera. Ningún sector ha sido inmune a los efectos del choque, lo que significa que ha habido un efecto perjudicial a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo informó sobre una serie de cuestiones preocupantes para los trabajadores de los servicios financieros, entre las que se incluyen una mayor presión sobre el tiempo, problemas con la ergonomía, roles conflictivos, demandas de trabajo que se consideraban excesivas, relaciones difíciles con los clientes y un número creciente de casos de estrés y violencia (Giga S. I., 2003). Después de la crisis financiera, los trabajadores financieros reportaron un estrés significativamente mayor por el temor a los despidos, el aumento de las experiencias de cambios indeseables y un mayor temor a cometer errores durante el trabajo (Tsai FJ, 2011). Investigadores de Italia publicaron una revisión de 19 estudios que analizan la relación entre la recesión mundial de 2008 y la salud mental de los trabajadores (Mucci N, 2016). Descubrieron que la crisis tenía repercusiones psicológicas significativas entre los trabajadores. Hubo cuatro factores principales que llevaron a problemas de salud mental entre los trabajadores: desempleo, mayor número de horas, pérdida de personal y recortes salariales (Mucci N, 2016). Esto condujo a un aumento significativo de los problemas de salud mental, incluyendo ansiedad, depresión, trastornos del estado de ánimo y suicidio (Mucci N, 2016).

La gestión del estrés es crucial tanto para el individuo como para la empresa. En el ámbito laboral, el estrés puede presentarse en forma de estrés ocupacional, estrés laboral, estrés organizacional y otros tipos de problemas relacionados con el estrés (Schabracq, et al., 2010). Algunas personas ven el estrés como una necesidad en el lugar de trabajo. El lugar de trabajo es un lugar de competencia y demanda, lo que a menudo significa que los directivos deben ejercer cierta presión sobre sus empleados para obtener los mejores resultados posibles que les permitan obtener un rendimiento más eficaz. Sin embargo, el manejo efectivo del estrés debería permitir a los trabajadores manejar y hacer frente a los niveles de estrés en el lugar de trabajo (Schabracq, et al., 2010). La gente trabaja por varias razones además de la necesidad de dinero. El trabajo les da un propósito en la vida, y permite a los individuos dar forma a su identidad (Ibarra, 2003). El trabajo ofrece desafíos, los desafíos están asociados con el estrés. El estrés, por lo tanto, se convierte en una parte integral de nuestras vidas (Schabracq, et al., 2010).

Los 16 Factores de Personalidad (FP) de Cattell's pueden ayudar a identificar tipos de personalidad individuales que pueden ser perfectos para un trabajo y un mal ajuste para el siguiente (Cattell & Kline, 1977). Por ejemplo, un trabajador de ISS puede no sentirse estresado por estar todo el día en un entorno empresarial exigente; sin embargo, si lo pone frente a un aula de estudiantes, puede que encuentre esta situación estresante. Por lo tanto, Cattell's 16 FP puede ser una herramienta útil para ayudar a evaluar qué trabajo se ajusta mejor a la personalidad del individuo (Cattell & Kline, 1977). El 16 FP incluye lo siguiente: abstracción, aprehensión, dominio, estabilidad emocional, vivacidad, apertura al cambio, perfeccionismo, privacidad, razonamiento, conciencia de las reglas, autosuficiencia, sensibilidad, audacia social, tensión, vigilancia y calor (Cherry, 2018). Hay cuestionarios específicos disponibles que le permiten calcular sus diferentes tipos de personalidad para ver cómo se comportaría en diferentes situaciones.

Es evidente, por lo tanto, que el estrés está presente en cada paso de nuestras vidas. Los estudiantes sufren de estrés durante sus años académicos, que luego continúan en sus años profesionales. En teoría, el estrés puede tener efectos importantes en el comportamiento de las personas y en su proceso de toma de decisiones, tanto en el ámbito académico como en el profesional. Donde el género juega un papel clave en los resultados de sus decisiones. Las diferencias en la vulnerabilidad a las experiencias estresantes a menudo se encuentran en los objetivos de las personas. Algunos pueden llegar a la conclusión de que, para reducir la vulnerabilidad a las incidencias estresantes, es necesario reducir el alcance de sus objetivos. Esto puede ser visto como un punto de vista negativo, ya que las metas son lo que nos motiva en la vida y los resultados de alcanzar sus metas son generalmente un resultado positivo. Renunciar a sus metas puede tener consecuencias negativas para la persona involucrada. En general, la literatura muestra que el estrés puede tener un fuerte impacto en las capacidades de rendimiento de las personas. Sin embargo, el resultado no siempre es el mismo, ya que algunas investigaciones afirman que existe una clara correlación entre el estrés y el rendimiento, mientras que otras investigaciones afirman lo contrario. En este estudio, la investigación empírica se utilizará para examinar más a fondo este asunto con el fin de obtener un resultado claro.

3. Estudio Empírico Metodología

Para la investigación primaria se realizó una encuesta en línea para calcular los niveles de estrés entre los estudiantes universitarios y compararlos con los resultados de las calificaciones promedio de estos estudiantes. Para ello, fue necesario enviar dos encuestas en línea diferentes.

(i) Ventajas y desventajas de una encuesta en línea

El uso de una encuesta como metodología de investigación tiene muchas ventajas, sin embargo, también hay desventajas, ya que ningún método de investigación es perfecto. Las ventajas de una encuesta en línea son, ante todo, el amplio acceso a muchas más personas en todo el mundo. (Wright, 2005). Este es un aspecto importante para la investigación, ya que una encuesta en línea permite un mayor acceso a más estudiantes en todo el mundo, lo que resulta en una representación más precisa de los estudiantes. La segunda ventaja es el tiempo (Wright, 2005). Mediante el uso de encuestas en línea no sólo se puede llegar a la gente mucho más rápido, sino que también se puede dar a la gente la opción de completar su encuesta en su propio tiempo cuando se sientan cómodos haciéndolo. Tomaría mucho más tiempo conocer a todos cara a cara para llenar una encuesta. Además, muchas de las aplicaciones que ofrecen servicios de encuestas en línea cuentan con software desarrollado para exportar e interpretar datos, lo que ahorra aún más tiempo al investigador. La ventaja final es el coste (Wright, 2005). Las encuestas en línea son una de las opciones más baratas para las investigaciones. Hay tantos servicios que hacen todo el trabajo para usted de forma gratuita. En comparación con las encuestas en papel, el servicio en línea es la mejor opción.

También hay desventajas y limitaciones en las encuestas en línea. Una de estas desventajas es la calidad de la información recopilada (Fricker, 2002). El propósito principal de la investigación es recopilar información sobre los estudiantes, por lo tanto, si esta información es inútil a menos que sea representativa y precisa. Puede ser muy fácil para las personas acostarse detrás de la pantalla de una computadora. Pueden introducir fácilmente información incorrecta que conduzca a información no representativa. Otra desventaja puede ser el tiempo de respuesta (Fricker, 2002). Esto a

menudo puede ser una gran limitación. Cuando se envía una encuesta en línea, es voluntario que la persona la llene. Por lo tanto, es difícil conseguir que la gente llene la encuesta. Una manera de evitar esto fue enviando mi encuesta muy temprano para que hubiera tiempo suficiente para que la gente respondiera. Otra desventaja es que no hay ningún entrevistador presente (Guest, 2016). La presencia de un entrevistador físico a menudo puede ser importante, ya que la gente puede tener preguntas sobre la redacción y el entrevistador sería necesario para aclarar. También el entrevistador puede confirmar que la información de los entrevistados es verdadera y confiable, como el sexo, la edad y el origen étnico. Mientras que en las encuestas en línea esta información es difícil de probar (Guest, 2016). El muestreo limitado también puede ser una desventaja, ciertas poblaciones pueden no tener acceso a Internet para completar la encuesta, ejemplos de estas poblaciones serían los ancianos o los niños pequeños (Guest, 2016). Sin embargo, esta limitación no afectará la investigación ya que todos los estudiantes a los que enviaré la encuesta tendrán acceso a Internet.

En total, las ventajas de una encuesta en línea superan las desventajas de una encuesta en línea en mi situación. Al usar este método, se ahorra tiempo, dinero y tiene acceso a un mayor número de personas, lo que mejorará la precisión de los resultados. Las limitaciones que se aplican a este estudio son la confiabilidad de la información recolectada, ya que no hay manera de rastrear y controlar la exactitud de la información que se da, y la falta de un entrevistador físico es también una limitación para esta encuesta, ya que, si alguien tiene una pregunta, no hay manera de que el investigador verifique el significado detrás de la pregunta.

(ii) La investigación

La primera encuesta en línea fue necesaria para calcular los niveles de estrés entre los estudiantes. Esta primera encuesta en línea se llevó a cabo alrededor de Navidad, ya que es cuando la mayoría de los estudiantes tenían sus exámenes. Para calcular los niveles de estrés de los estudiantes, se utilizó "La Escala de Estrés Percibido" de Sheldon Cohen (Cohen, 1983). La Escala de Estrés Percibido (PSS) es un método antiguo para medir el estrés, sin embargo, es el instrumento psicológico más comúnmente utilizado para medir la percepción del estrés. Es una medida del grado en que las situaciones en la vida de una persona son valoradas como estresantes. Los artículos fueron diseñados

para aprovechar la forma en que los encuestados impredecibles, incontrolables y sobrecargados encuentran sus vidas (Cohen, 1983). La escala también incluye una serie de consultas directas sobre los niveles actuales de estrés experimentado. Los elementos son fáciles de entender y las alternativas de respuesta son fáciles de entender (Cohen, 1983). Además, las preguntas son de carácter general y, por lo tanto, están relativamente exentas de contenido específico para cualquier grupo de subpoblación (Cohen, 1983). Esta escala tiene muchos beneficios para la investigación. Los diez ítems en el PSS comprenden preguntas generales a las que se percibe que su vida ha sido impredecible, incontrolable y sobrecargada durante el último mes (Lew, 2016). El estrés no se puede medir objetivamente. Las mediciones objetivas de eventos estresantes utilizan preguntas simples y directas para predecir el aumento del riesgo de enfermedad (Lew, 2016). No obstante, no tienen en cuenta los cambios emocionales que se producen en respuesta a los acontecimientos objetivos, y conducen a falsas atribuciones causales (Lew, 2016). Por lo tanto, el PSS permite mostrar la percepción personal, por ejemplo, puede haber dos personas en la misma situación, con los mismos eventos venideros y pueden percibir la situación de dos maneras diferentes. Esto es lo que sucede con los estudiantes y los exámenes universitarios. Todo el mundo tiene que rendir los mismos exámenes y tomar las mismas clases; sin embargo, la gente trata de manera muy diferente con la presión y el estrés.

El PSS consta de 10 preguntas (Cohen, 1983). Cada pregunta tiene una respuesta ponderada. Se pide a los participantes que respondan a cada pregunta en una escala de Likert de 5 puntos que va de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), indicando la frecuencia con la que se han sentido o pensado de cierta manera en el último mes (Cohen, 1983). En las cuatro preguntas formuladas positivamente, el peso debe invertirse a efectos de cálculo y, a continuación, en las otras 6 preguntas, las ponderaciones deben sumarse tal como están (Cohen, 1983). Las puntuaciones individuales en el PSS pueden variar de 0 a 40. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el estrés percibido (Cohen, 1983).

- Las puntuaciones que van de 0 a 13 se considerarían de bajo estrés.
- Las puntuaciones que van de 14 a 26 se considerarían estrés moderado.
- Las puntuaciones que van de 27-40 se considerarían estrés percibido alto

Los hallazgos de Jonathan W. Roberti, Lisa N. Harrington y Eric A. Storch han indicado que el PSS-10 es una medida confiable y válida de auto informe sobre el estrés percibido dentro de una muestra no clínica y de múltiples sitios de estudiantes universitarios de EE. UU. (Jonathan W. Roberti, 2006). Según Roberti, la consistencia interna y las correlaciones entre escala entre los dos factores, Desamparo Percibido y Autoeficacia Percibida, fueron excelentes (Jonathan W. Roberti, 2006). Las correlaciones ítem-total fueron fuertes, indicando contribuciones directas de ítems individuales hacia el puntaje total en el PSS-10.

Para obtener el anonimato a lo largo de la encuesta, los participantes tuvieron que dar los últimos cuatro dígitos de su número de teléfono para que los resultados de la encuesta 1 y la encuesta 2 pudieran combinarse. También se recopiló información sobre sexo, condiciones de vida, país de estudio, curso universitario actual, requisitos de ingreso y nivel de estudios por semana.

La segunda encuesta se envió a mediados de febrero, con el fin de recoger información sobre las notas de los estudiantes después de los exámenes de Navidad. Los resultados de esta encuesta permitirán el uso empírico de los resultados de las encuestas combinadas en línea para evaluar si los niveles de estrés afectaron las calificaciones de los estudiantes.

En cuanto a la hipótesis, se espera que los estudiantes que tenían un nivel de estrés más alto tengan una calificación más baja, los estudiantes que tenían un nivel de estrés muy bajo tendrán una calificación más alta, y que habrá un punto medio, donde hay un nivel de estrés óptimo que les dará las mejores calificaciones.

Ilustración 4 - El proceso de la investigación



(Fuente ilustraciones: Elaboración propia)

(Fuente imágenes: (Pastorino, 2018), (Desconocido, 2018), (Vico, 2017), (Vernon, 2016))

(iii) Limitaciones a la investigación:

El tamaño de la muestra en estas encuestas en línea fue de 40 estudiantes, de diferentes países. Los resultados habrían sido una mejor representación si hubiera más participantes en las encuestas en línea, sin embargo, sólo hubo acceso a 40 estudiantes durante este estudio. Un tamaño de muestra pequeño también puede llevar a problemas de sesgo de edad y sesgo de respuesta voluntaria (Simmons, 2018). El sesgo de descubrimiento ocurre cuando las personas no tienen la oportunidad de participar en la encuesta (Simmons, 2018). El sesgo de respuesta voluntaria ocurre cuando las personas que participan en la encuesta sólo participan porque tienen interés en el tema. Aquellos que no tienen que participar, no tienen interés, esto tendrá un efecto negativo en los resultados (Simmons, 2018). Esto hará que mis resultados sean menos representativos que los de una escala mayor. También es fácil para los participantes pretender ser alguien que no son mientras rellenan una encuesta en línea. Esto es posible ya que no

hay un inspector físico que supervise a los participantes. Esto tendrá un efecto en la credibilidad de los resultados.

4.Resultados del Estudio Empírico Metodología

El propósito de la investigación era probar la hipótesis. La hipótesis en este estudio es la presencia de una relación inversa entre los niveles de estrés de un individuo y su capacidad de rendimiento. Se utilizó una muestra de 40 estudiantes y dos encuestas en línea para hacerlo. A medida que la investigación se ha ampliado y ha salido a la luz más información sobre los efectos del estrés en los seres humanos, se hizo evidente que la investigación no iba a proporcionar los resultados claros que se esperaban. A medida que los resultados de ambas encuestas fueron descargados, se hizo evidente que las personas actúan de manera diferente bajo estrés, algunas personas florecen y otras se desmoronan.

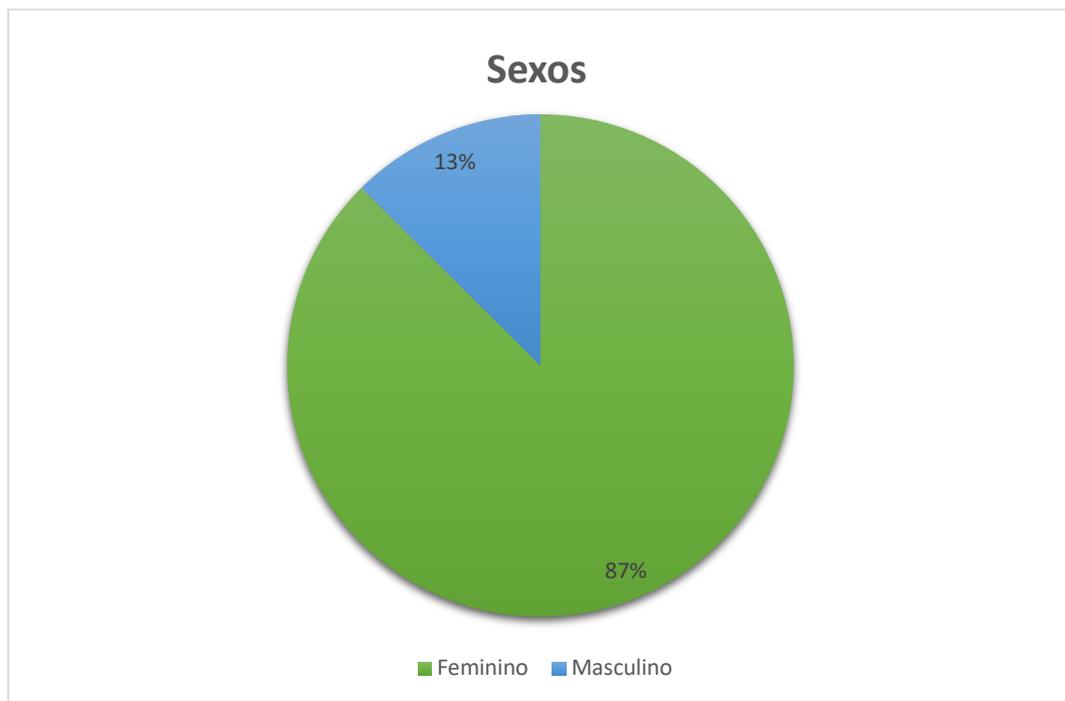
(i) Los resultados de la primera encuesta

La primera tarea fue descargar los resultados de la primera encuesta, la que mide los niveles de estrés entre los estudiantes. A partir de esta primera encuesta, se pudieron recoger datos sobre el sexo de los participantes, su situación de vida, en qué país están estudiando, cuántas horas a la semana pasan estudiando y, por supuesto, sus niveles de estrés.

Estos resultados mostraron que el 87% de los participantes eran mujeres y el 13% hombres. Los resultados mostraron que 43% de los participantes estudian en España, 50% de los participantes estudian en Irlanda, 3% de los participantes estudian en los Estados Unidos, 3% de los participantes estudian en Francia y por fin hay 3% de los participantes que no respondió a la pregunta. 35% de los participantes estudian 0-5 horas cada semana, 30% estudian 5-10 horas, 20% estudian 10-15 horas y 15% estudian más de 15 horas cada semana. 23% de los participantes viven con sus padres, 58% de los participantes viven en un piso compartido y 20% viven en alojamiento universitario. De este conjunto inicial de datos se desprende claramente que existe una falta de variabilidad entre los participantes de la encuesta Hay un nivel mucho más alto de participación femenina que puede afectar los resultados, como vimos anteriormente, de que la forma en que los hombres y las mujeres reaccionan al estrés puede variar entre los sexos. También hay una falta de representación entre las nacionalidades, lo que también afectará negativamente a los resultados y puede dar lugar a sesgos.

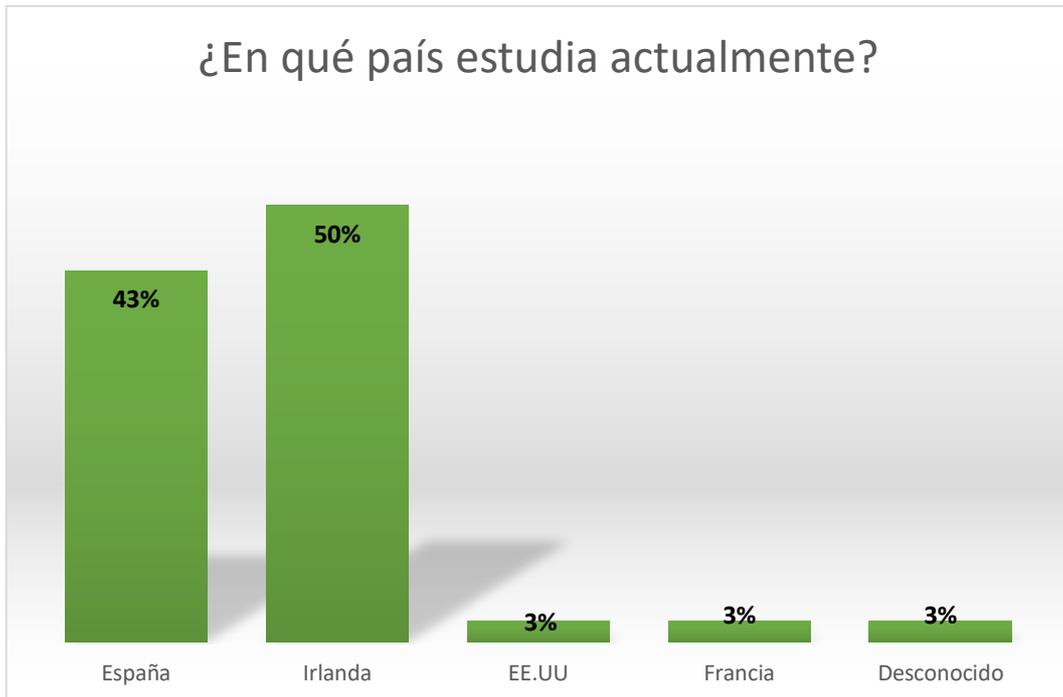
En general, es muy importante tener estos datos para poder investigar los resultados de forma adecuada. Más tarde puedo usar estos datos para distinguir si estas variables tienen un efecto en los niveles de estrés entre los estudiantes de la universidad. Podemos ver estos datos en los siguientes gráficos.

Ilustración 5 - Porcentaje de hombres con respecto a las mujeres



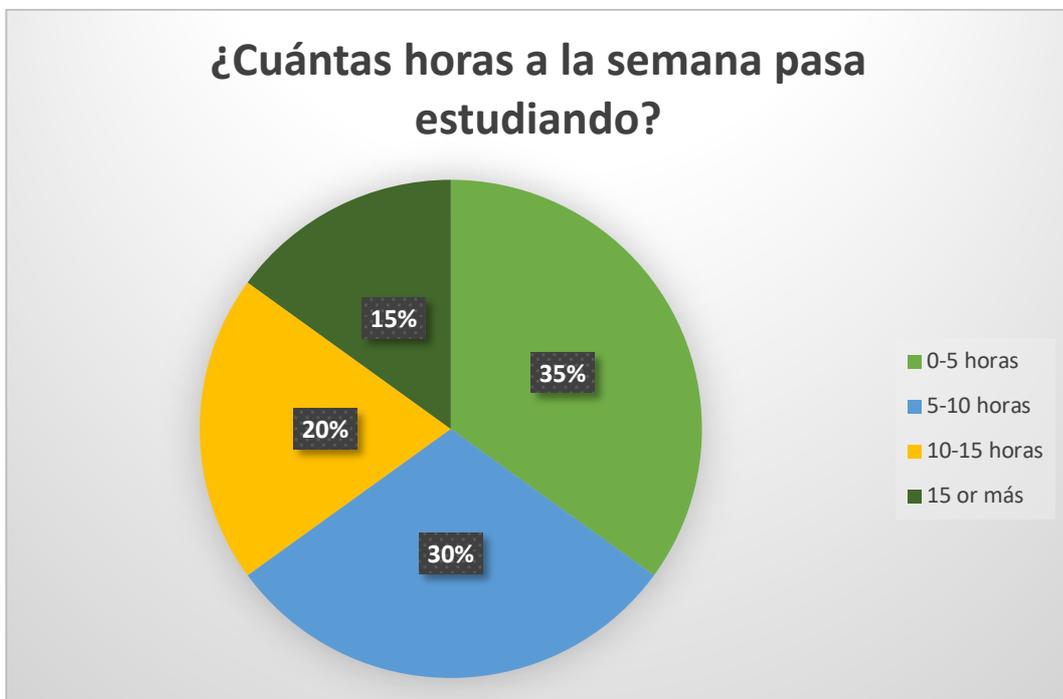
(Fuente: Elaboración propia)

Ilustración 6 - Porcentaje de participantes en cada país



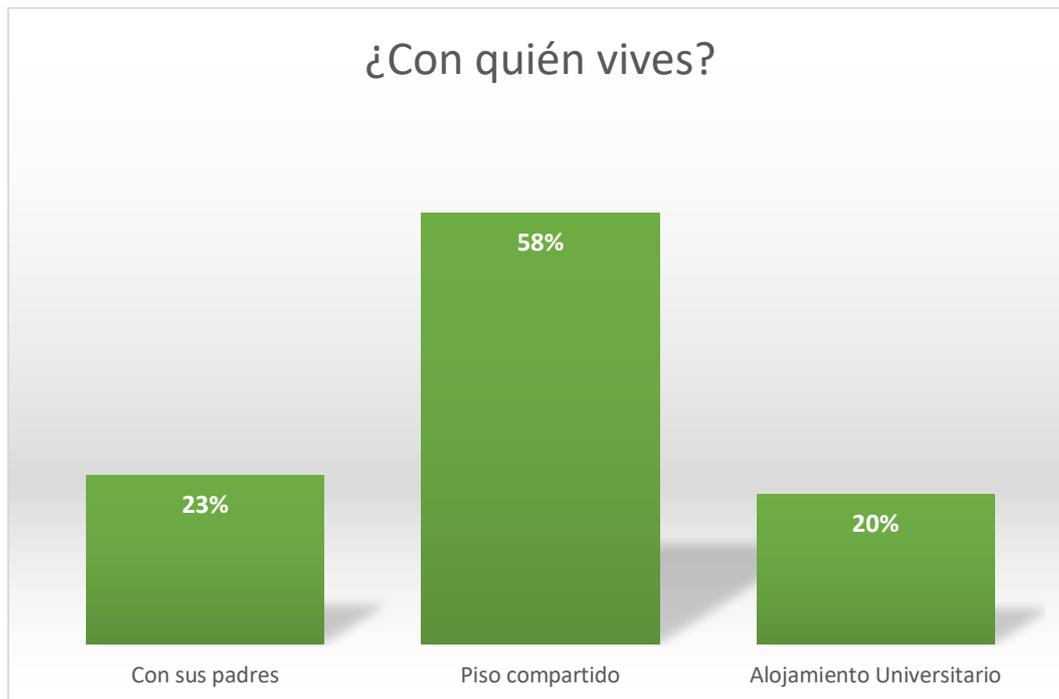
(Fuente: Elaboración propia)

Ilustración 7 - Horas de estudio realizadas por los participantes por semana



(Fuente: Elaboración propia)

Ilustración 8 - Situaciones de vida de los participantes



(Fuente: Elaboración propia)

Luego, cada respuesta tenía que ser ponderada de acuerdo con las reglas del sistema de puntuación PSS. El sistema de ponderación debía calcularse de la siguiente manera: para las cuatro preguntas formuladas positivamente, la ponderación debía invertirse a efectos de cálculo y, a continuación, para las otras seis preguntas, las ponderaciones debían sumarse tal como estaban. Las puntuaciones individuales en el PSS pueden variar de 0 a 40. Esto mostró los niveles de estrés promedio entre los estudiantes que completaron la encuesta, el puntaje promedio de PSS fue de 18, esto estuvo dentro del rango de estrés percibido moderado. El 10% de los estudiantes mostraron altos niveles de estrés, el 65% de los estudiantes mostraron niveles moderados de estrés y el 25% de los estudiantes mostraron niveles bajos de estrés.

(a) Variable 1

Luego se investigó la relación entre las variables mencionadas anteriormente y el estrés entre los estudiantes universitarios. La primera variable investigada fue la variable de dónde vivían los estudiantes. Las tres opciones dadas en la encuesta fueron: vivir con los padres, vivir en un apartamento compartido y, finalmente, vivir en una vivienda universitaria. Como podemos ver en el siguiente gráfico, ningún estudiante que vivía

con sus padres sufría de altos niveles de estrés. El 11% de los estudiantes tenía bajos niveles de estrés, mientras que la mayoría del 89% tenía niveles moderados de estrés.

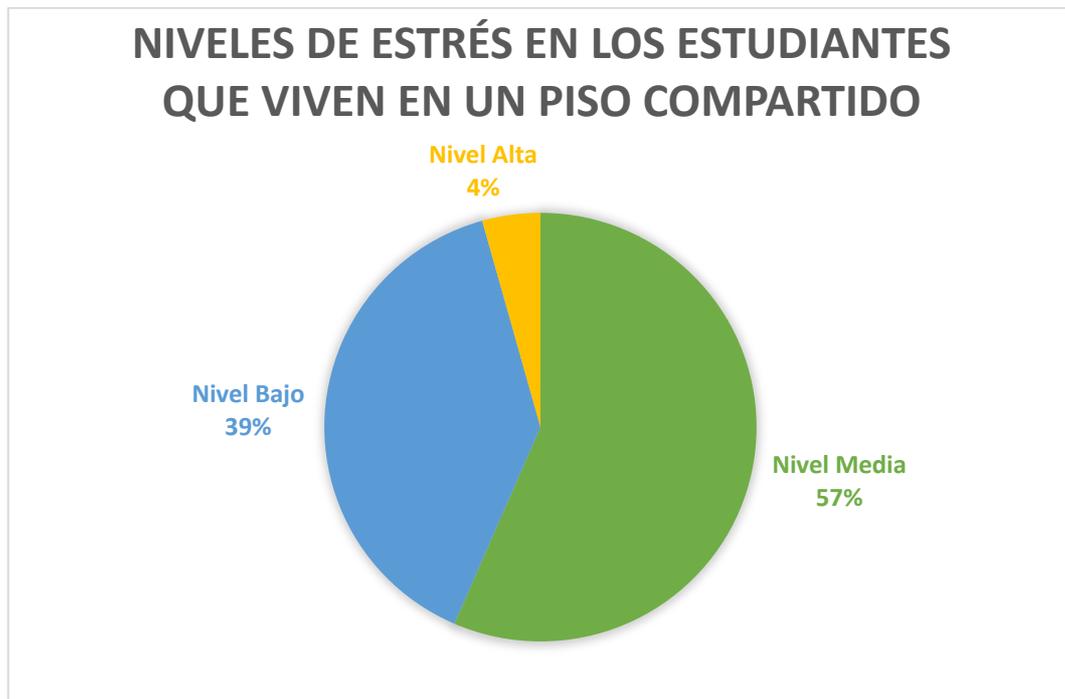
Ilustración 9 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes que vivían en un apartamento compartido estadísticamente sufrían menos estrés. El 39% de los estudiantes tenía bajos niveles de estrés, el 57% tenía niveles de estrés moderados, sin embargo, había un 4% que sufría de altos niveles de estrés.

Ilustración 10 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes que vivían en alojamientos universitarios sufrían de mayores niveles de estrés. El 38% de los estudiantes sufría de altos niveles de estrés, el 62% de los estudiantes sufría de niveles moderados de estrés y el 0% tenía niveles bajos de estrés.

Ilustración 11 - Variable 1: ¿Dónde viven los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

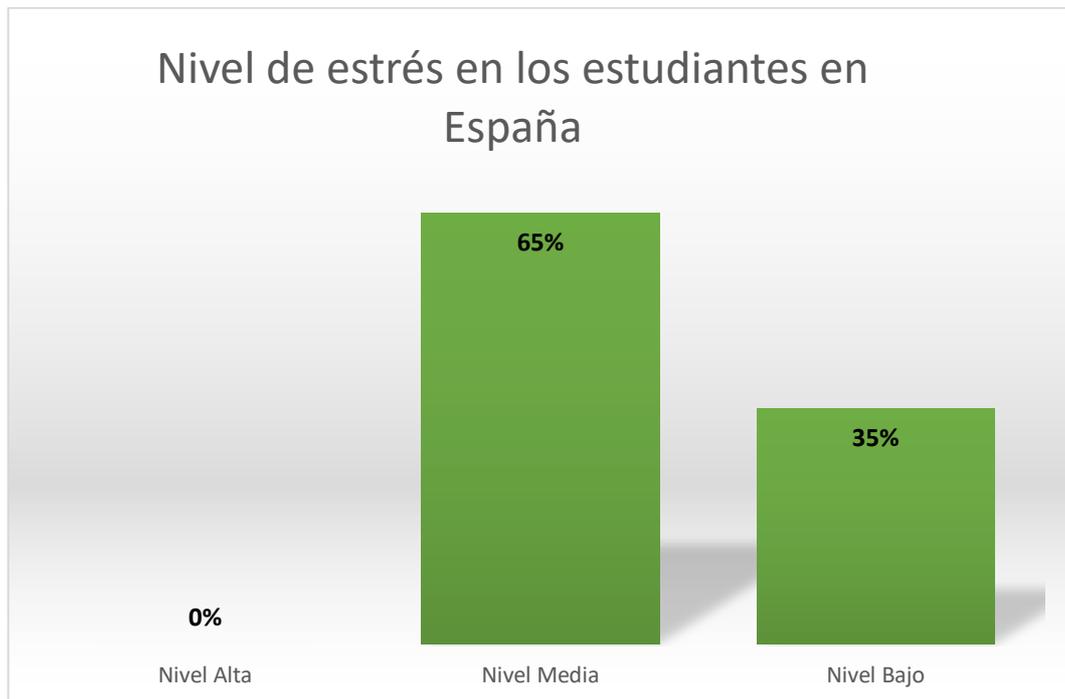
Comparando estos resultados variables, se puede ver que los estudiantes que viven en alojamientos universitarios sufren de los niveles más altos de estrés. Las razones para ello pueden variar desde el nivel de ruido, la mayor responsabilidad de vivir solo o el aumento del número de eventos sociales.

(b) Variable 2

La segunda variable investigada fue el lugar donde cada participante estaba estudiando actualmente. Esta era una pregunta abierta, así que los estudiantes pudieron completarla ellos mismos. Se recibieron cinco posibilidades diferentes. Los países incluidos en las respuestas fueron Irlanda, España, Francia, EE. UU. y uno desconocido en el que el participante decidió no compartir esta información.

Se compararon los niveles de estrés dentro de cada país. Partiendo de España, se puede ver que ningún participante que estudia en España sufre de altos niveles de estrés, el 65% de los estudiantes sufren de niveles moderados de estrés y el 35% de los estudiantes sufren de bajos niveles de estrés.

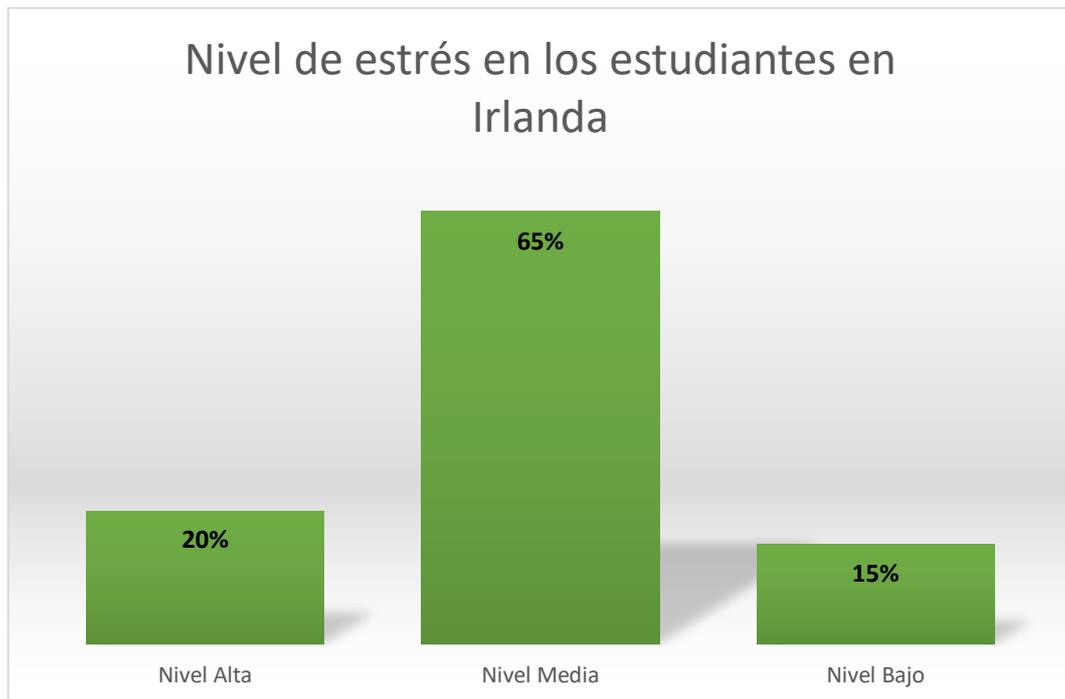
Ilustración 12 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes en Irlanda sufrían de mayores niveles de estrés. El 20% de los participantes sufría de altos niveles de estrés, el 65% sufría de niveles moderados de estrés, mientras que sólo el 15% sufría de niveles bajos de estrés.

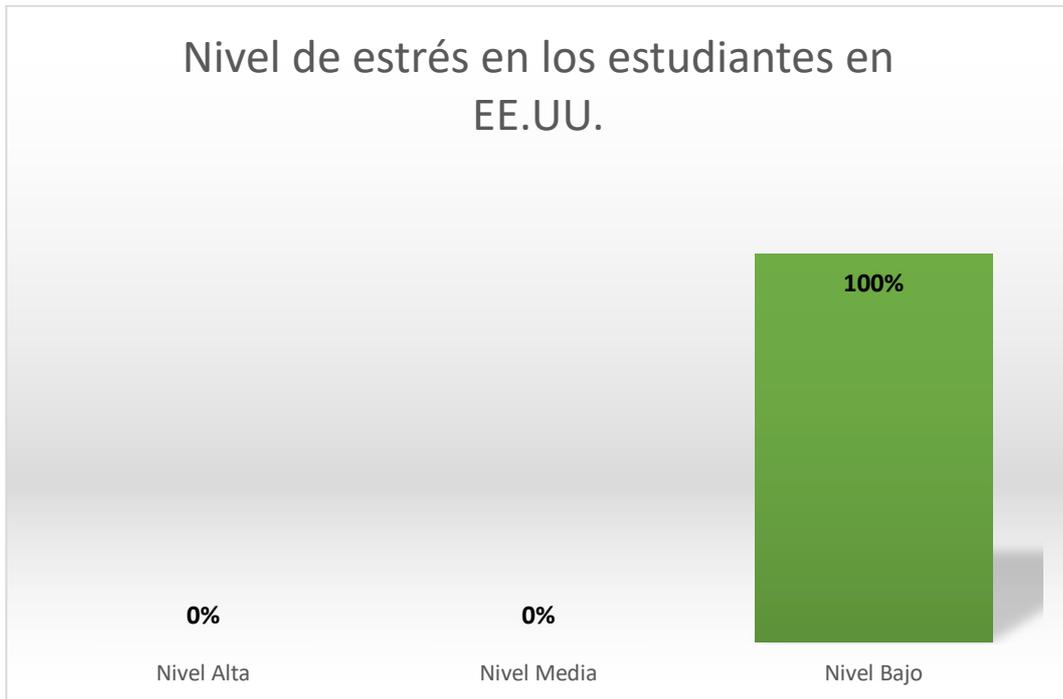
Ilustración 13 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

Como tuvimos una menor representación de los estudiantes en los EE. UU., se puede ver que sólo sufrían de bajos niveles de estrés.

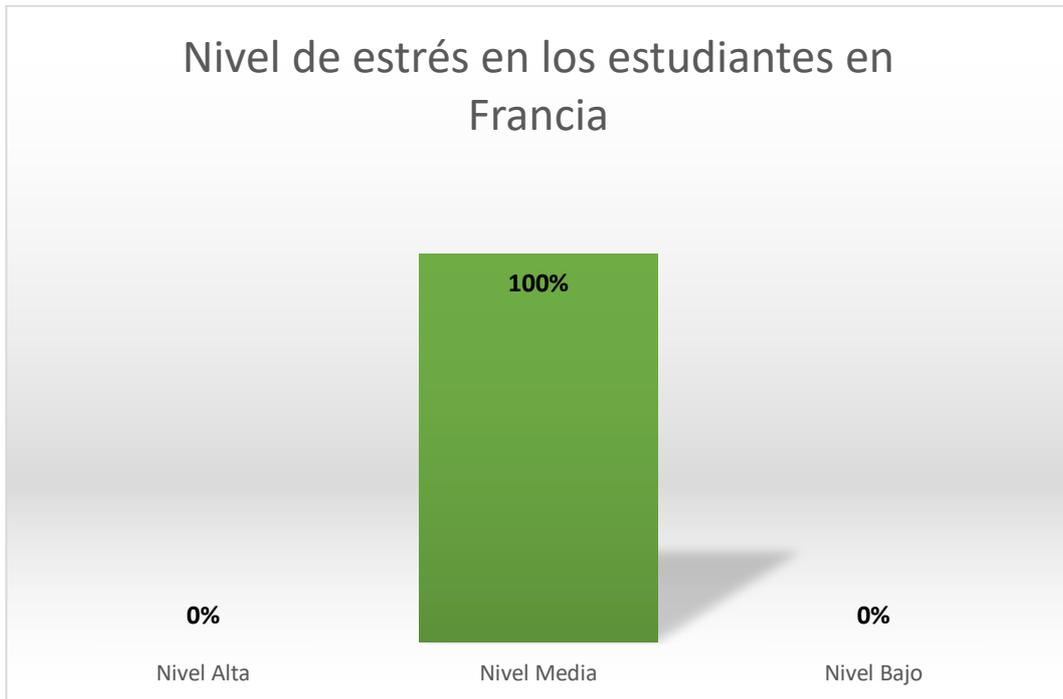
Ilustración 14 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

El mismo problema surge al examinar Francia, se puede ver que la menor representación sólo sufre de niveles de estrés moderados.

Ilustración 15 - Variable 2: ¿Dónde estudian los estudiantes?



(Fuente: Elaboración propia)

Comparando estos resultados, se puede ver que los estudiantes en Irlanda están sufriendo los niveles más altos de estrés, mientras que los estudiantes en España, Francia y los Estados Unidos están sufriendo los niveles más bajos de estrés. Estos diferentes niveles de estrés pueden provenir de la diferencia en los programas universitarios particulares y en la forma en que cada universidad examina a los estudiantes.

(c) Variable 3

La última variable investigada fue los niveles de estudio que cada estudiante hizo cada semana. Como el nivel de estudio afecta directamente al rendimiento de los estudiantes, era una variable importante para investigar. En la encuesta, los participantes tenían 4 opciones diferentes para elegir. Las opciones incluían las siguientes: 0-5 horas, 5-10 horas, 10-15 horas, 15 horas o más de estudio.

Empezando por los estudiantes que estudiaban de 0 a 5 horas a la semana, se puede ver que ningún estudiante sufría de altos niveles de estrés, el 43% de los estudiantes sufría de bajos niveles de estrés y el 57% de los estudiantes sufría de niveles de estrés moderados.

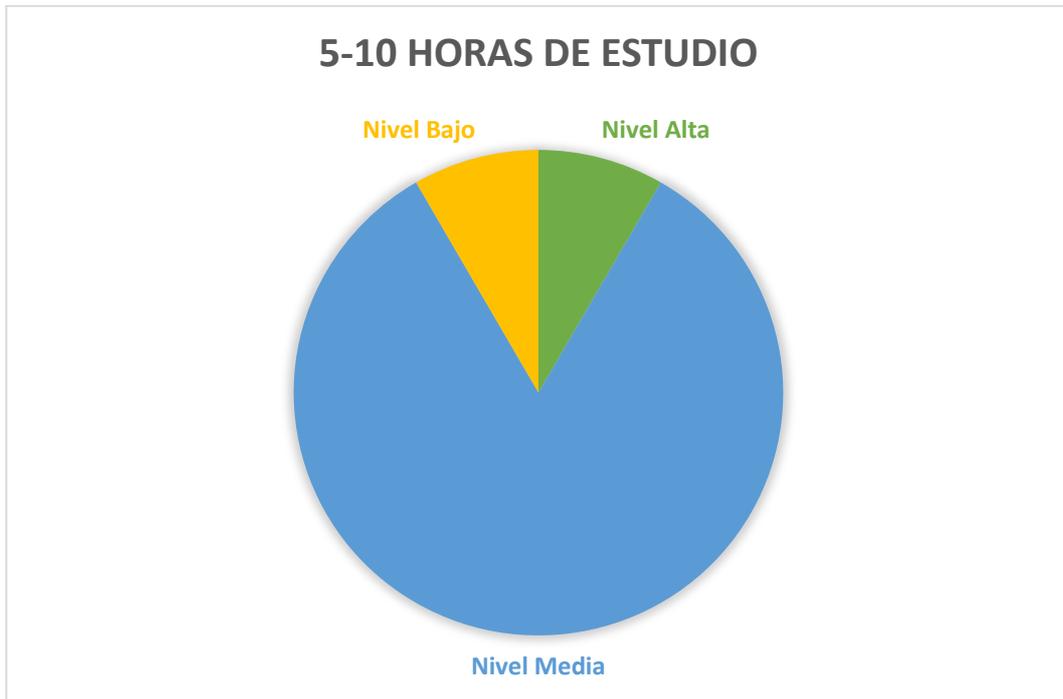
Ilustración 16 - Variable 3: Horas de estudio



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes que estudiaban de 5 a 10 horas a la semana, en su mayoría sufrían de niveles de estrés moderados con un 83%. El 8% de los estudiantes sufría de altos niveles de estrés y el 8% de los estudiantes sufría de bajos niveles de estrés.

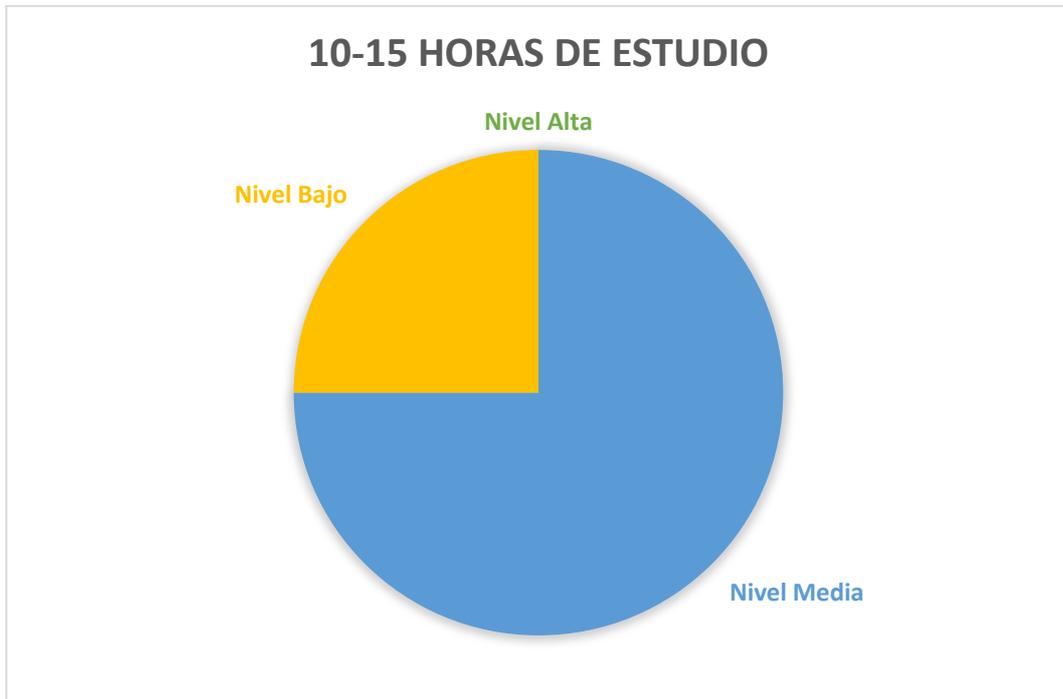
Ilustración 17 - Variable 3: Horas de estudio



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes que estudian 10-15 horas a la semana no mostraron signos de altos niveles de estrés. El 75% de los participantes sufría de niveles de estrés moderados y el 25% de los estudiantes sufría de niveles de estrés bajos.

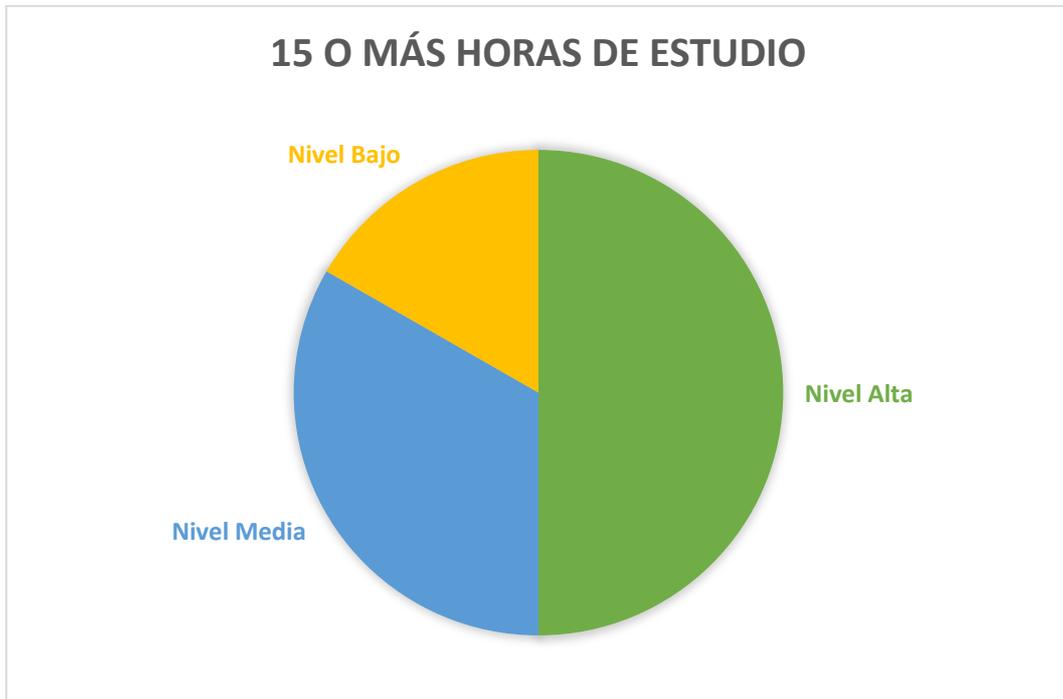
Ilustración 18 - Variable 3: Horas de estudio



(Fuente: Elaboración propia)

Los estudiantes que estudiaban más de 15 horas a la semana mostraban los niveles más altos de estrés. El 50% de los estudiantes sufría de altos niveles de estrés, el 33% sufría de niveles moderados de estrés y el 17% sufría de bajos niveles de estrés.

Ilustración 19 - Variable 3: Horas de estudio



(Fuente: Elaboración propia)

Comparando estos resultados, se hizo obvio que había un nivel óptimo de estudio que los estudiantes deberían estar haciendo para mantener el estrés a un nivel manejable. Demasiados estudios conducen a un aumento de los niveles de estrés.

Para resumir los resultados de los gráficos anteriores, los estudiantes que sufren de mayores niveles de estrés son los que viven en alojamientos universitarios, los que estudian en universidades irlandesas y los que estudian más de 15 horas a la semana.

(ii) Los resultados de la segunda encuesta

La segunda parte de la investigación consistió en descargar los resultados de la segunda encuesta. La segunda encuesta recogió los datos sobre el rendimiento académico de cada estudiante. Debido al hecho de que la encuesta llegó a muchos estudiantes internacionales, las personas enviaron sus resultados de la manera en que están escritos en el país o en la universidad. El sistema de calificación español se basa en un sistema de calificación de 0-10, siendo 10 la calificación más alta posible y 0 la más baja. Los sistemas irlandés y estadounidense difieren ligeramente en sus métodos de clasificación. Para que los resultados sean comparables, convertí los resultados a las notas

correspondientes en España para poder graficarlos. Tuve una mayor tasa de respuesta de los estudiantes irlandeses, esto representaba la mayor proporción de grados que tenían que ser traducidos. Una nota irlandesa de 1.1 equivale a una nota de 8.4 en adelante en el sistema de notas español. Una calificación irlandesa 2.1 equivale a una calificación de 7-8.3 en el sistema de calificación español. Por último, una calificación irlandesa de 2,2 equivale a una calificación de 5-6,9 en el sistema de calificación español. Esta guía se utilizó para traducir los resultados en irlandés a sus equivalentes en español.

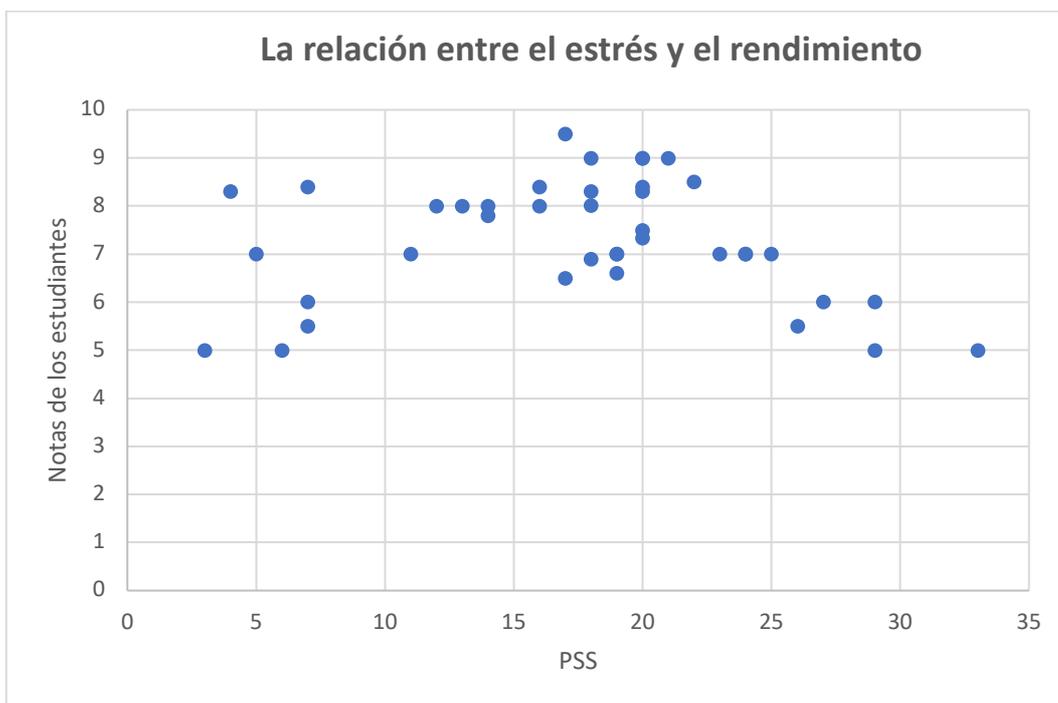
En ambas encuestas, los participantes rellenaron los últimos cuatro dígitos de su número de teléfono, ya que esto permitía el seguimiento entre los resultados de ambas encuestas y la capacidad de vincular los resultados entre sí, para garantizar que la puntuación PSS correcta correspondiera a la puntuación correcta. Cuando las puntuaciones se combinaron con las puntuaciones PSS, quedó claro que había un patrón que surgía entre las calificaciones y la puntuación PSS correspondiente de los participantes. Es claro del gráfico 20 que existe una relación en forma de U invertida entre los niveles de estrés de los estudiantes y las notas recibidas por estos mismos estudiantes. Los estudiantes que tenían un nivel de estrés de entre 0 y 13, que se considera un nivel de estrés bajo, pueden tener calificaciones que son significativamente más bajas que las calificaciones recibidas por aquellos que estaban moderadamente estresados. Los estudiantes moderadamente estresados que tenían una puntuación PSS de 14-26 recibieron las calificaciones más altas. Esto vuelve a la teoría de que un poco de estrés es bueno para las personas. La teoría de Richard Dienstbier sobre la resistencia mental sugiere que experimentar algunos factores estresantes manejables, con recuperación en el medio, puede hacernos más resistentes mental y físicamente y menos reactivos al estrés futuro (Greenburg, 2016). También se puede ver que los estudiantes que sufrieron altos niveles de estrés, que están en el rango de una puntuación PSS de 27-40, recibieron el mismo rango de resultados que aquellos con bajos niveles de estrés.

Se calcularon los resultados promedio para cada grupo de estrés. El puntaje promedio para aquellos con bajos niveles de estrés fue de 5.5. El puntaje promedio para aquellos con niveles de estrés moderados fue de 7.75. Finalmente, el puntaje promedio para aquellos con altos niveles de estrés fue de 6.82.

La comparación de estos resultados muestra que hay un nivel óptimo de estrés que le da la calificación más alta. Evidentemente, siempre hay excepciones, ya que las

personas son irracionales y también se comportarán de manera diferente dependiendo de sus propias preferencias, personalidad y situación actual. Se puede observar que hay valores atípicos en el gráfico 20, que representan esas excepciones a la norma.

Ilustración 20 - Relación U invertida



(Fuente: Elaboración propia)

Hay muchas razones por las que los resultados no muestran una forma perfecta de U invertida, que había indicado en la hipótesis. Muchos científicos también dicen que la personalidad juega un papel en la experiencia de estrés (Desconocido, 2017). La personalidad puede definirse como la forma en que un individuo piensa, se comporta, siente, reacciona y percibe el mundo (Desconocido, 2017). Esto se puede dividir en 4 mecanismos interdependientes que incluyen; el encuentro con los factores estresantes, la evaluación de los factores estresantes, la reacción a los factores estresantes y las tendencias de afrontamiento (Schabracq , et al., 2010). El factor más importante que determina la probabilidad de encontrar factores estresantes es probablemente el estatus socioeconómico (Adler, et al., 1999). Sin embargo, la personalidad también juega un papel, lo que se refleja en el riesgo generalmente más alto de encontrar estrés para las personas con un alto nivel de neurosis (Suls & Martin , 2005) o la mayor implicación en

accidentes de personas con poca complacencia (Clarke , 2006). Las personas con una afectividad negativa alta tienen más probabilidades de estar en trabajos con mucho estrés (Spector, et al., 1995) y las personas con un alto nivel de autoestima tienen más probabilidades de terminar en trabajos que realmente disfrutaban (Brockner, 1988) (Furnham, 1992). El segundo mecanismo es la evaluación de los factores estresantes. Las diferencias de personalidad están ligadas a la forma en que las personas valoran las situaciones. Cuando los niveles de ansiedad son altos, las personas a menudo evalúan la situación como estresante (Suls & Martin , 2005). Cuando las personas luchan contra la baja autoestima, a menudo interpretan el fracaso como un autodiagnóstico (Brockner, 1988). La valoración de las situaciones puede vincularse a la forma en que las personas pueden reaccionar, la misma valoración puede evocar una reacción diferente. Los individuos muestran estas diferentes reacciones a medida que los seres humanos nacen con un temperamento que los predispone a un mayor o menor nivel de tolerancia al estrés (Martin, 2018). El estrés puede causar 3 reacciones principales entre las personas. La reacción es Reacción Emocional (Ricker, 2019). Las reacciones emocionales pueden ser positivas o negativas dependiendo del evento estresante en particular. La respuesta emocional de una persona está determinada tanto por la situación y sus habilidades para sobrellevarla como por su temperamento (Martin, 2018). La ansiedad y la depresión son dos reacciones emocionales negativas comunes al estrés, mientras que el aumento de la positividad es una reacción positiva común. Esta reacción es más común en personas emocionalmente estables, ya que responden al estrés aumentando la concentración y buscando soluciones al problema (Ricker, 2019). El segundo tipo de reacción son las reacciones conductuales. Las reacciones conductuales generalmente siguen a una reacción emocional. Pueden incluir adicción, agresión, insomnio y abstinencia (Ricker, 2019). La tercera respuesta de reacción es la respuesta física. Esto incluye dolores de cabeza, dolores musculares y daños corporales (Ricker, 2019).

En el mundo de la psicología, se habla a menudo de la personalidad en términos de los Cinco Grandes: simpatía, conciencia, extraversión, neurosis y apertura a la experiencia (McGurran, 2018). La apertura se relaciona con el rasgo de la gente a la que le gusta aprender cosas nuevas y disfrutar de nuevas experiencias. La apertura suele estar vinculada a una persona perspicaz e imaginativa (Thiel, 2018). Las personas de conciencia son confiables y rápidas, esto también puede estar relacionado con rasgos

tales como una persona organizada, metódica y minuciosa (Thiel, 2018). Los extravagantes son personas que obtienen su energía de la interacción con otros, por lo general son enérgicos, habladores y asertivos (Thiel, 2018). Los extravagantes y las personas conscientes son más propensos a tratar la situación a través de una evaluación cognitiva positiva (Penley & Tomaka, 2002). Las personas agradables son generalmente amistosas, cooperativas y compasivas (Thiel, 2018). Los neuróticos a veces se conocen como personas emocionalmente inestables. A menudo experimentan emociones negativas y pueden ser malhumoradas y tensas (Thiel, 2018). La neurosis está positivamente relacionada con la exposición a factores estresantes (Bolger & Zuckerman, 1995) y es probable que intensifique la relación estresante a través de una evaluación cognitiva negativa (Hemenover, 2001). En un experimento realizado por S. Grant y J. Langan Fox, investigaron la relación entre el tipo de personalidad y el afrontamiento y la tensión entre los gerentes. Los resultados de esta investigación mostraron que; el alto Neurosis-la alta Conciencia predijo una mayor exposición al estresante y el bajo Neurosis con alta Extraversión y/o alta Conciencia predijo una menor exposición al estresante. (Grant & Langan-Fox, 2006). Esto también puede ser otra explicación para las variaciones en los resultados y los valores atípicos entre los datos que recopilé.

Otra causa de varianza es la presencia de dos tipos de personalidades conductuales. Está claro que la personalidad con la que nacemos tiene características específicas que permiten a algunas personas lidiar mejor con el estrés que otras. Estas personalidades consisten en el Tipo A y el Tipo B (Desconocido, 2006). El Tipo A usualmente vive en niveles de estrés más altos, la personalidad del Tipo A es impulsada por el logro de metas, el trabajo duro, la presión del tiempo, la competencia y a menudo están bien educados (Desconocido, 2006). Las personalidades de tipo B son todo lo contrario, generalmente tienen niveles de estrés más bajos, se expresan constantemente, no les importa perder, a menudo pueden ser creativas y reflexivas. (Desconocido, 2006). Por lo tanto, es importante tener en cuenta todos estos factores a la hora de analizar los resultados.

5. Recomendaciones

Como hemos visto, la forma en que las personas reaccionan al estrés se basa en su personalidad y sus antecedentes. Por lo tanto, es importante que las personas aprendan a controlar y manejar el estrés en sus vidas. Si el estrés se maneja correctamente, entonces no tendrá un efecto tan drástico en la vida de las personas y puede no afectar negativamente su proceso de toma de decisiones. Las dos recomendaciones principales que se discutirán en este estudio serán el uso de mecanismos de afrontamiento para que los individuos puedan controlar la forma en que el estrés afecta a sus vidas y, en segundo lugar, el uso de medidas preventivas, con el fin de disminuir los niveles de estrés desde el principio.

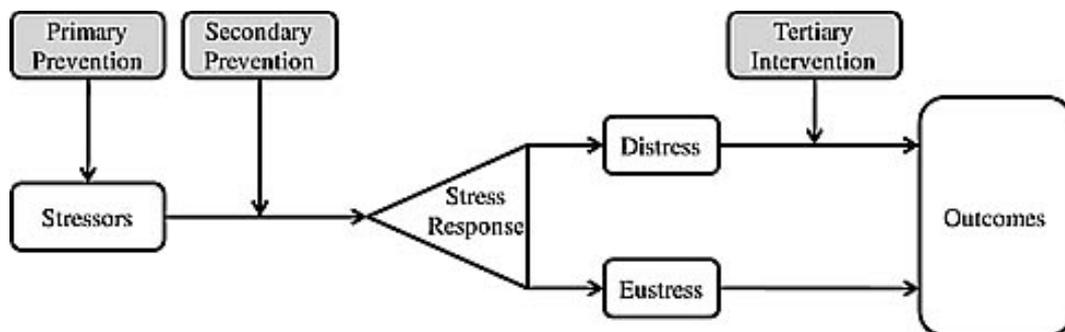
El afrontamiento puede definirse como "esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio para gestionar demandas externas y/o internas específicas que se valoran como agotadoras o que superan los recursos de esa persona" (Lazarus & Folkman , 1984). Hay un número de diferentes métodos de afrontamiento que han sido investigados. Lázaro y Folkman (Lazarus & Folkman , 1984) discutieron dos estilos de afrontamiento basados en evidencia empírica. El primer estilo es un afrontamiento enfocado en el problema, esto se enfoca en abordar el problema que está causando la experiencia de estrés (Lazarus & Folkman , 1984). El segundo estilo es un afrontamiento centrado en la emoción. Se refiere a centrarse en la regulación de las emociones que surgen de la experiencia del estrés (Lazarus & Folkman , 1984). Existen algunas limitaciones a estos modelos, siendo la principal que puede haber ciertos comportamientos que no encajan ni en las categorías de afrontamiento enfocadas en el problema ni en las enfocadas en las emociones (Böke, et al., 2019). Una estrategia de afrontamiento positiva es alterar la percepción del estrés que usted puede invocar en sus estrategias de afrontamiento hacia adentro o hacia afuera. Las estrategias internas podrían incluir la búsqueda de la quietud y la concentración (Gilmartin , 2018). Las estrategias hacia afuera involucran la búsqueda de movimiento, conexiones y distracciones (Gilmartin , 2018). Como se mencionó anteriormente, muchos estudiantes universitarios sufren de estrés en sus carreras. Hay una serie de prácticas de gestión de carrera relacionadas con el estrés en las que un estudiante puede participar en un intento por reducir los efectos del estrés y aprender a controlar sus niveles de estrés desde una

edad temprana. Otras dos estrategias consisten en estrategias basadas en soluciones y estrategias basadas en la evaluación (Scott, 2019). Cuando un individuo emplea una estrategia de afrontamiento basada en soluciones, trabaja para identificar las áreas de su vida que pueden ser cambiadas y seguir un plan que se ocupe de ese cambio (Scott, 2019). Si consideramos esta estrategia desde el punto de vista del trabajador, esto puede incluir el plan de dejar un trabajo de mucho estrés en favor de un trabajo más manejable en el que el trabajador será más feliz. La aplicación de esta estrategia a la vida de los estudiantes puede implicar la planificación de su carrera para que corresponda a lo que en última instancia les interesa. Una estrategia basada en la evaluación incluye la reestructuración cognitiva, el pensamiento positivo y el humor (Scott, 2019). La aplicación de esta estrategia para hacer frente al estrés laboral puede incluir el cuestionamiento de si la tarea en cuestión realmente vale la pena el estrés, y tal vez ver un lado divertido de la situación estresante. Esto también puede aplicarse a la vida de un estudiante universitario.

Las personas o los equipos de gestión también pueden participar en el control preventivo del estrés. Quick and Quick (Quick & Quick, 1984) introdujeron la teoría de la gestión preventiva del estrés (TPSM) cuando tradujeron las nociones de salud pública de prevención en un contexto ocupacional u organizativo. Existen dos niveles (organizacional e individual) y tres etapas (primaria, secundaria y terciaria) de manejo preventivo del estrés (Quick & Henderson, 2016). El TPSM consiste en una plataforma y una sobreimpresión traducida. La plataforma específica y el proceso de estrés organizacional está representada por los cuadros más oscuros (Quick & Henderson, 2016). El proceso fluye desde los factores estresantes hasta la respuesta del estrés a los resultados. La respuesta de estrés puede ser una respuesta positiva que conduce a eustress o puede ser negativa que conduce a la angustia (Hargrove, et al., 2011). La respuesta al estrés conduce a una serie de resultados. Los resultados son positivos, como el estado de alerta o el aumento del rendimiento, o negativos, como la angustia médica, psicológica y conductual (Hargrove, et al., 2011). Mirando un ejemplo de dónde se aplicó esta teoría, está claro que conduce a resultados positivos. En el caso del Centro Logístico Aéreo de San Antonio durante una intervención organizacional de 6 años, Klunder fue un oficial psicológico jefe que aplicó la teoría (The case of the San Antonio Air Logistics Center, Air Force Material Command (AFMC), 2008). Pudo identificar a

los empleados de alto riesgo y vulnerables durante la reducción de la organización, lo que condujo a intervenciones preventivas tempranas (The case of the San Antonio Air Logistics Center, Air Force Material Command (AFMC), 2008). La intervención preventiva de 6 años en el manejo del estrés condujo a la prevención de suicidios, la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y la evitación de costos de más de \$33.000.000 debido a quejas de conflictos que nunca ocurrieron. (The case of the San Antonio Air Logistics Center, Air Force Material Command (AFMC), 2008). Está claro que el uso de esta teoría es un entorno ocupacional que fue efectivo.

Ilustración 21 - Modelo Preventivo de Gestión del Estrés



(Hargrove, et al., 2011)

6. Conclusiones

Es evidente que el estrés tiene un efecto sobre la capacidad de rendimiento de las personas. Relacionando los resultados con la hipótesis inicial, se puede ver que la investigación demostró la hipótesis. Existe una relación en forma de U invertida entre los niveles de estrés y el rendimiento de los individuos. Cuanto más altos sean los niveles de estrés, menor será el rendimiento. Cuanto más bajos sean los niveles de estrés, menor será el rendimiento. Sin embargo, hay un nivel óptimo de estrés que le dará un rendimiento óptimo. Como se discutió anteriormente, hay un número de factores que afectan la manera en que cada persona individualmente trata con el estrés y que una situación puede parecer altamente estresante para algunas personas y no estresante para otras personas.

Según las variables investigadas en la investigación empírica, los estudiantes sufrirán mayores niveles de estrés cuando vivan en alojamientos universitarios, cuando estudien bajo el sistema universitario irlandés y cuando pasen demasiado tiempo estudiando cada semana (15 horas o más).

Las diferencias en las personalidades de cada individuo es lo que más afecta los resultados. Existen numerosas diferencias basadas en la personalidad que pueden afectar la relación entre el estrés y la toma de decisiones. En general, los tipos de personalidad Tipo A son aquellos que viven una vida con altos niveles de estrés sin importar cuál sea la situación (Desconocido, 2006). Los cinco rasgos de los Cinco Grandes también causarán diferencias en las reacciones junto con la salud mental general de las personas involucradas (McGurran, 2018).

Haciendo esta investigación se demostró que la mayoría de los estudiantes sufren de altos niveles de estrés. A medida que las personas envejecen, generalmente tratan su estrés de manera similar a cuando eran más jóvenes. Esto concluye que a medida que la generación de los actuales graduados se adentra en el mundo del trabajo, es probable que se enfrenten a un estrés ocupacional de la misma magnitud que el estrés universitario. Recordando que el 75% de los estudiantes universitarios que entrevisté tenían una puntuación PSS que indicaba que sufrían de niveles moderados a altos de estrés. Es evidente que este es un porcentaje muy alto de estudiantes que sufren de estrés en sus vidas universitarias.

La investigación y la literatura también mostraron que el estrés que los estudiantes sienten durante sus años académicos a menudo se transfiere al estrés durante sus años profesionales. Por lo tanto, está claro que, si las personas aprenden a manejar su estrés desde una edad temprana, esto ayudará a reducir los altos niveles de estrés que las personas están sufriendo en sus lugares de trabajo.

Está claro que las universidades y los lugares de trabajo necesitan gastar más dinero y tiempo en abordar estas cuestiones. En los últimos años, ha habido un aumento en el número de personas que hablan sobre temas de salud mental y tratan de romper el estigma que rodea al tema. Es difícil imaginar el número de trabajadores y estudiantes que siguen sufriendo en silencio, y cómo esto podría afectar su rendimiento actual y futuro.

Las universidades y los lugares de trabajo necesitan trabajar juntos para reducir los niveles de estrés que sufren las personas. Si no se hace algo dentro de las áreas académicas y profesionales, no hay límites a los efectos perjudiciales que estos altos niveles constantes de estrés tendrán en los individuos.

7. Referencias Bibliografía

- Adler, N., Marmot, M., McEwen, B. & Stewart, J., 1999. *Socioeconomic status and health in industrial nations: social, psychological, and biological pathways*. 896 ed. New York: New York Academy of Sciences.
- Alistair Byrne, S. P. U., 2013. *Vanguard*. [En línea]
Disponibile en: <https://www.vanguard.co.uk/documents/portal/literature/behavioural-finance-guide.pdf>
[Último acceso: 14 enero 2019].
- Böke, B. N., Mills, D. J., Mettler, J. & Heath, N. L., 2019. Stress and Coping Patterns of University Students.. *Journal of College Student Development*, 60(1), pp. 86-90.
- Bharggava, D. D. & Trivedi, H., 2018. A Study of Causes of Stress and Stress Management among Youth. *International Journal of Management & Social Sciences*, 11(3), pp. 108-117.
- Bolger, N. & Zuckerman, A., 1995. A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volumen 69, pp. 890-902.
- Brocker, J., 1988. *Self-esteem at work*. Lexington: Lexington Books.
- Burton, E. T. & Shah, S. N., 2013. *Behavioural finance: understanding the social, cognitive, and economic debates*.. Hoboken: Wiley.
- Cattell, R. & Kline, P., 1977. *The Scientific Analysis of Personality and Motivation*. New York: Academic Press.
- Cherry, K., 2018. *Very Well Mind*. [En línea]
Disponibile en: <https://www.verywellmind.com/cattells-16-personality-factors-2795977>
[Último acceso: 1 abril 2019].
- Childs, S., Finnie, R. & Martinello, F., 2016. Postsecondary student persistence and pathways: Evidence from the YITS-A in Canada.. *Research in Higher Education*, Volumen 58, pp. 270-294.
- Clarke, S., 2006. Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace.. *Safety science*, Issue 44, pp. 537-550.
- Cohen, M., 2015. *Learn Psychology*. [En línea]
Disponibile en: <https://www.learnpsychology.org/student-stress-anxiety-guide/>
[Último acceso: 28 mayo 2019].

Cohen, S., 1983. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, Volumen 24, pp. 386-396.

Cropanzano, R., James, K. & Citera, M., 1993. A goal hierarchy model of personality, motivation and leadership.. *Research in Organizational Behavior*, Issue 15, pp. 267-322.

Davies, N., 2017. *Psychiatry Advisor*. [En línea]

Disponible en: <https://www.psychiatryadvisor.com/home/topics/anxiety/anxiety-depression-ptsd-impacted-by-occupational-stress/>

[Último acceso: 19 marzo 2019].

Delgado, A. J. P. a. M. R., 2017. Stress and Decision Making: Effects on Valuation, Learning, and Risktaking. *Current Opinion in Behavioural Science*, Volumen 14, p. 33=39.

Desconocido, 2006. *Changing Minds*. [En línea]

Disponible en: http://changingminds.org/explanations/preferences/typea_typeb.htm

[Último acceso: 27 marzo 2019].

Desconocido, 2010. *American Psychological Association*. [En línea]

Disponible en: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2011/gender>

[Último acceso: 31 marzo 2019].

Desconocido, 2012. *Psychological Science*. [En línea]

Disponible en: <https://www.psychologicalscience.org/news/releases/stress-changes-how-people-make-decisions.html>

[Último acceso: 30th enero 2019].

Desconocido, 2013. *Stress.org*. [En línea]

Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress>

[Último acceso: 7th noviembre 2018].

Desconocido, 2017. *Psychology Hub*. [En línea]

Disponible en: <https://psychologyhub.co.uk/individual-differences-in-stress-personality-types-a-b-and-c-and-associated-behaviours-hardiness-including-control-commitment-and-challenge/>

[Último acceso: 27 marzo 2019].

- Desconocido, 2017. *The American Institute of Stress*. [En línea]
 Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress>
 [Último acceso: 19 marzo 2019].
- Desconocido, 2018. *Volunteer Science*. [En línea]
 Disponible en: <https://volunteerscience.com/experiments/survey/>
 [Último acceso: 03 junio 2019].
- Desconocido, s.f. *Centre for Studies on Human Stress*. [En línea]
 Disponible en: <https://humanstress.ca/stress/what-is-stress/history-of-stress/>
 [Último acceso: 27 mayo 2019].
- Dudovskiy, J., 2014. *Research-Methodology*. [En línea]
 Disponible en: <https://research-methodology.net/research-methodology/research-approach/deductive-approach-2/>
 [Último acceso: 1st diciembre 2018].
- Edwards, J., 1991. The measurement fo Type A behavior pattern: an assessment of criterion-oriented validity, content validity and construct validity. . En: *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. Chichester: John Wiley & Sons, pp. 151-180.
- Eiland , L., Hunter, R. G., McEwen, B. S. & Miller, M. M., 2012. Stress and anxiety: Structural plasticity and epigenetic regulation as a consequence of stress. *Neuropharmacology*, 62(1), pp. 3-12.
- Emmons, R., 1991. Personal strivings, daily life events, and psychological and physical well-being.. *Journal of Personality*, Issue 59, pp. 453-72.
- Emmons, R., 1996. Striving and feeling: personal goals and subjective well-being. En: *The Psychology of Action*. New York: Guilford, pp. 314-337.
- Emmons, R., 1996. Striving and feeling: personal goals and subjective well-being. . En: *The Psychology in Action* . New York: Guilford, pp. 314-37.
- Fairbrother, K. & Warn, J., 2003. Workplace dimensions, stress and job satisfaction.. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1).
- Fricker, R. D. a. S. M., 2002. Advantages and Disadvantages of Internet Research Surveys: Evidence from the Literature. *Field Methods*, 14(4), pp. 347-367.
- Furnham, A., 1992. *Personality at Work. The Role of Individual Differences in the Workplace*.. London: Routledge.

- Giga S. I., H. H., 2003. Violence and stress at Work in Financial Services. *Working paper*.
- Gilmartin , D. J., 2018. *Evidence Based-Nursing*. [En línea]
 Disponible en: <https://blogs.bmj.com/ebn/2018/04/09/work-force-stress-and-positive-coping-strategies/>
 [Último acceso: 4 abril 2019].
- Grant , S. & Langan-Fox, J., 2006. Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five Traits. *Personality and Individual Differences* , Volumen 41, pp. 719-732.
- Greenburg, M., 2016. *Psychology Today*. [En línea]
 Disponible en: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-mindful-self-express/201612/why-some-stress-is-good-you>
 [Último acceso: 19 marzo 2019].
- Guest, C., 2016. *Blog.cvent*. [En línea]
 Disponible en: <https://blog.cvent.com/events/advantages-disadvantages-online-surveys/>
 [Último acceso: 3rd enero 2019].
- Hamaideh, S., 2011. Stressors and Reaction to Stressors among University students.. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(1), pp. 69-80.
- Hargrove, B. M., Quick, J. C., Nelson, D. L. & Quick, J. D., 2011. *Research gate*. [En línea]
 Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/230200407_The_Theory_of_Preventive_Stress_Management_A_33-year_Review_and_Evaluation
 [Último acceso: 18 abril 2019].
- Hemenover, S., 2001. Self reported processing bias and naturally occurring mood: mediators between and stress appraisals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Volumen 27, pp. 387-394.
- Hussung, T., 2015. *University Saint Paul*. [En línea]
 Disponible en: <https://online.csp.edu/blog/business/understanding-work-stress>
 [Último acceso: 17 marzo 2019].
- Ibarra, H., 2003. *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Cambridge, M.A: Harvard Business Scholl Press.

- Jemmott, J. I., 1987. Social motives and susceptibility to disease: stalking individual differences in health risks.. *Journal of Personality*, Issue 55, pp. 267-298.
- Jonathan W. Roberti, L. N. H. a. E. A. S., 2006. Further Psychometric Support for the 10-Item Version of the Perceived Stress Scale. *Journal of College Counseling*, Volumen 9, pp. 135-147.
- Juliet Hassard, T. C., 2017. *Osh Networkingg Knowledgeg*. [En línea]
 Disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/The_physical_work_environment_and_work-related_stress:_mechanisms_and_consequences.
 [Último acceso: 17 marzo 2019].
- K. Niewenhuijsen, D. B. M. F.-D., 2010. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), pp. 277-286.
- Karel Pacák, M. P., 2001. Stressor Specificity of Central Neuroendocrine Responses: Implications for Stress Related Disorders. *Endocrine Reviews*, 22(4), pp. 502-548.
- Karriem-Norwood, V., 2017. *Web MD*. [En línea]
 Disponible en: https://www.webmd.com/balance/stress-management/stress-symptoms-effects_of-stress-on-the-body#1
 [Último acceso: 19 marzo 2019].
- Kumpfer, K. L., 1999. Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework. En: M. D. Glantz & J. L. Johnson, edits. *Resilience and development: Positive life adaptions*. New York: Academic/Plenum Press, pp. 179-224.
- Laurence, B., Williams , C. & Eiland , D., 2009. The Prevalence and Socio-demographic Correlations of Depression, Anxiety and Stress amongg a group of university students.. *Journal of American Health*. , Volumen 58, pp. 94-105.
- Lazarus, R., 1999. *Stress and Emotion*. London: Free Association Books.
- Lazarus, R. & Folkman , S., 1984. *Stress, appraisalal and Coping*. New York, NY: Springer .
- Lew, J., 2016. *Medium*. [En línea]
 Disponible en: <https://medium.com/@Jiminlew/what-is-perceived-stress-scale-f370f55417e1>
 [Último acceso: 30th enero 2019].

- Martin, B., 2018. *Psych Central*. [En línea]
Disponible en: <https://psychcentral.com/lib/stress-and-personality/>
[Último acceso: 27 marzo 2019].
- Maulik, P., 2017. Workplace Stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *Indian journal of medical research*, 146(4), p. 441.
- McGurran, A., 2018. *Welldoing*. [En línea]
Disponible en: <https://welldoing.org/article/why-do-some-people-get-more-stressed-than-others-alice-mcgurran>
[Último acceso: 30 marzo 2019].
- Michie, S., 2002. CAUSES AND MANAGEMENT OF STRESS AT WORK. *Occupational and Environmental Medicine*, Volumen 59, pp. 67-72.
- Moreno, B. A., 2015. *Agustín Moreno*. [En línea]
Disponible en: <https://agustinbermejo.com/las-condiciones-ideales-para-triunfar/>
[Último acceso: 30 mayo 2019].
- Mucci N, G. G. R. M., 2016. The correlation between stress and economic crisis: a systematic review. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, Volumen 12, pp. 983-993.
- Nathan J Grasse, K. M. W. D. M. I., 2016. Modern Portfolio Theory and Nonprofit Arts Organizations: Identifying the Efficient Frontier.. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), p. 825=843.
- Paoli, G., 2018. *Gabriela Paoli Austerlitz*. [En línea]
Disponible en: <https://www.gabrielapaoli.com/estres-saber-lo-estamos-sufriendo/>
[Último acceso: 03 junio 2019].
- Pastorino, C., 2018. *WeLiveSecurity*. [En línea]
Disponible en: <https://www.welivesecurity.com/la-es/2018/03/21/redes-sociales-valor-informacion-responsabilidad-usuarios/>
[Último acceso: 03 junio 2019].
- Peate, I., 2017. Easing Student Stress. *British Journal of Nursing*, 26(7), p. 1.
- Penley, J. & Tomaka, J., 2002. Associations among the big five, emotional responses and coping with acute stress. *Personality and Individual differences*, Volumen 32, pp. 1215-1228.

- Pluut, H., Curseu, P. & Ilies, R., 2015. Social and study related stressors and resources among university entrants: Effects on well-being and academic performance. *Learning and Individual Differences*, Volumen 37, pp. 262-268.
- Pozos-Radillo, B. E. y otros, 2014. El estrés académico como predictor del estrés crónico en estudiantes universitarios. *Psicología Educativa*, 20(1), pp. 47-52.
- Preston, S., Buchanan, T., Stansfield, R. & Bechara, A., 2007. Effects of anticipatory stress on decision making in a gambling task. *Behavioural Neuroscience*, 121(2), pp. 257-263.
- Quick, J. & Henderson, D., 2016. Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), p. 459.
- Quick, J. & Quick, J., 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ribeiro, I. J. y otros, 2018. Stress and Quality of Life Among University Students: A Systematic Literature Review. *Health Professions Education*, Volumen 4, pp. 70-77.
- Ricker, M., 2019. *A Conscious rethink*. [En línea]
 Disponible en: <https://www.aconsciousrethink.com/4939/stress-responses/>
 [Último acceso: 27 marzo 2019].
- Roberson, L., 1990. Prediction of job satisfaction from the characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, Issue 11, pp. 29-41.
- Ruudvan den Bos, M. H., 2009. Stress and decision-making in humans: Performance is related to cortisol reactivity, albeit differently in men and women. *Psychoneuroendocrinology*, 34(10), pp. 1449-1458.
- Saras, H., 2018. *Harish Saras*. [En línea]
 Disponible en: <https://www.harishsaras.com/stress-management/how-bad-bosses-cause-stress-at-work/>
 [Último acceso: 17 marzo 2019].
- Schabracq, M. J., Quick, J. C. & Cooper, C. L., 2010. *International Handbook of Work and Health Psychology*. 3rd ed. s.l.:Wiley-Blackwell.
- Schabracq, M., Quick, J. & Cooper, C., 2010. *International Handbook of Work and Health Psychology*. 3rd edition ed. Blackwell: Wiley.

Schneiderman, N., 1983. Pathophysiology in animals. En: T. Schmidt & G. Blümhen , edits. *Biobehavioural Bases of Coronary Heart Disease*. Dembroski: Basel: Karger, pp. 304-364.

Schneiderman, N., Ironson , G. & Siegel, S. D., 2005. Stress and Health: Psychological, Behavioral and Biological Determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, Volumen 1, pp. 607-628.

Disponible en: <https://www.verywellmind.com/tips-for-coping-with-stress-3145186>
[Último acceso: 4 abril 2019].

Semmer, N., 2006. Stress, personality and coping. En: *Handbook of Personality and Health*. Chichester: John Wiley & Sons, pp. 73-113.

Simmons, A. E., 2018. *Sciencing*. [En línea]

Disponible en: <https://sciencing.com/disadvantages-small-sample-size-8448532.html>
[Último acceso: 30 mayo 2019].

Simon, V. R. a. H. K., 2000. What is Behavioural Finance?. *Business, Education and Technology Journal*, pp. 1-9.

Smith, L. H. M. a. A. D., s.f. *American Psychological Association*. [En línea]

Disponible en: <https://www.apa.org/helpcenter/workplace-stress>
[Último acceso: 17 marzo 2019].

Spector, P., Jex, S. & Chen, P., 1995. Personality traits as predictors of objective job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, Issue 16, pp. 59-65.

Suls, J. & Martin , R., 2005. The daily life of the garden - variety neurotic: reactivity, stressors, exposure, mood spillover and maladaptive coping.. *Journal of Personality*, Issue 73, pp. 1-25.

Thawabieh, D. A. M. & Qaisy, D. L. M., 2012. Assesing Stress amonh University Students. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(2), pp. 110-116.

The case of the San Antonio Air Logistics Center, Air Force Material Command (AFMC) (2008).

Thiel, D. E. v., 2018. *123 test*. [En línea]

Disponible en: <https://www.123test.com/big-five-personality-theory/>
[Último acceso: 30 marzo 2019].

Tsai FJ, C. C., 2011. The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers.. *Occup Environ Health*, 84(4), pp. 445-452.

ul Haq, M. A., 2018. Psychometric study of depression, anxiety and stress among university students. *Journal of Public Health*, 26(2), pp. 211-217.

University, A., 2019. *Staff*. [En línea]

Disponible en:

<https://medarbejdere.au.dk/en/administration/hr/workingenvironment/psychological-work-environment/>

[Último acceso: 18 marzo 2019].

Vernon, K., 2016. *The Conversation*. [En línea]

Disponible en: <http://theconversation.com/a-brief-history-of-why-students-go-away-to-university-65425>

[Último acceso: 03 junio 2019].

Vico, J. R., 2017. *AS*. [En línea]

Disponible en:

https://as.com/deporteyvida/2017/08/26/portada/1503757740_400502.html

[Último acceso: 03 junio 2019].

WHO, 1995. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), pp. 1403-1409.

Wright, K. B., 2005. Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *ournal of Computer-Mediated Communication*, 10(3).

Yamakawa, K. y otros, 2016. Prolonged Effects of Acute Stress on Decision Making under Risk: A Human Psychophysiological Study. *Frontiers in Human Neuroscience*, 10(1662-5161), p. 444.

8. Anexos

Todas las preguntas con un * al lado significan que el participante estaba obligado a responder a la pregunta.

(i) Primera encuesta:

MIDIENDO EL ESTRÉS EN LOS ESTUDIANTES

Estoy investigando los efectos del estrés en los estudiantes para mi trabajo de fin de grado y les agradecería que me ayudaran a completar esta breve encuesta. Gracias.

1. Por favor, proporcione los últimos 4 números de su número de teléfono móvil (esto se debe al hecho de que tendré que crear una encuesta de seguimiento el próximo año y necesitaré una forma de vincular las respuestas de ambos, manteniendo el anonimato). *

2. ¿Sexo? *

- Femenino
- Masculino
- Otro

3. ¿Con quién vives? *

- Solo
- Piso compartido
- Alojamiento en la universidad
- Con sus padres
- Otro

4. ¿Qué nota tuviste que obtener para ser aceptado en tu título actual? *

5. ¿En qué país estudia actualmente? *

6. ¿Qué curso estudia? *

7. ¿Cuántas horas a la semana pasa estudiando? *
- 0-5 horas
 - 5-10 horas
 - 10-15 horas
 - 15 horas o más
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado molesto por algo que sucedió inesperadamente? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso y estresado? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido seguro de su capacidad para manejar sus problemas personales? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo

12. En el último mes, ¿cuántas veces ha sentido que las cosas le estaban saliendo bien? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha dado cuenta de que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las irritaciones en su vida? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
15. En el último mes, ¿cuántas veces ha sentido que estaba al tanto de todo? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Bastante a menudo
 - Muy a menudo
16. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha enojado por cosas que sucedieron fuera de su control? *
- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces

- Bastante a menudo
- Muy a menudo

17. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulaban tanto que no ha podido superarlas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Bastante a menudo
- Muy a menudo

(ii) Segunda encuesta

MIDIENDO EL ESTRÉS EN LOS ESTUDIANTES

Estoy investigando los efectos del estrés en los estudiantes para mi trabajo de fin de grado y les agradecería que me ayudaran a completar esta breve encuesta. Gracias.

1. Por favor, proporcione los últimos 4 números de su número de teléfono móvil (esto se debe al hecho de que tendré que crear una encuesta de seguimiento el próximo año y necesitaré una forma de vincular las respuestas de ambos, manteniendo el anonimato). *

2. ¿Cuál es su calificación promedio en la universidad del semestre pasado? Si no tuviste exámenes, por favor escribe tu calificación promedio general. *
