

Título La relación entre la ansiedad laboral y la personalidad: un estudio diferencial en trabajadores argentinos con y sin psicopatología ansiosa

Tipo de Producto Poster

Autores Bogiaizian, Daniel

Ponencia presentada en el IX Congreso Internacional y Práctica Profesional en Psicología (UBA), Diciembre 2017, Buenos Aires, Argentina

Código del Proyecto y Título del Proyecto

P16S01 - Ansiedad laboral en distintos contextos de trabajo y sus diferencias con población con psicopatología ansiosa

Responsable del Proyecto

Bogiaizian, Daniel

Línea

Psicología Laboral

Área Temática

Psicología

Fecha

Diciembre 2017

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

LA RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD LABORAL Y LA PERSONALIDAD: UN ESTUDIO DIFERENCIAL EN TRABAJADORES ARGENTINOS CON Y SIN PSICOPATOLOGÍA ANSIOSA



IX Congreso Internacional de Investigación
y Práctica Profesional en Psicología



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Universidad de Buenos Aires



Bogiaizian, Daniel
Universidad Argentina de la Empresa

INTRODUCCIÓN

La ansiedad es una emoción humana básica (Ohman, 2008; Barlow, 2002), que puede referirse a una respuesta situacional (estado), pero también puede considerarse como una disposición afectiva más global del individuo (rasgo). De acuerdo al modelo de ansiedad estado-rasgo, las respuestas de ansiedad (estado) dependen en buena medida del nivel de ansiedad-rasgo que posee el individuo (Spielberger, 1966). De igual modo, constructos más globales como el Neuroticismo (McCrae & John, 1992) o el Afecto Negativo (Watson & Clark, 1984) explicarían en parte diferencias individuales acerca de cómo la ansiedad influye de manera estable, a lo largo del tiempo y en diversas situaciones, en el funcionamiento psicológico de una persona. Un tipo de ansiedad más situacional, pero que involucra aspectos disposicionales es la Ansiedad Laboral (Bogiaizian, Solari, Maglio & López Salazar, 2016). En efecto, si bien circunscripta al área laboral, el constructo evalúa las diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño de un trabajador y la manera en que se siente en su ambiente laboral. El objetivo del presente estudio es investigar las diferencias y similitudes de la Ansiedad Laboral con constructos de tipo rasgo, en particular con el modelo de los "Cinco Grandes" de la personalidad y la Ansiedad-Rasgo en población de trabajadores de Argentina. Esto puede iluminar con más precisión cómo la ansiedad afecta a las personas en el ámbito del trabajo, avanzando un paso más sobre constructos globales, sin sacrificar el estudio de los aspectos disposicionales, pero conservando la mirada situacional propia del objeto de estudio (la ansiedad en el contexto laboral).

MÉTODO

PARTICIPANTES

Se implementó un procedimiento de muestreo no-probabilístico para obtener dos muestras de trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires. Los participantes completaron una serie de pruebas psicológicas junto con un consentimiento informado, garantizando la confidencialidad y un cuidado ético de los datos.

El grupo 1 estuvo conformado por trabajadores de la población general. Participaron 202 sujetos, el 37,3% de sexo masculino ($X=36,05$, $DE=12,19$). En relación al estado civil, un 45% reportó estar soltero, seguido por 25,2% casado, 19,8% refirió estar en concubinato, 8,4% separado/divorciado y un 1,5% reportó estar viudo. Con respecto al nivel de instrucción de la muestra, un 91,8% reportó haber finalizado como mínimo estudios secundarios. Este grupo reportó una experiencia laboral total promedio de 14,43 años ($DE= 11,09$) y una experiencia en el puesto actual 6,10 años ($DE= 7,25$). Un 32,5% refirió tener personal a cargo.

El grupo 2 estuvo formado por pacientes con diagnóstico de Trastornos de Ansiedad según criterios del DSM-IV (APA, 1994) que asistían a tratamiento psicoterapéutico en la Asociación Ayuda. Participaron 74 sujetos, el 59,5% de sexo masculino ($X=36,03$, $DE=10,38$). En relación al estado civil, un 56,8% reportó estar soltero, seguido por 24,3% casado, 14,9% refirió estar en concubinato, 2,7% separado/divorciado y un 1,4% reportó estar viudo. Con respecto al nivel de instrucción de la muestra, un 97,4% reportó haber finalizado como mínimo estudios secundarios. Este grupo reportó una experiencia laboral total promedio de 14,12 años ($DE= 9,16$) y una experiencia en el puesto actual 5,77 años ($DE= 4,98$). Un 45,9% refirió tener personal a cargo.

INSTRUMENTOS

Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral (IAAL; Bogiaizian, Solari, Maglio & López Salazar, 2016), es un instrumento auto-administrable de 31 ítems diseñado para evaluar diferencias individuales en cómo la ansiedad afecta el desempeño laboral. Cada afirmación es puntuada en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. El IAAL está compuesto por dos dimensiones, "Preocupación y Tensión en el trabajo" y "Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguro en el trabajo". El instrumento ha demostrado adecuados indicadores de validez de constructo, validez de criterio y confiabilidad (Bogiaizian, Solari, Maglio & López Salazar, 2016).

Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI-X, Spielberger, Gorsuch & Lushene, 1986). Es un instrumento psicométrico auto-administrable ampliamente utilizado en investigación, diseñado para evaluar dos constructos independientes de ansiedad: la ansiedad como estado (condición emocional transitoria) y la ansiedad como rasgo (propensión ansiosa relativamente estable). Consta de un total de 40 ítems (20 para cada uno de los conceptos). La puntuación en los ítems oscila entre 0 y 3.

Inventario de Personalidad NEO, Versión Reducida (NEO-FFI, Costa & McCrae, 2004). La versión reducida del Inventario de Personalidad NEO consta de 60 ítems y examina cinco grandes dominios de la personalidad: Neuroticismo, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Amabilidad y Responsabilidad. Todos los ítems se puntúan con una escala Likert. Este instrumento ha demostrado adecuadas propiedades psicométricas en varios estudios con diversas poblaciones.

RESULTADOS

La Figura 1 exhibe diferencias estadísticamente significativas ($<.05$) entre el grupo 1 y 2 del estudio. Para ello se aplicó una prueba T para muestras independientes. La Figura 2 exhibe las correlaciones entre los constructos examinados ($<.01$). La Tabla 1 exhibe la relación entre la Ansiedad Laboral y la Responsabilidad ($<.01$). Estos dos últimos procedimientos se aplicaron sobre la muestra completa.

Figura 1

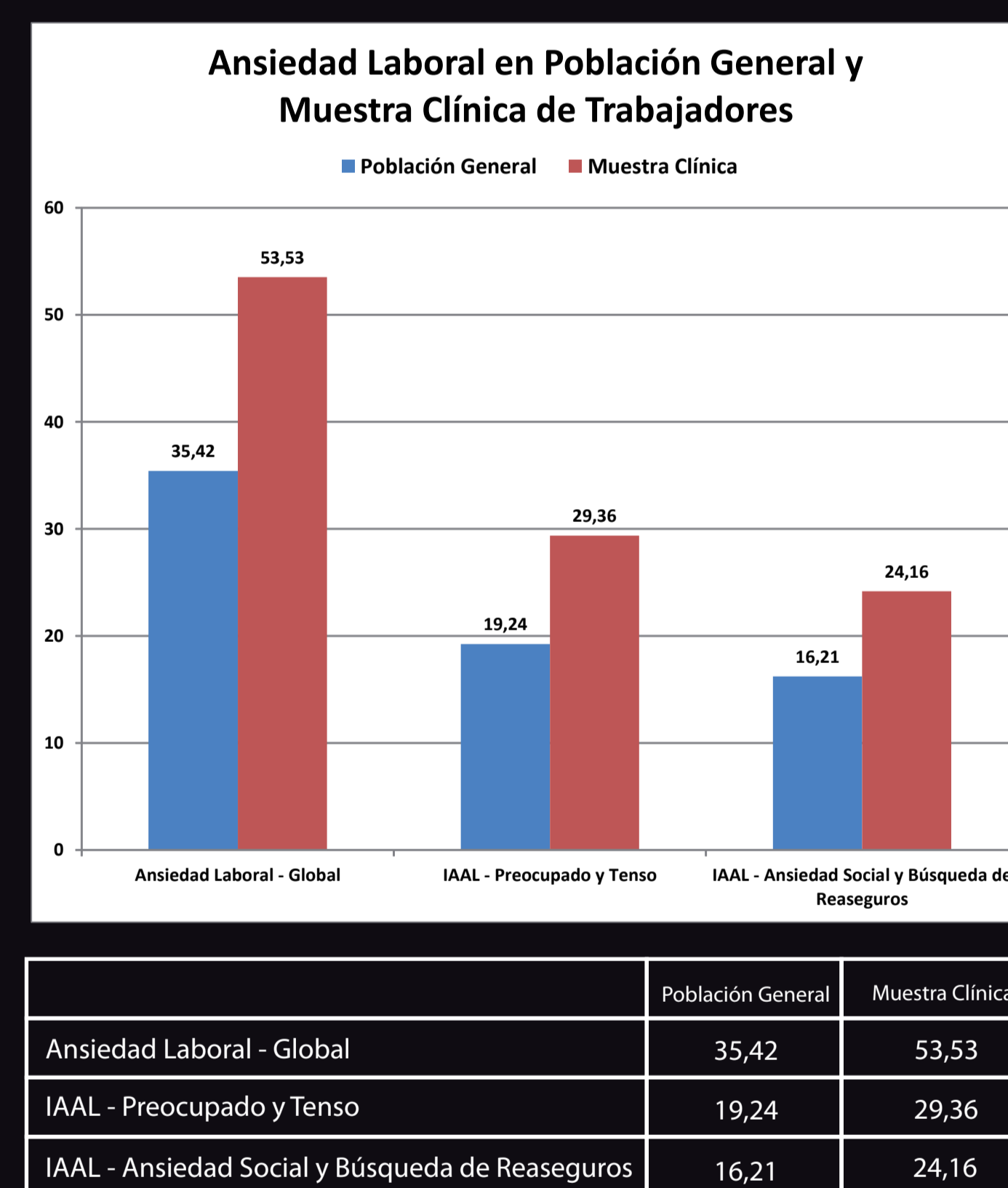


Figura 2

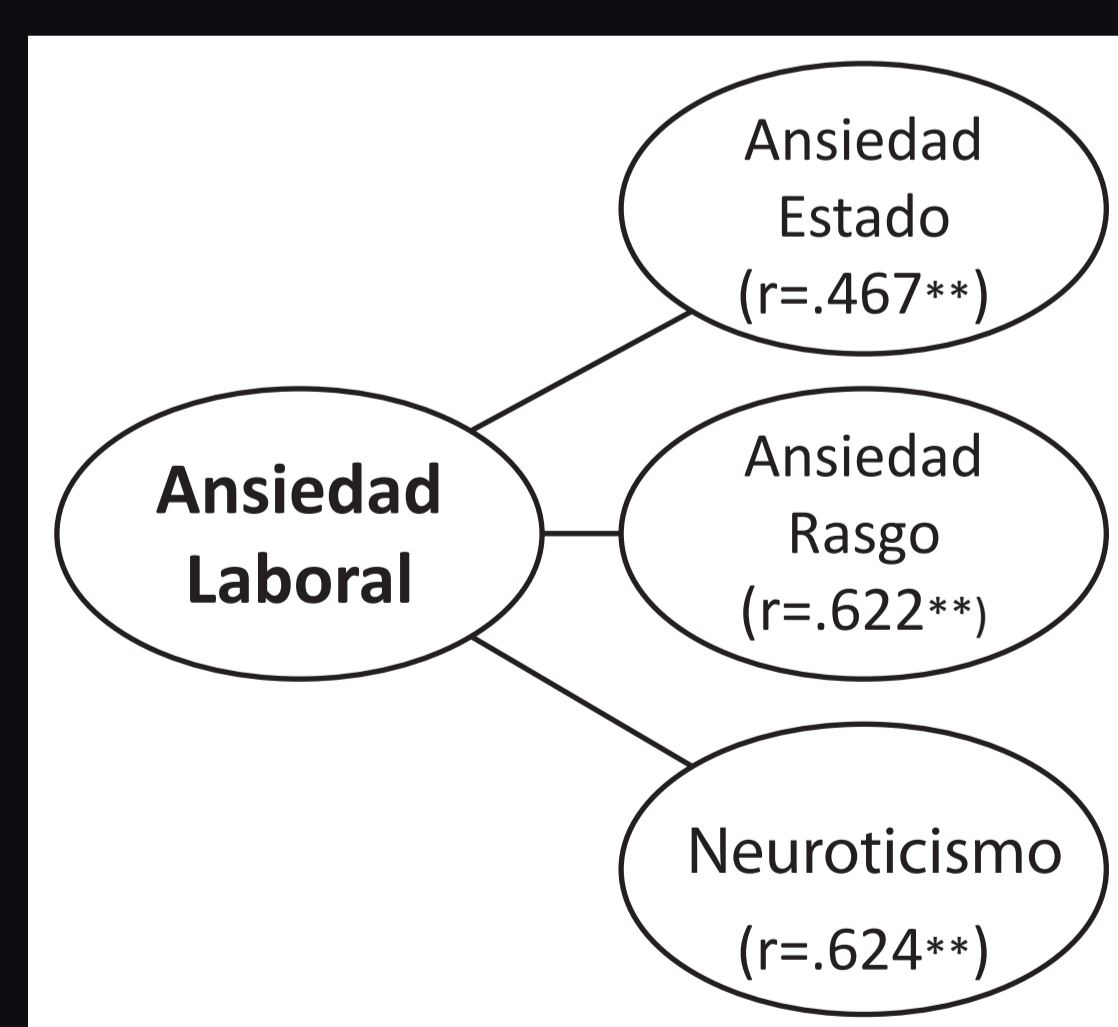


Tabla 1

		RESPONSABILIDAD
Ansiedad Laboral (Puntaje global)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.283**
Ansiedad Laboral (Preocupado y Tenso)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.276**
Ansiedad Laboral (Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguros)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.238**

DISCUSIÓN, LIMITACIONES Y DIRECCIONES FUTURAS

Los resultados del presente estudio ponen de relieve la capacidad del constructo de Ansiedad Laboral para capturar el fenómeno objeto de estudio, en particular, comparando la población general de trabajadores con una muestra de individuos con psicopatología ansiosa. Tal como puede observarse, los niveles de Ansiedad Laboral están significativamente aumentados en la muestra clínica, lo que junto con las correlaciones halladas con los constructos de tipo-rasgo subraya la naturaleza disposicional de la Ansiedad Laboral. Al mismo tiempo, la Ansiedad Laboral no se superpone con el Neuroticismo o la Ansiedad Rasgo, lo cual sugiere no sólo similitudes sino también diferencias: la Ansiedad Laboral no es un constructo general, sino que, por su misma naturaleza, está asociado a problemas específicos relacionados con la tarea y el contexto laboral, algo que ha sido hallado en investigaciones previas (Muschalla, Linden & Olbrich, 2010).

Por otra parte, examinando sus asociaciones con las dimensiones básicas de la personalidad, este estudio halló una correlación negativa con Responsabilidad, un dato que llama la atención desde la mirada clínica, ya que en efecto las personas ansiosas suelen gravitar hacia la sobre-responsabilidad (Bogiaizian, 2014). Sin embargo, esta asociación negativa entre ansiedad y Responsabilidad ha sido hallada previamente en la literatura empírica (Malouff, Thorsteinsson & Schutte, 2005; Kotov et al, 2010). Lo que admite dos explicaciones alternativas: (a) las personas con alta Ansiedad Laboral serían más propensas a cometer errores y pobres estrategias de afrontamiento, lo que resultaría en menor Responsabilidad en el trabajo. (b) la autopercepción negativa común a estos individuos podría explicar una visión distorsionada de sus niveles de Responsabilidad en el trabajo.

La principal limitación de esta investigación es el tamaño muestral, lo que sólo permite tomar como tentativas estas conclusiones acerca de la Ansiedad Laboral en sus similitudes y diferencias con constructos de tipo rasgo. Por otra parte, complejizar metodológicamente el estudio de la relación entre la Responsabilidad y la ansiedad puede permitir aportar datos que favorezcan una u otra hipótesis acerca de su asociación negativa.

REFERENCIAS

- American Psychiatric Association. (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders IV Edition. Washington, DC: APA.
- Barlow, D. (2002). Anxiety and its disorders. The nature and treatment of anxiety and panic. Nueva York: The Guilford Press.
- Bogiaizian, D. (2014). Preocuparse de más. Buenos Aires: Lumen.
- Bogiaizian, D., Solari, A., Maglio A.L. & López Salazar, P. (2016) La ansiedad en el ámbito laboral: Construcción y exploración de las propiedades psicométricas del IAAL. Revista Anxia. Anuario 2016
- Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., & Schutte, N. S. (2005). The relationship between the five-factor model of personality and symptoms of clinical disorders: A meta-analysis. Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment.
- McCrae, R. R. and John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. Journal of Personality, 60: 175-215.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (2004). Inventario de Personalidad NEO, Versión Reducida (NEO-FFI). Madrid: TEA.
- Muschalla, B., Linden, M. & Olbrich, D. (2010). The relationship between job-anxiety and trait-anxiety—A differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventor. Journal of Anxiety Disorders (24) 366-371
- Ohman, A. (2008). Fear and anxiety, overlaps and dissociations. En Lewis, M., Haviland-Jones, J. M., & Feldman Barrett, L. (Eds.), Handbook of emotions (pp. 709-729). Nueva York: The Guilford Press.
- Kotov, R.; Gamez, W.; Schmidt, F.; Watson, D., (2010). Linking "Big" Personality Traits to Anxiety, Depressive, and Substance Use Disorders: A Meta-Analysis. Psychological Bulletin, 136(5)
- Spielberger, C. D. (1966). Theory and Research on Anxiety. En C. D. Spielberger (Ed.), Anxiety and Behavior. New York: Academic Press.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L. & Lushene, R.E. (1986) Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. Manual, 2da ed. Madrid: TEA Ediciones.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. Psychological Bulletin, 96(3), 465-490.

AGRADECIMIENTOS

El autor quiere agradecer a todo el equipo de investigación: Lic. Adrián Solari, Dra. Ana Laura Maglio, Lic. Patricio López Salazar, Lic. Emilia Navarro Schieroni. Y el apoyo del INSOD-UADE, sin el cual no hubiera sido posible el presente estudio empírico y la línea de investigación PID P16S01.

CONTACTO

Doctor en Psicología Daniel Bogiaizian
Universidad Argentina de la Empresa (UADE)
rbogiaizian@uade.edu.ar
bogiazian@gmail.com