

Título Informe sobre Análisis Estadístico Descriptivo e Inferencial de la Muestra

Tipo de Producto Informe Técnico

Autores Bogiaizian, Daniel

Código del Proyecto y Título del Proyecto

A15S05 - Recorrido Laboral y Ansiedad

Responsable del Proyecto

Bogiaizian, Daniel

Línea

Psicología Laboral

Área Temática

Psicología

Fecha

2015

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

INFORME FINAL: RESULTADOS

UADE: ACyT A15S05 “*Recorrido Laboral y Ansiedad*”

Investigador Responsable: Dr. Daniel Bogiaizian

PARTICIPANTES

En la presente investigación participaron un total de 241 trabajadores activos de la Ciudad de Buenos Aires y Área Metropolitana. La recolección de los datos muestrales fue no probabilístico, incidental. El 36,5% era de sexo masculino (N=88), y 63,5% femenino (N=153). La edad promedio resultó ser 35,3 años (DE: 11,9). En relación al estado civil, el 50% reportó estar soltero, un 22,7% casado, 18,1% en concubinato, 8% separado, y 1,3% viudo. Con respecto al nivel de estudio, más de la mitad de la muestra reportó estudios universitarios (59,7%), siendo la categoría predominante aquellos con estudios universitarios completos (32,8%).

Dentro de las variables asociadas a la trayectoria laboral, la muestra reportó una experiencia laboral promedio de 13,92 años (DE: 11), una antigüedad en la empresa actual promedio de 7,33 años (DE: 8,1), y una antigüedad en el puesto actual de 5,95 años (DE: 6,9).

En relación a la condición laboral, un 14,7% reportó estar en su primer trabajo (N=35), mientras que el resto de la muestra 85,3%, no. Asimismo, un 73,1% refirió encontrarse trabajando en relación de dependencia, mientras que un 26,9% reportó trabajar de manera autónoma. Un 30,5% de la muestra refirió tener gente a cargo, en contraste con un 69,5% que no contaba con tal responsabilidad.

RESULTADOS

Se realizaron distintas pruebas estadísticas para explorar la pregunta central de la presente investigación: ¿cuál es la relación entre la ansiedad laboral, la personalidad y el recorrido laboral?

Ansiedad Laboral

Del total de la muestra, un 8,3 % alcanzó niveles significativos de Ansiedad en el Ámbito Laboral (de acuerdo a los puntos de corte establecidos por los autores), un porcentaje alto en relación con otras poblaciones de trabajadores estudiadas que promediaban el 4-5% (ACyT A13S33, Validación del Inventario de Ansiedad Laboral, 2013). Es posible atribuir esto a la conformación particular de la muestra, ya que algunos de los participantes pertenecían a un tipo particular de actividad laboral que reporta niveles de tensión más altos. Esto sugiere que casi uno de cada diez trabajadores encuestados reportó niveles de ansiedad problemáticos durante su tarea, algo que es posible esté afectando su bienestar personal y sus niveles de productividad en la organización.

De los 4 perfiles investigados de Ansiedad en el Ámbito del Trabajo (Ansiedad por la Salud, Ansiedad Social, Preocupación Excesiva y Mecanismos Obsesivos) se halló, coincidiendo con otras poblaciones investigadas, que los perfiles predominantes fueron el de Mecanismos Obsesivos y Preocupación Excesiva (ACyT A13S33, Validación del Inventario de Ansiedad Laboral, 2013). El primero caracterizado por dudas sobre la posibilidad de cometer errores y enlentecimiento de la tarea, mientras que el último perfil relacionado más con la preocupación difícil de controlar por el trabajo, la tensión y la alta fatigabilidad.

Creencias Positivas y Negativas acerca de la Ansiedad

Adicionalmente, se exploraron las creencias que la muestra estudiada tenía acerca de la ansiedad, así como el concepto general sobre la misma. El análisis estadístico no reveló diferencias significativas respecto a las creencias positivas y negativas sobre la ansiedad, es decir, la muestra no exhibió la adherencia a un conjunto de creencias por sobre el otro. Respecto al concepto que los sujetos reportaron de la ansiedad, se evidenciaron conceptos negativos como malestar/nerviosismo (20,5%) y preocupación (16,3%) también se asoció la ansiedad con conceptos como la disposición a la acción (17,2). Por último, también la ansiedad se vio asociada al apuro (18,6%). Lo que muestra un balance entre la ansiedad positiva y negativa.

Análisis correlacional con las variables de personalidad

Se calcularon correlaciones bivariadas de Spearman (nivel de significación 0,05) entre las distintas variables de interés para conocer si existen asociaciones entre las mismas. La ansiedad laboral correlacionó positivamente con Neuroticismo ($r= 0,583$), algo consistente con el constructo. En efecto, el Neuroticismo ha sido descrito como la tendencia a experimentar sentimientos negativos, una medida amplia de ajuste y estabilidad emocional (Costa y McCrae, 2008). Confirmando lo hallado en estudios anteriores, el rasgo más general de Neuroticismo muestra una relación importante con la ansiedad laboral (un constructo más específico y situacional). La ansiedad en el ámbito del trabajo también exhibió una correlación negativa más débil con Responsabilidad (rasgo relacionado con el control de los impulsos) ($r= -0,212$) y Extroversión (la tendencia a la sociabilidad, la estimulación y el optimismo) ($r= -0,206$).

Coherente con el constructo, no mostró asociaciones con variables de personalidad como la Apertura a la Experiencia (tendencia a buscar nuevas ideas, experiencias y valores no convencionales) o Amabilidad (dimensión asociada al estilo interpersonal altruista y solidario) (Costa y McCrae, 2008). Aportando mayor validez, ansiedad laboral también exhibió una correlación positiva con ansiedad rasgo ($r= 0,567$). La ansiedad rasgo es una medida estable acerca de la tendencia a experimentar estados ansiosos, percepción de amenaza y alerta (Spielberger, 1966). En conjunto, el análisis correlacional brindó amplia validez al constructo de Ansiedad Laboral.

Respecto a los perfiles de la escala, todos mostraron correlaciones moderadas con Neuroticismo. Sin embargo, al examinar en detalle los perfiles se evidencio que el Perfil de Ansiedad Social mostró la correlación negativa más fuerte con Extroversión ($r= -0,207$) (Correlaciones bivariadas de Spearman, nivel de significación 0,05). Lo que confirma la

dificultad para interactuar con los otros de este perfil.

Relación con la trayectoria vital y laboral

Debido a que las circunstancias laborales que los individuos encuentran a lo largo de su trayectoria son cambiantes (por ej. entrada a un nuevo trabajo, promociones, nuevas responsabilidades, antigüedad, etc.) es importante estudiar su impacto en la salud mental desde una perspectiva longitudinal y dinámica. En relación a las hipótesis de investigación de la presente ACyT, se halló que la Ansiedad Laboral correlacionó negativamente con la edad ($r = -0,248$), y con la experiencia laboral ($r = -0,259$). Esto sugiere algo que se ha hallado en estudios previos de la personalidad, y es la idea de que la edad y la experiencia protegen al individuo contra la afectividad negativa (Specht, Egloff, & Schmukle, 2011). Se halló también que el subgrupo etario de 18-24 años, reportó significativamente mayores niveles de ansiedad laboral global, Perfil de Ansiedad Social en el trabajo y Perfil Obsesivo en el trabajo (Prueba Kruskal-Wallis, nivel de significación 0,05). Estos hallazgos sugieren que aquellos que se están incorporando al mercado laboral y llevando adelante sus primeros años de experiencia pueden ser una subpoblación de trabajadores más vulnerable y merecedora de nuestra atención.

Si bien en relación a la Preocupación Excesiva en poblaciones clínicas las investigaciones muestran una tendencia a la cronicidad (Kessler, Walters & Wittchen, 2004), en la muestra estudiada se halló que los perfiles clínicos de Preocupación Excesiva disminuían en la medida en que aumentaba la experiencia laboral (Prueba de Chi-Cuadrado, nivel de significación 0,05).

Diferencias halladas según el rol

La prueba U de Mann-Whitney (nivel de significación 0,01) reveló diferencias significativas entre aquellos trabajadores con personal a cargo de aquellos que no, en particular, hubo puntajes más altos en el Perfil de Ansiedad Social en el trabajo, y ansiedad rasgo para aquellos que no tenían gente a cargo. De acuerdo a estos resultados, podría interpretarse que la presencia de un Perfil de Ansiedad Social en el trabajo podría operar como una barrera para asumir roles en los que se requiere mayor exposición, liderazgo y manejo de personal a cargo.

Observaciones finales

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de reconocer la problemática de la ansiedad laboral como un campo de estudio e intervención en sí mismo. El primer paso es identificar grupos más vulnerables, para así poder diseñar estrategias específicas que revertan los efectos debilitantes que puede tener la ansiedad en el bienestar del individuo y el correcto funcionamiento de la organización laboral.

La edad y la experiencia laboral parecen ser dos factores importantes. En efecto, las experiencias vitales tienen un rol central en la construcción de la afectividad del individuo. La evaluación de los momentos en los cuales el sujeto puede estar más vulnerable a la sintomatología ansiosa y por ende al posible desarrollo de problemas vinculados a la

ansiedad, puede resultar en un aporte a la calidad de los trabajadores en general.