

**Título** Ansiedad en el Ambito Laboral: Construcción y exploración de las propiedades psicométricas del IAAL

---

**Tipo de Producto** Publicación Científica

---

**Autores** Bogiaizian, Daniel; Solari, Adrián; Maglio, Ana Laura & López Salazar, Patricio

---

Publicado en Anuario Anxia N° 22 Año 2016

## 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

---

Octubre 2016

---

**INSOD**

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas  
Proyectuales

**UADE** 

## La ansiedad en el ámbito laboral: construcción y exploración de las propiedades psicométricas del IAAL

*Anxiety at the workplace: construction and exploration of the psychometric properties of WAI*

**Dr. Daniel Bogiaizian**

*Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales,  
Universidad Argentina de la Empresa  
rbogiaizian@uade.edu.ar  
bogiaizian@asociacionayuda.org*

**Lic. Adrián Solari**

*Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales,  
Universidad Argentina de la Empresa*

**Dra. Ana Laura Maglio**

*Universidad de Buenos Aires  
Fundación ETCI*

**Lic. Patricio López Salazar**

*Asociación Ayuda*

*Los autores desean agradecer la colaboración de la Lic. Nicole Massa, Lic. Emilia Navarro Schieroni y staff Asociación Ayuda.*

**Resumen:** El objetivo de este trabajo es presentar el proceso de construcción y validación de una escala de evaluación de la ansiedad laboral, que busca identificar diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño en el área del trabajo.

Participaron 518 trabajadores activos (edad media=39.3; DE=10.6) de la Argentina a los que se les administró el Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral. Se analizó su consistencia interna y se realizó el análisis factorial, se compararon puntajes entre un grupo clínico y grupo de población general y se analizó la correlación con una medida externa de ansiedad. Los resultados muestran que el Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral está compuesta por dos subescalas: el perfil preocupado y tenso en el trabajo y el perfil ansioso social y buscador de reaseguros en el trabajo, que operacionalizan distintos modos de funcionamiento en el contexto laboral. Tanto las subescalas como la escala total muestran excelentes coeficientes de consistencia interna y capacidad de discriminar entre un grupo clínico y un grupo control. El Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral constituye un instrumento con adecuados indicadores de validez de constructo, validez de criterio y confiabilidad.

**Palabras clave:** Ansiedad, Psicología laboral, Evaluación, Ansiedad aboral

**Abstract:** *The aim of this work is to present the construction and validation process of a work anxiety scale, which is oriented to identify individual differences in the way anxiety can affect work performance.*

*518 active workers participated (mean age=39.3; SD=10.6) from Argentina, who completed the Workplace Anxiety Inventory. Internal consistency and factor analyses were performed, scores between clinical group and control group were compared and the correlation was analyzed with an external measure of anxiety.*

*Results show that the Work Anxiety Inventory is composed by two subscales: Worry and Feelings of Tension at Work Profile and Social Anxiety and Reassurance Seeking at Work Profile that operationalize different modes of functioning in the work context.*

*Both subscales and total scale coefficients show excellent internal consistency and ability to discriminate between a clinical group and a control group. The Work Anxiety Inventory is an instrument with adequate indicators of factorial validity, concurrent validity, and reliability.*

**Keywords:** *Anxiety, Work psychology, Assessment, Work anxiety, Job anxiety*

## INTRODUCCIÓN

La ansiedad es una emoción básica humana sobre la que se ha acumulado un importante cuerpo teórico y empírico (23). Esta respuesta emocional está relacionada con la percepción de amenaza, y su valor adaptativo para la especie humana ha sido subrayada numerosas veces. Barlow (5) la define como un estado afectivo orientado hacia el futuro, asociado con la preparación para posibles eventos negativos. Actualmente buena parte de lo que conocemos sobre esta emoción proviene de la investigación psicopatológica, en particular, en relación a la familia de los trastornos de ansiedad (5, 9, 11). Sin embargo, originalmente la ansiedad fue descrita de una manera más abarcativa, señalando también sus vertientes motivacionales positivas (16). En efecto, la idea de que la ansiedad puede mejorar el desempeño ha sido documentada empíricamente desde hace más de un siglo (32). En resumen, sabemos que la ansiedad es parte del repertorio emocional humano y cumple una función protectora, pero al mismo tiempo, puede terminar generando múltiples problemas en el funcionamiento del individuo.

En las últimas décadas han proliferado numerosos instrumentos que evalúan la ansiedad, al punto tal que ya existen compendios enteros sobre la temática de la evaluación en ansiedad (2). Antony y Rowa (3) repasando el estado del arte, señalan que estos instrumentos se han desarrollado de manera caótica y a menudo miden cuestiones similares. En efecto, contamos en la actualidad con instrumentos específicos para la ansiedad desde sus aspectos más globales (por ej. la Escala de Ansiedad de Hamilton (13)) hasta fenómenos muy circunscriptos (por ej. la Escala de Ansiedad en el Deporte y la Actividad Física (21)), y en su carácter de emoción transitoria, hasta el fenómeno de la ansiedad como rasgo, o dimensión estable de la personalidad (27). No obstante, aún son pocos los instrumentos que miden específicamente la ansiedad en situaciones laborales.

El área del trabajo es un aspecto importante de la vida en la que los individuos dedican muchas horas de su tiempo, y que juega un rol importante en su bienestar, comportamiento y actitudes (31). A su vez, el ámbito laboral es un área con muchos aspectos que pueden generar ansiedad, más allá de la necesidad de producir. Existen jerarquías sociales y conflictos con colegas o superiores, puede haber incertidumbre acerca del futuro y la estabilidad laboral. Adicionalmente, hay demandas para alcanzar objetivos, que pueden provocar sentimientos de sobrecarga, insuficiencia o temor al fracaso. También puede haber factores ambientales, desde clientes agresivos a amenazas a la salud, que pueden aumentar la percepción

de riesgo en los trabajadores. Todas estas variables pueden llevar no sólo a reacciones agudas de ansiedad sino incluso a desarrollar o mantener problemas de ansiedad (19).

Un primer antecedente de la evaluación de la ansiedad en el trabajo es la Escala de Ansiedad Social de Liebowitz (15) que evalúa el nivel de ansiedad social y evitación en diferentes contextos y situaciones, incluyendo algunas situaciones laborales (por ej. "trabajar mientras se es observado").

Más recientemente y de mayor relevancia son las investigaciones de Beate Muschalla, que ha desarrollado una escala para evaluar la fobia al ámbito del trabajo (19), como entidad clínica, y también una escala de ansiedad y evitación relacionada con el trabajo en población alemana (17). También ha aparecido literatura epidemiológica, que documenta el impacto de la ansiedad patológica al incrementar las tasas de ausentismo de los trabajadores, un primer indicador, y de relevancia, de que este fenómeno puede afectar la productividad de la organización (18, 26). La ansiedad es un fenómeno común en el ámbito laboral, son frecuentes las referencias en artículos de interés general hasta las revistas especializadas.

Adicionalmente, la presencia de altos niveles de ansiedad laboral pueden representar un obstáculo para que el individuo obtenga lo que Jahoda (14) describió como los cinco beneficios sociales del trabajo: estructura en sus tiempos, oportunidades para el contacto social, compartir un propósito común, identidad social o estatus y la actividad regular. Por este motivo, investigar cómo influye la ansiedad en el trabajo puede colaborar en nuestra comprensión de por qué algunos trabajadores obtienen lo mejor de su experiencia laboral y otros no. En efecto, la visión contemporánea sugiere que maximizar el bienestar de un trabajador está asociado a maximizar su nivel de desempeño laboral (24).

Van der Heijden y colaboradores (30) distinguen ciertas características objetivas de los trabajadores (rango etario, género, nivel educativo y estilo de vida) de aquellas características subjetivas que son experimentadas introspectivamente y se manifiestan a través de ciertas conductas. Dentro de las características subjetivas, distinguen un continuum, que va desde rasgos de la personalidad o variables intrínsecas al individuo, como la inteligencia, pasando por características que afectan dominios específicos y situacionales, como la sensación de autoeficacia, hasta llegar a estados momentáneos, como el afecto o una cognición. Los autores subrayan que estas últimas son más permeables a su modificación (30). Las características de tipo estado, como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza, el control, la resiliencia, y