

Título Ansiedad Laboral: su relación con la personalidad y su impacto en las posibilidades de ejercer roles de liderazgo

Tipo de Producto Publicación Científica

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

Publicado en Anuario Anxia N° 23 Año 2017

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 2017

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

Ansiedad laboral: su relación con la personalidad y su impacto en las posibilidades de ejercer roles de liderazgo

Workplace Anxiety: Relationship with personality dimensions and impact on leadership roles

Dr. Daniel Bogiaizian

*Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales, Universidad Argentina de la Empresa
rbogiaizian@uade.edu.ar
bogiazian@gmail.com*

Lic. Adrián Solari

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

Dra. Ana Laura Maglio

*Universidad de Buenos Aires
Fundación ETCI*

Lic. Patricio López Salazar

Asociación Ayuda

Resumen: El constructo de la ansiedad laboral busca identificar diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño en el área del trabajo. El objetivo del presente estudio es investigar su relación con las dimensiones básicas de la personalidad, en particular, su asociación con variables interpersonales (por ej. asumir roles de liderazgo). 204 trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires y 74 pacientes de una clínica de Trastornos de Ansiedad de la Ciudad de Buenos Aires (también trabajadores al momento del estudio) completaron el Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral, y el NEO-FFI. Se recolectó también información acerca de variables relacionadas al trabajo. Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la subescala de Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguros, en particular los sujetos que no tienen gente a cargo puntúan más alto, tanto para la muestra clínica, como no-clínica. En relación a la personalidad de los líderes, bajo Neuroticismo y alta Responsabilidad permitió diferenciar a la población general de la muestra clínica. Adicionalmente, la Extroversión apareció como una dimensión que diferenciaría dentro de la muestra clínica a aquellos con gente a cargo de los que no. Puede concluirse que los trabajadores que poseen un Perfil Ansioso Social y Buscador de Reaseguros en el Trabajo tienen significativamente menos chances de liderar grupos con las consecuencias que ello pudiera acarrear en su desarrollo profesional/laboral.

Palabras clave: Ansiedad Laboral, Ansiedad Social, Liderazgo, Personalidad.

Abstract: Workplace Anxiety is a psychological construct that aims to identify individual differences in the way anxiety influences work performance. The aim of the present study is to investigate its relationship with basic personality dimensions, in particular, with those related to interpersonal functioning (e.g. leadership roles). 204 workers from the City of Buenos Aires and 74 patients from an Anxiety Disorders Clinic (working at the moment of the study) filled the Workplace Anxiety Inventory and NEO-FFI measures. Work-related variables were also assessed. Statistical differences were found in the Social Fears and Reassurance Seeking subscale, in particular, subjects without personnel in charge scored higher in this dimension, the difference prevailed among the general population of workers and the clinical sample. Regarding personality dimensions, low Neuroticism and high Conscientiousness exhibited differences in favor of the general population of Workers. Additionally, Extraversion appeared as a personality dimension, within the clinical sample, that allowed differentiating subjects with and without personnel in charge. The present study suggests that workers with high scores on the profile of Social Fears and Reassurance Seeking have fewer chances of being in charge of personnel, which underscores the consequences of this kind of fears in career development, with the particular focus on leadership roles.

Keywords: Workplace Anxiety, Social Anxiety, Leadership, Personality.

Agradecimientos: Los autores desean agradecer la colaboración de la Lic. Nicole Massa, la Lic. Emilia Navarro Schieroni, y Sofía Mezzina (estudiante de grado Psicología UADE).

INTRODUCCIÓN

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 (22). La ansiedad es una emoción que está fuertemente ligada a procesos anticipatorios y estratégicos. Barlow(2) la define como un estado afectivo orientado hacia el futuro, asociado con la preparación para posibles eventos negativos o su prevención. Por otro lado, esta búsqueda tiene como fin garantizarnos resultados favorables. El ámbito laboral requiere en particular niveles de eficiencia, cumplimiento de objetivos, escenarios de evaluación y desempeño en contextos interpersonales. En los últimos años, la ansiedad en el ámbito del trabajo ha recibido mayor atención por parte de los investigadores (17,18,5). No obstante, este fenómeno todavía ha sido poco investigado.

La Ansiedad Laboral ha sido definida como el patrón de funcionamiento específico, en relación con la tarea y el contexto, determinado por la necesidad individual de anticipar o prevenir determinados resultados (5). Este fenómeno parece describir un funcionamiento más de tipo rasgo (5), ya que implica comportamientos, afectividad y pensamientos que tienden a repetirse, es decir, un "modo" de relacionarse con la tarea en los distintos contextos laborales. La presencia de ansiedad laboral no implica necesariamente patología. Algo similar a lo que ocurre con las dimensiones de la personalidad, entendida como la descripción más general, comprensiva y estable que puede realizarse del funcionamiento emocional, interpersonal, experiencial, actitudinal y motivacional de un individuo (14). En los últimos 30 años, el modelo de los cinco factores de la personalidad, a menudo referido como los "Cinco Grandes", ha encontrado el consenso de los investigadores (6) como uno de los modelos que teórica y empíricamente mejor pueden describir aquellos aspectos más relevantes de la personalidad. Su estructura de 5 factores (Neuroticismo, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Amabilidad y Responsabilidad) ha podido ser generalizada a lo largo de distintos instrumentos, culturas y poblaciones (15).

La investigación sobre la psicología de los trabajadores, revela que factores como el Neuroticismo, la Extroversión y la Responsabilidad han exhibido asociaciones con variables relevantes para el ámbito laboral como la satisfacción y el rendimiento (3,11).

Adicionalmente, la relación entre la personalidad y los problemas de ansiedad ha sido objeto de estudio. En el año 2010 un meta-análisis realizado por Kotov y equipo (13) halló que el Neuroticismo estaba asociado a distintos trastornos psicopatológicos y que, en particular, en el caso de la Ansiedad Social se agrega la baja Extroversión.

Con respecto al constructo de Ansiedad Laboral, el IAAL (Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral, 5)

distingue dos perfiles: el *Perfil Preocupado y Tenso en el Trabajo* (que evalúa los niveles de preocupación, tensión y activación ansiosa en el ámbito laboral) y el *Perfil Ansioso Social y Buscador de Reaseguros en el Trabajo* (evalúa el nivel de temores interpersonales y la utilización de mecanismos de reaseguro frente a la posibilidad de cometer un error). El primero de los perfiles involucra preocupaciones excesivas en relación a la posibilidad de que algo salga mal, la intolerancia a la incertidumbre, el apuro, síntomas tensionales que impiden al sujeto llevar adelante las tareas de un modo relajado. Así como varias de estas dificultades también se presentan en individuos que padecen Trastorno de Ansiedad Generalizada (1), el segundo perfil incluye la descripción de problemas emparentados con el Trastorno de Ansiedad Social (1). Por ello, esta subescala se orienta a detectar dificultades en el área interpersonal por temor a ser evaluado negativamente, ser víctima de burlas, dificultades para vincularse con figuras de autoridad y los distintos modos de intentar neutralizar la ansiedad concomitante.

Esta temática tiene relevancia ya que la presencia de altos niveles de Ansiedad Laboral puede representar un obstáculo para que el individuo obtenga lo que Jahoda (10) 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 particular, se ha documentado que la ansiedad social puede interferir con el desarrollo personal, académico y profesional (21). Patel y equipo (19) han replicado estos resultados, en los que halla que el nivel de ingresos es inferior en aquellos con ansiedad social comparados con un grupo control, llegando incluso en los casos más severos a resultar en ausentismo, desempleo y dependencia económica. No sólo se ha observado esto en estudios epidemiológicos, sino que en contextos experimentales se ha encontrado que los sujetos ansiosos en pruebas de negociación tienden a aceptar ofertas más desfavorables y ser menos asertivos, debido a sus dificultades en la regulación de las emociones disparadas por situaciones sociales (7,8), una vez más confirmando la idea de que el estatus socioeconómico se ve afectado por los niveles de ansiedad. En relación a la productividad de personas afectadas por la ansiedad, investigadores (20) han hallado que una característica de este perfil de trabajadores es el fenómeno del "presentismo". Ahora bien, es importante aclarar que en nuestro medio (Argentina) el presentismo es la recompensa económica por no tener ausencias en el trabajo (16). Sin embargo, en contextos laborales de otros países, el presentismo representa un problema, debido a que es la situación en la que