

Provincia de Río Negro
Consejo Federal de Inversiones

Proyecto

Detección de niveles de ansiedad en el ámbito laboral

Expediente nº11303 00 01

Informe Final, Junio de 2011

Experto a cargo

Prof. Viviana Martinez

Equipo técnico

Dr Daniel Bogiaizian

Lic Victoria Rey Beckford

Lic Carolina Duek

Lic Adrián Solari

Índice

- Extracto general del proyecto

- Introducción

- Metodología utilizada en la lectura evaluativa del trabajo de campo

- Interpretación de los resultados y recomendaciones

- Propuesta de Capacitación para personal sin personal a cargo

- Propuesta de Capacitación para personal con personal a cargo

- Bibliografía

- Anexo I instrumentos aplicados

- Anexo II Categorías finales según instrumento de evaluación

- Anexos digitales

- Planilla de datos completa

Extracto general del proyecto

El proyecto -Detección de niveles de ansiedad en el ámbito laboral se propuso medir los índices de ansiedad negativos registrados en la población rionegrina dentro del marco del empleo público y privado, profesional y administrativo que pudiera limitar la producción y así el desarrollo sustentable de la región.

Se aplicó un instrumento absolutamente original.

Definimos la ansiedad, sus acepciones y la relación que la ansiedad despliega en el mundo del trabajo cuándo deja de ser un estimulante motivador para convertirse en una carga limitante.

Planteada la ansiedad como una gama de experiencias que implican la activación del sistema físico y psicológico con diferentes respuestas y grados, podemos afirmar que a mayor tensión mayor activación fisiológica y mayor preocupación.

A su vez entendemos la preocupación como el aspecto o rasgo mental de la ansiedad que se acompaña corporalmente con síntomas físicos, es un proceso mental estratégico por el cual las personas intentamos abordar una amenaza percibida comprometiendo cuerpo y conducta.

En la mayoría de las personas de poblaciones occidentales este estado es un estado preparatorio normal e inherente a la actividad cotidiana.

Los problemas limitantes para las personas y su impacto en el trabajo surgen cuando esa manifestación ansiosa son sobrepasadas ya que las consecuencias serán negativas.

Naturalmente tendemos a vincular a las personas más preocupadas con los más responsables.

Sin embargo, aunque en un sentido así podemos *percibirlo*, hay un límite para manejar esa preocupación que no siempre es reconocido por los sujetos.

Traspasar ese límite por desconocimiento o por características personales traerá aparejado un cúmulo de desventajas para la organización en la que

desarrolla su tarea, una serie de incomodidades con su grupo de pares o su entorno y una alta cuota de sufrimiento personal.

Con este bagaje teórico llevamos adelante esta investigación con un instrumento original especialmente diseñado (Inventario de Trastornos de Ansiedad - Laboral , ITA-L) anónimo y auto aplicable, que nos permitió medir los grados de ansiedad y lo aplicamos en grupos de trabajadores públicos (en su gran mayoría) y privados; 600 en total, categorizados con y sin personal a cargo, en las ciudades de Viedma y San Carlos de Bariloche.

La lectura de los resultados arrojó una gran disparidad entre extremos de alta y baja vulnerabilidad.

Se comprobó que un porcentaje del 5 % de los encuestados se encontraban afectado y un 20% dentro del grupo de riesgo.

Así fue que recomendamos estimar la aplicación de un esquema de capacitación psicoeducativa que ofreciera variadas herramientas para desarrollar habilidades de afrontamiento y potenciar las capacidades de los trabajadores.

Proponemos armar dos estrategias de capacitación; una para ser aplicada a todos aquellos que tienen personal a cargo en sus trabajos a los que denominamos **jefes** y otra para aquellos que no los tuvieron a los que llamaremos **empleados**.

Los lineamientos generales de las capacitaciones forman parte de este informe final.

Decíamos que este trabajo de investigación es original de la Argentina. El equipo que lo aplica ha desarrollado un instrumento específico ITA-L que ha demostrado muy buenas cualidades para detectar perfiles de ansiedad laboral.

Hay un antecedente en Alemania de un equipo de expertos que desde el año 2007 se encuentran trabajando en el desarrollo de una escala específica para medir ansiedad por el trabajo (Job Anxiety Scale).

Esta escala fue concebida según los autores con un criterio de investigar distintas dimensiones del temor al trabajo y poder mensurar las conductas evitativas y situaciones que provocan malestar a los trabajadores.

Desde ideas de persecución hasta eventos traumáticos ocurridos en la situación de trabajo.

También hay ítems que investigan la ansiedad anticipatoria, los síntomas de ansiedad y los sentimientos de sentirse explotados.

Ellos proponen implantar el concepto de fobia laboral entendida como una reacción fóbica ansiosa con síntomas de pánico que aparecen ante la idea o la cercanía al lugar de trabajo generando conductas evitativas, ausentismo y licencias por enfermedad.

(Linden, Muschalla, 2009)

Este instrumento (el utilizado en Alemania) tiene la limitación de que solo puede utilizarse en poblaciones clínicas o en estudios epidemiológicos.

Nuestro trabajo se aplicó en el espacio laboral mismo, por lo que si hubiese habido personas afectadas estarían seguramente bajo licencia.

Antes de comenzar a comentar las conclusiones aclaramos que los instrumentos utilizados tanto el ITA-L como el Cuestionario de creencias positivas y negativas de la ansiedad se centran básicamente en detectar características y perfiles con relación al ámbito del trabajo.

Introducción

Nuestro trabajo comenzó entonces con la clara diferenciación teórica de que hay una ansiedad buena o “normal”, “funcional” y otra que es mala o “anormal” o “disfuncional”.

Entenderemos por “normal” cuándo la ansiedad surja como consecuencia de un peligro real y comienza a desvanecerse cuando las situaciones peligrosas desaparecen.

Cuándo el grado de ansiedad no tiene proporción con el riesgo y con la severidad de la posible situación peligrosa y si continúa manifestándose cuando esta situación deja de existir, entonces se considera que la reacción es disfuncional o patológica o “anormal”.

El manual diagnóstico DSM-IV-TR (APA, 2000) identifica los trastornos de ansiedad con la siguiente caracterología:

- I. trastorno de pánico (TP) con y sin agorafobia,
- II. trastorno de ansiedad generalizada (TAG),
- III. fobia social (FS),
- IV. trastorno por estrés post-traumático (TEPT),
- V. trastorno obsesivo-compulsivo (TOC),
- VI. estrés agudo (TEA)
- VII. fobias específicas (FE),
- VIII. trastorno de ansiedad debido a enfermedad médica,
- IX. trastorno de Ansiedad Inducido por Sustancias,
- X. trastorno de Ansiedad no Especificado.

Aquellas personas que reúnen perfiles ubicables dentro de alguna de estas categorías transitan en su mundo laboral con disfuncionalidad . La disfuncionalidad trae aparejada bajas productivas. Estas bajas pueden ser estacionales o convertirse en una constante que atenta los niveles

productivos sustentables (grupo de trabajo desmotivado o con altos niveles de fatigabilidad, reiterados problemas por dificultades interpersonales del espacio laboral, altas tasas de rotación de personal, ausencias frecuentes y prolongadas por enfermedad, aumento de los costos ,retrasos en la cadena de tareas, baja en la calidad)

Aplicar herramientas de medición de ansiedad en el ámbito laboral nos permite mirar una fotografía situacional que nos dirige a la aplicación de las herramientas de resolución más efectivas.

Seleccionamos para trabajar las áreas de Producción, Turismo, Cultura, Desarrollo social, Educación y Salud de la provincia (sector público) y población productiva agropecuaria y turística en el sector privado.

El grupo humano se compuso con varones y mujeres de entre 21 y 60 años, que fueron agrupados en dos grandes categorías: jefes y/o responsables y empleados con mayor o menor calificación. La división central la hicimos pasar por la situación de : con personal a cargo o sin el.-

Se realizaron 600 tomas de la batería de encuestas (ver anexo) entre la ciudad de Viedma, Allen y San Carlos de Bariloche. De las 600 tomas fueron seleccionadas 518, desechando 82 por datos incompletos o no pertinentes.

Nuestro objetivo principal fue **identificar el grado de afección que existe en el desarrollo de las tareas laborales como consecuencia del padecimiento de problemas relacionados a la ansiedad.**

Para ello nos propusimos medir:

- **Perfiles ansiosos** de la población de trabajadores de la provincia de Río Negro.
- El **tipo de creencias** predominantes en relación a la experiencia con la ansiedad.
- Determinar el tipo de **acción mas conveniente para optimizar** el desempeño de esta población.

La muestra se compuso por 518 trabajadores de distintas áreas, 390 del ámbito público y 128 del privado de la provincia de Río Negro, fundamentalmente de las ciudades de Viedma, Allen San Carlos de Bariloche que decidieron participar voluntariamente del estudio

A todos se les administro:

-Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) (Spielberger, Gorsuch, Lushene, 1983).

-Inventario de Creencias Positivas y Negativas sobre la Ansiedad (Bogiaizian, Solari. 2010)

-Inventario de Ansiedad en el ámbito laboral (Bogiaizian, Cortada, Kohan, 2005).

En el Anexo I se presenta la batería completa que recibieron los participantes del estudio. En esta batería se incluyen los tres inventarios arriba mencionados con sus respectivas consignas y puntajes.

Nos parece un detalle para destacar que cada persona se auto administró la batería de encuestas y todos contaban con la absoluta reserva y respeto por su privacidad al incluir la variable de anonimato.

Con los datos obtenidos, se realizó una serie de análisis estadísticos con técnicas paramétricas y no paramétricas según las propiedades de la distribución de frecuencias.

Cuando se analizan datos medidos por una variable cuantitativa continua, las pruebas estadísticas de estimación y contraste frecuentemente empleadas se basan en suponer que se ha obtenido una muestra aleatoria de una distribución de probabilidad de tipo normal o de Gauss.

Pero en muchas ocasiones esta suposición no resulta válida, y en otras la sospecha de que no sea adecuada no resulta fácil de comprobar, por tratarse de muestras pequeñas. En esos casos se acude a pruebas estadísticas que no se basan en ninguna suposición en cuanto a la distribución de probabilidad a partir de la que fueron obtenidos los datos, a esas las llamamos pruebas no

paramétricas, mientras que las pruebas que suponen una distribución de probabilidad determinada para los datos se denominan pruebas paramétricas

Dentro de las pruebas paramétricas utilizamos el supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y el supuesto de homogeneidad de varianzas de Levene.

También se realizaron diversas pruebas de hipótesis. En la comparación de dos grupos se realizaron : Prueba t, Test del Signo, Test de la Mediana, Test de Wilcoxon.

En la comparación de varios grupos se utilizó: ANOVA, Kruskal Wallis, y comparaciones Post Hoc mediante el Test de Tukey y HSD.

Los análisis correlacionales se realizaron mediante los métodos de Pearson y Spearman que ayudan a determinar la participación de cada variable dentro del factor abstracto .

Para el rechazo de la hipótesis nula se establecieron los nivel recomendados de significación del 5% ($\alpha=.05$) y del 1% ($\alpha=.01$).

En coherencia con las recomendaciones metodológicas actuales de la American Psychological Association para el análisis estadístico de la evidencia, se complementaron las pruebas de significación con la estimación del tamaño del efecto.

Para los casos paramétricos se empleó la d de Cohen (al comparar dos grupos o transformar coeficientes de correlación en tamaño del efecto) y la η^2 cuadrada (para comparar varios grupos).

Para los casos no paramétricos se consideró la delta de Cliff.

Metodologías utilizadas en la evaluación del trabajo de campo

Para realizar los análisis estadísticos se construyó una matriz de datos que registra a los participantes por filas y a las variables por columnas.

Esta matriz ó tabla de procesamiento de la información se generó mediante el programa SPSS, versión 17. Las variables definidas en sucesivas columnas son:

- 1) Zona: se asignó el valor 1 a Viedma y el valor 2 a Bariloche .
- 2) Lugar: se asignó el valor de

- 0-Otros
- 1-Legislatura
- 2-Acción Social
- 3-Escuela 16
- 4- Ministerio de producción
- 5- Sec. de planificación y control de gestión + Direcc. Gral. de Est. y Censos
- 6- Municipalidad
- 7- Escuela 201
- 8- Hospital privado regional
- 9- Economía de la municipalidad
- 10- Sindicato
- 13 – Hospital San Carlos

- 3) Edad: se consignó en años.
- 4) Género: se asignó el valor
1 a masculino y 2 a femenino.
- 5) Estado civil: se asignó valor
1- soltero , 2- casado , 3– concubinato
4- Separado/divorciado, 5- viudo
- 6) Nivel de Estudio se asignaron valores
1- primar incompl
2- primar comp

- 3- sec incompl
- 4- sec compl.
- 5- terc incompl
- 6- terc compl.
- 7- univ incompl
- 8- univ compl.

7) Área: se asignaron valores

- 1. Salud
- 2-Educación
- 3-Turismo
- 4-Administración
- 5-Producción
- 6-Misceláneas (para lo que no entre en las categorías anteriores)

8) Ámbito se asignaron valores

0 -Privado, 1-Público

9) Rol: valor

0 –Empleado , 1 –Jefe

10) Antigüedad: en años

11) a 30) Ansiedad Estado (ae) ítem 1 a ítem 20: Los valores de esta variable se ubican en el intervalo de 1 a 5, según el grado de adhesión de cada participante al atributo expresado por cada ítem.

31) a 50) Ansiedad Rasgo (ar) ítem 1 a ítem 20: Igual que en el anterior.

51) a 105) Ansiedad Laboral(al) ítem 1 a ítem 55: igual procedimiento que en la escala anterior.

106) a 125) Ansiedad positiva(ap) y negativa (an) ítems 1 a 20: igual procedimiento que en las escalas previas.

126) Concepto de ansiedad: se asignó el valor nominal de 1 a 8 a los participantes que definieron la ansiedad como:

- 1) Apuro
- 2) Activación Fisiológica

- 3) Malestar / Nerviosismo
- 4) Anhelos
- 5) Preocupación
- 6) Incertidumbre
- 7) Pérdida de control
- 8) Otros conceptos

127) Fumador: se asignó 1 a los fumadores y 0 a los no fumadores.

128) a 136) Totales para cada escala: estas variables son sumas de colecciones de ítems por escala (Ansiedad Rasgo, Ansiedad Estado, Ansiedad Laboral, Creencias Positivas y Negativas sobre la Ansiedad). Se emplearon estas variables para realizar las comparaciones y pruebas de hipótesis, incluyendo comparaciones de medias, medianas y correlaciones.

Entre estas variables que registran totales se incluyeron perfiles específicos de trastornos de ansiedad. Para ello se emplearon puntos de corte para sub-escalas, de manera que las personas con mayor valor que el esperado para población no ansiosa se codificaron como ansiosas. Se emplearon resultados de estudios previos para definir los puntos de corte. De esta manera se obtuvieron totales para Fobia Social (FS), Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC), Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG) y Trastorno de Pánico (TP).

En ANEXO DIGITALIZADO se podrá ver la exacta dimensión del cuadro y los valores volcados.

Guía de lectura y de estadísticos de los datos:

Para comparar promedios se utilizó el ANOVA de una vía y la prueba *t*. Se definió como variable dependiente a los resultados de los inventarios registrados en las variables 128 a 136 y como variables independientes o factores a las condiciones indicadas en las variables 1 a 10.

Para realizar comparaciones dentro de una sola condición se empleó el procedimiento de particionar la tabla.

Para realizar los análisis correlacionales se fueron seleccionando las variables de interés para las hipótesis propuestas y se utilizaron los métodos de Spearman y Pearson.

En algunos casos se exportaron los datos al lenguaje R y al paquete Statistix para verificar los resultados obtenidos con SPSS y obtener medidas de tamaño del efecto.

Se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos de la **muestra**

Del total de las 518 personas,

171 (33%) corresponden al sexo masculino y

347 (67%) al femenino.

El rango de edad: 18 – 65,

el promedio de la misma fue 39,33 años (DS 10.62).

En relación al tiempo de antigüedad en el empleo actual tuvo un rango de 1 mes a 38 años,

siendo la media 7,55 años (DS 8.46);

ubicándose el 40% de la población en una antigüedad entre 3 y 8 años.

En relación a los cargos del total de la muestra (518) ,

105 personas tiene personal a cargo de aquí en más los llamaremos jefes.

La distribución con respecto al estado civil en cantidad de sujetos fue de:

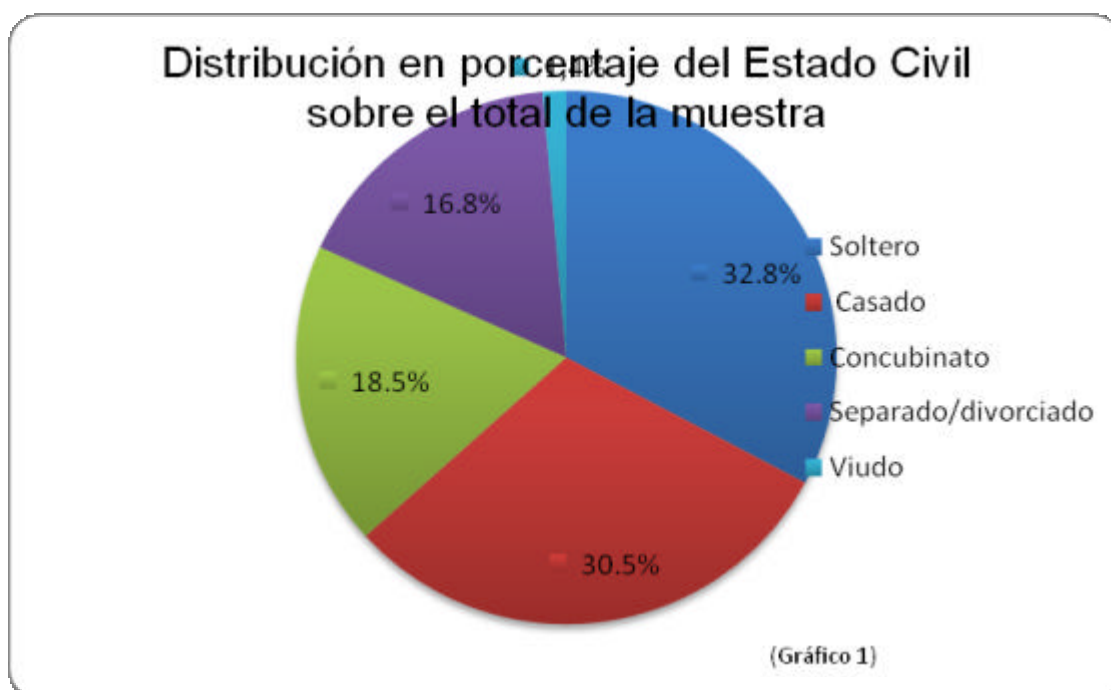
170 solteros,

158 casados,

96 en concubinato,

87 separados/divorciados,

7 viudos. Ver (Gráfico 1)



Al tener en cuenta el nivel de estudio, la distribución en la muestra fue la siguiente. (Tabla 1)

Nivel de Estudio	Cantidad de Sujetos	Porcentaje
Primario Incompleto	7	1,4%
Primario Completo	20	3,9%
Secundario Incompleto	54	10,4%
Secundario Completo	143	27,5%
Terciario Incompleto	61	11,8%
Terciario Completo	77	14,9%
Universitario Incompleto	65	12,5%
Universitario Completo	91	17,6%
Total	518	100,0%

Con respecto al nivel de estudio en la población de jefes, la distribución es la siguiente: (Tabla 2)

Nivel de Estudio	Cantidad de Sujetos	Porcentaje
Primario Incompleto	1	0.9%
Primario Completo	2	1.8%
Secundario Incompleto	6	5.8%
Secundario Completo	24	23%
Terciario Incompleto	10	9.5%
Terciario Completo	18	17%
Universitario Incompleto	11	10.5%
Universitario Completo	33	31.5%
Total	105	100,0%

Se observa así que el 91.5 % de los jefes posee un nivel de estudio igual o superior al secundario completo.

Vale remarcar que el 31.5% de los jefes posee un nivel de formación universitaria.

Con respecto al rol se diferenci6 en 2 categorías,
Jefe (siendo estos 105 sujetos, 20%) y Empleados (413 sujetos, 80%).

La diferencia entre estos fue que el primero debía tener gente a cargo para poder ser definido como tal.

No se hallaron diferencias significativas en la composición entre las muestras tomadas con respecto al lugar (Viedma, Bariloche), al ámbito de desempeño (Público- Privado), y al área, por lo tanto las conclusiones que se presentan corresponden al total de la muestra.

Se le tomaron a cada uno de los sujetos 3 instrumentos y un cuestionario donde debían completar algunos de sus datos demográficos.

Los datos demográficos pedidos fueron:

Edad, Género, Estado civil, nivel de estudio

ocupación actual y antigüedad en la misma.

Instrumentos aplicados a la muestra

A continuación se listan las escalas aplicadas y una descripción para cada una de ellas.

a) Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) (Spielberger, Gorsuch, Lushene, 1983).

Inventario diseñado para evaluar dos conceptos independientes de la 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 de cada uno de los conceptos).

El marco de referencia temporal es en el caso de la ansiedad como estado “ahora mismo, en este momento”, y en el caso de la ansiedad como rasgo “en general, en la mayoría de las ocasiones”.

Se trata de una escala autoaplicada y es útil tanto en población normal como en pacientes.

La puntuación en los ítems de estado oscila entre 0 y 3, estableciendo los criterios operativos según los criterios de intensidad (0, nada; 1, algo; 2, bastante; 3, mucho).

Algunos ejemplos de los ítems de estado son: ítem 1, “me siento calmado”; ítem 3, “Estoy contrariado”; ítem 15 “Estoy relajado”

En algunos de los ítems de la ansiedad estado es necesario invertir la puntuación asignada a la intensidad (3, nada; 2, algo; 1, bastante; 0, mucho); estos ítems son: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y 20. (Ejemplo: “Me siento alegre”)

La puntuación de los ítems de rasgo también oscila entre 0 y 3 pero en este caso se basa en la frecuencia de presentación (0, casi nunca; 1, a veces; 2, a menudo; 3, casi siempre).

Algunos ejemplos de los ítems de rasgo son: ítem 21, “Me siento bien”; ítem 34, “Me siento calmado; ítem 39 “Soy una persona estable”.

En algunos de los ítems de la ansiedad rasgo también es necesario invertir la puntuación asignada a la frecuencia de presentación (3, casi nunca; 2, a veces; 1, a menudo; 0, casi siempre); estos ítems son: 21, 26, 27, 30, 33, 36 y 39. (Ejemplo: “Estoy satisfecho”).

La puntuación total en cada uno de los conceptos oscila entre 0 y 60.

No existen puntos de corte propuestos, sino que las puntuaciones directas que se obtienen se transforman en centiles en función del sexo y de la edad.

b) Inventario de Creencias Positivas y Negativas sobre la Ansiedad
(Bogiaizian, Solari. 2010)

Inventario diseñado para evaluar las creencias tanto positivas como negativas con respecto a la ansiedad.

Es un cuestionario auto administrable.

Consta de un total de 21 ítems, 10 para las creencias positivas (ítems 1,3,6,8,9,10,11,13,15,18,20 ; ejemplo de uno de ellos: “Cuando estoy ansioso es por que tengo ganas de que algo bueno se concrete”) y otros 10 para las creencias negativas con respecto a la ansiedad (2,4,5,7,10,12,14,16,17,19; ejemplo de ellos: “La ansiedad no me permite concentrarme en la tarea”).

Además el cuestionario consta de un último ítem donde se le pide a la persona que explique brevemente que entiende por ansiedad .

Esta es una pregunta abierta pensada con el fin de poder categorizar el concepto sobre ansiedad que el sujeto posee. Se identificaron 8 conceptos principales.

Todos los ítems a excepción del último se puntúan con una escala Likert de 5 puntos que oscila entre 0 (totalmente en desacuerdo) y 4 (totalmente de acuerdo).

El inventario proporciona un puntuación total y puntuaciones en dos sub escalas: creencias positivas sobre la ansiedad y creencias negativas.

La puntuación total se obtiene sumando todos los puntajes obtenidos en las respuestas (pudiendo llegar a un máximo de 80 puntos) y las de que cada una de las sub escalas se obtienen de la sumatorio de las

respuestas a los ítems correspondientes a cada una de ellas (con un máximo para cada una de ellas de 40 puntos).

Vale aclarar que para este Test el Alfa de Cronbach fue 0.88 para la subescala de Ansiedad Positiva y 0.91 para la de Ansiedad Negativa. Se demuestra así que el instrumento en cuestión posee excelentes propiedades psicométricas

El Inventario de creencias positivas y negativas sobre la ansiedad tiene como objetivo identificar de que manera el sujeto atribuye a la ansiedad cualidades positivas (en el sentido de impulsarlo a producir) o negativas (en el sentido de obstaculizarlo).

Los procesos atributivos no necesariamente son conscientes al sujeto, la mayoría de las veces se ponen en marcha para explicar el porqué de el éxito o el fracaso de una acción (Langer, 1978)

Los procesos atribucionales nos ayudan a comprender y explicar determinadas secuencias de hechos, un ejemplo de esto es el que ocurre en la depresión clínica en la cual cuando el sujeto explica por causas internas estables y globales sus resultados negativos, su autoestima disminuye, tiene una expectativa de mayor cronicidad sobre su problema, y tenderá a generalizar los resultados negativos a otras áreas (Miles Hewstone, 1992) (Abramson y colab, 1978).

Desde nuestra perspectiva se busca conceptualizar la ansiedad como un proceso positivo que activa a la persona a la acción y a la búsqueda de logros, operando positivamente sobre los aspectos motivacionales.

Con respecto a la motivación vale la pena distinguir que hay motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

La primera estaría más relacionada con las acciones orientadas hacia el deber y las segundas hacia el querer. (Alan Carr, 2004).

La ansiedad tiene este doble significado porque en algunos casos se encuentra relacionada al anhelo y al deseo y en otros casos es una emoción ligada a la intolerancia a la incertidumbre y al temor.

Es así como con el fin de clasificar las definiciones de ansiedad dada por los sujetos en este cuestionario se utilizaron las siguientes categorías:

- 1) Apuro
- 2) Disposición a la acción
- 3) Malestar / Nerviosismo
- 4) Anhelo
- 5) Preocupación
- 6) Intolerancia a la Incertidumbre
- 7) Pérdida de control
- 8) Otros conceptos

Las categorías de apuro, disposición a la acción y anhelo fueron consideradas como positivas.

Las de malestar y nerviosismo, preocupación, intolerancia a la incertidumbre y pérdida de control fueron consideradas como negativas.

Se reservó la categoría de otros conceptos para aquellas definiciones que no pudieron ser encuadradas con claridad en ninguna de las otras categorías.

- c) Inventario de Trastornos de Ansiedad en el ámbito laboral (ITA-L)
(Bogiaizian, Cortada, Kohan, 2005).

Este inventario ITA-L ha tenido una evolución que describimos de la siguiente forma:

En la primera etapa: un primer instrumento sirvió para establecer el grado de acuerdos de los juicios clínicos.

Se redactó un grupo de 176 ítems, se aplicó a una muestra de pacientes y no pacientes, con los cuáles luego se realizaron estudios psicométricos de selección cuidadosa, fue así que quedaron elegidas 53 afirmaciones para la 2da prueba piloto.

Esa 2da etapa, redujo los ítems del instrumento de 53 a 34. Del análisis discriminatorio se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas $p < 0.000$ para los 34 ítems (el total de la muestra fue de $N=226$, conformada por 141 pacientes, 83 mujeres y 54 varones) y 85 no pacientes (43 mujeres y 42 varones) Todos resultaron sensibles para describir sintomatología y fueron significativos al $p < 0.000$. Se decidió entonces volver a trabajar con un instrumento que reporte mayor abanico de situaciones para contar con una prueba de ítems más representativa en la detección de trastornos.

Una 3era etapa, retomo el modelo conformado por los 53 ítems a los que se les sumó dos más, nuevos, haciendo un total de 55.

El instrumento demostró sensibilidad en la detección de trastornos asociados a los trastornos de ansiedad en población general.

Retomando, decimos que este Inventario (ITA-L) fue diseñado y sirve para medir la presencia (planteada en términos de frecuencia de aparición) de sintomatología ansiosa que puede convertirse en un obstáculo para el desarrollo de la actividad laboral.

El ITA-L mide la manera en que la ansiedad impacta negativamente en el desempeño del sujeto.

Es decir, todos los reaseguros (conductas adaptativas para minimizar la ansiedad) que el sujeto lleva adelante y que van definiendo un estilo de comportamiento en el trabajo que en muchos casos afecta la productividad, que van delineando un perfil y determina un tipo de ansiedad que padecería el trabajador.

Entendemos la ansiedad laboral como un patrón de funcionamiento específico en relación con la tarea y el contexto, determinado por el perfil ansioso del sujeto

El instrumento es autoadministrable.

Todos los ítems (los 55) se puntúan con una escala Likert de 5 puntos que oscila entre 0 (nunca) y 4 (siempre).

El cuestionario proporciona una puntuación total y puntuaciones en 4 sub escalas.

Cada una de estas se corresponden con perfiles ligados a cuatro trastornos de ansiedad específicos según la nomenclatura correspondiente al DSM IV- TR.

Es así como se conforman las siguientes 4 sub escalas:

Sub escala de Trastorno de Pánico(TP), Sub escala de Trastorno de Ansiedad Generaliza (TAG), Sub escala de Fobia social (TAS) y sub escala de Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC)

La puntuación total se obtiene con la suma de todos los ítems y tiene un máximo posible de 220 puntos. **Por encima de los 110 puntos se consideran perfiles ansiosos.**

La puntuación para cada una de las sub escalas se obtiene con la sumatoria de los puntajes de cada uno de los ítems correspondientes a las mismas, a saber: Ítems de Sub escala TP: 5,10,13,16,18,22,28,31,34,37,40,45,47, 54. **Puntajes superiores a 28 puntos se consideran dentro del perfil.**

Ejemplo:

“De pronto, sin saber por qué, siento que me ahogo”,

“Siento miedo sin motivos aparentes”

Ítems de Sub escala TAG: 2,6,11,12,17,20,24,25,26,29,33,35,41,43,49,50,53, 55. . **Puntajes superiores a 36 puntos se consideran dentro del perfil.**

Ejemplo:

“Cuando me voy a dormir pienso en el trabajo,

“Me cuesta concentrarme en las tareas”

Ítems de Sub escala TAS: 4,7,9,14,19,21,27,30,32,38,39,42,44,46,51,52.-

Puntajes superiores a 32 puntos se consideran dentro del perfil.

Ejemplo:

“Cuando estoy por entregar un trabajo a mi superior me pongo colorado o tiemblo o transpiro con facilidad”.

Ítems de Sub escala TOC: 1, 3, 8, 15, 23, 36, 48.- **Puntajes superiores a 14 puntos se consideran dentro del perfil.**

Ejemplo:

“Reviso muchas veces los trabajos ya terminados,”

“Pienso que me toma más tiempo que a los demás realizar la misma tarea”.

Interpretación de los resultados y recomendaciones

Los resultados de las evaluaciones nos otorgan parámetros psicológicos y de disposición personal en el trabajo, mas eso no implica expresar un juicio de valor sobre las tareas.

Estas pueden estar bien o mal hechas más allá de los perfiles.

Los perfiles predisponen a un tipo de acción (o un tipo de experiencia en el ámbito laboral) que influye en la manera de llevar adelante las tareas.

Puede que una tarea se haya realizado correctamente con un tiempo empleado mayor del necesario y/o con un desgaste mayor para el trabajador por estar atravesada por esta condición psicológica.

Cuándo una persona tiene rasgos ansiosos, los tiene de los dos tipos, negativos y positivos, no se contraponen aunque por lo general puede haber predominio de uno sobre otro aspecto.

Esta tendencia a ser ansioso se demuestra en las correlaciones positivas que se hallaron entre los dos tipos de creencias, las positivas y las negativas.

Comparadas las creencias positivas en el total de la muestra se observa que la visión positiva de la ansiedad no difirió por los criterios de lugar, género, nivel de estudio ni área de trabajo.

Tampoco estado civil ni antigüedad generaron diferencias notables.

Sin embargo, al tener en cuenta el rol, los jefes tienen una visión más positiva de la ansiedad que los empleados. Aunque es pequeña, es significativa. Lo cual podría significar que los sujetos con más motivación acceden a puestos de mayor responsabilidad.

Gráfico 2 y explicación

Group Statistics					
	Rol	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ap	0 (empl)	412	1,83	,743	,037
	1 (jefe)	105	2,04	,729	,071
an	0 (emp)	412	1,71	,873	,043
	1 (jefe)	105	1,83	,799	,078

		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ap	Equal variances assumed	-2,550	515	,011	-,206	,081
	Equal variances not assumed	-2,580	163,532	,011	-,206	,080
an	Equal variances assumed	-1,333	515	,183	-,125	,094
	Equal variances not assumed	-1,404	172,760	,162	-,125	,089

Gráfico 2 y explicación

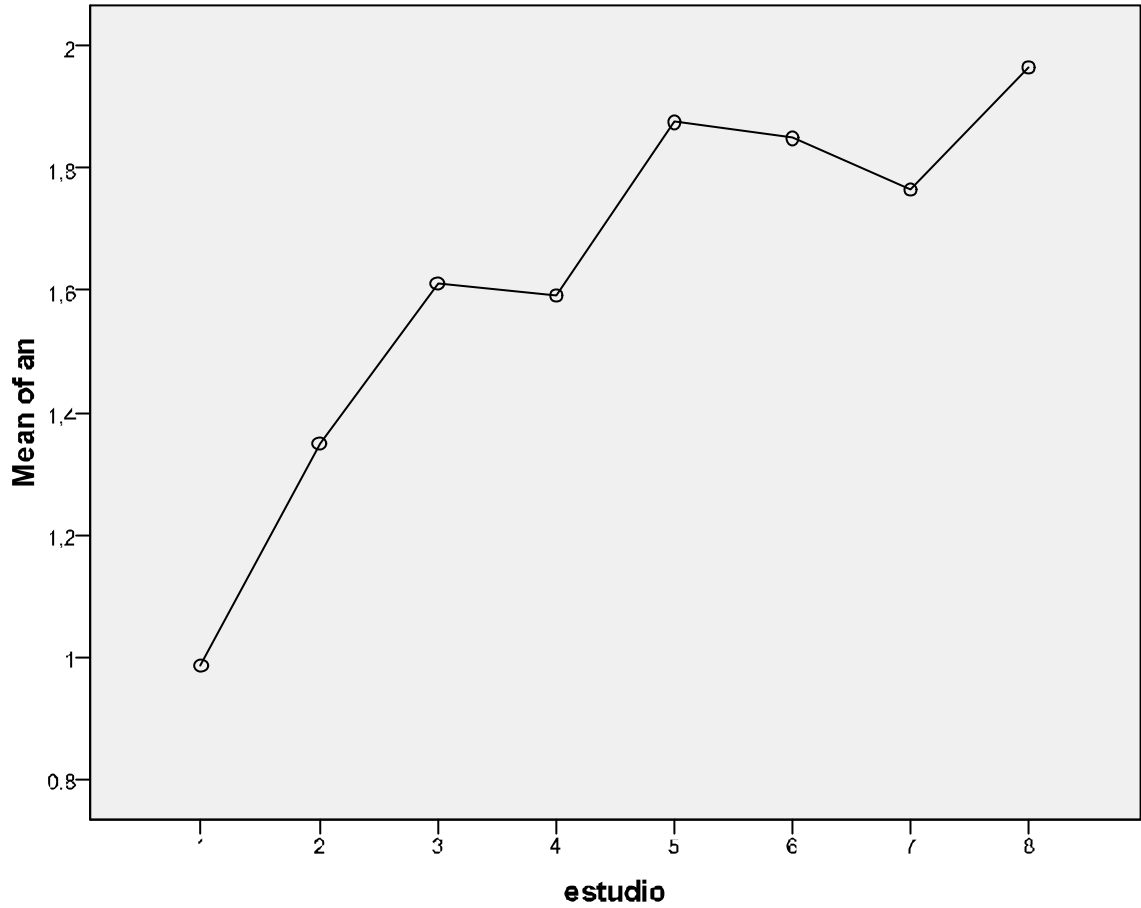
Se realizó una comparación del tipo de ansiedad (positiva, negativa) entre jefes (n=105) y empleados (n=412).

Se encontró que los jefes (media=2.04; desvío estándar=0.729) tienen mayor ansiedad positiva que los empleados (media=1.83; desvío estándar=0.743). La diferencia de promedios resultó estadísticamente significativa (t=-2.55; p=0.011).

En cambio, la ansiedad negativa de los jefes (media=1.83; desvío estándar=0.799) no difirió estadísticamente (t=-1.33; p=0.183) de la ansiedad negativa de los empleados (media=1.71; desvío estándar=0.873).

Por otro lado al realizar la misma comparación con respecto a la visión negativa de la ansiedad se observa que tampoco difirió por los criterios de lugar, género, área de trabajo, estado civil y antigüedad.

Sin embargo **si hubo diferencias al tener en cuenta el rol y el nivel de educación, siendo que entre los jefes, cuanto mayor nivel de educación (estudio) mayor nivel de creencias negativas.**



Correlacionando la ansiedad laboral con las creencias positivas y negativas sobre la ansiedad, se encontró que las tres correlacionaban significativamente entre si.

Correlations

		ap	An	tot.laboral
ap	Pearson Correlation	1	,221**	,339**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	518	518	518
an	Pearson Correlation	,221**	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	518	518	518
tot.laboral	Pearson Correlation	,339**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	518	518	518

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hallándose una correlación de $r=.498$ entre la ansiedad total laboral y creencias negativas (con un nivel de 0.01); y de la creencias positivas una correlación levemente menor, de 0.339 (con un nivel de 0.01).

Esto muestra que **quienes poseen un perfil ansioso tienden a puntuar más en los dos tipos de creencias.**

Aunque **cuanto más alto es el nivel de afectación en relación a los perfiles de trastornos de ansiedad mayor presencia de creencias negativas. Esto confirmaría que a mayor sintomatología ansiosa, mayores creencias en relación a experimentar esta emoción como negativa**

La correlación de la ansiedad laboral con la ansiedad negativa es significativa y directa, $r=.498$.

El tamaño del efecto grande correspondiente a esta correlación es grande con una d de Cohen=1.14.

La correlación entre la ansiedad laboral y la ansiedad positiva también es significativa y directa, $r=.339$; con un tamaño del efecto mediano, d de Cohen=0.92.

Para este Test el Alfa de Cronbach fue 0.88 para la sub escala de Ansiedad Positiva y 0.91 para la de Ansiedad Negativa.

Se demuestra así que el instrumento en cuestión posee excelentes propiedades psicométricas relacionadas con la coherencia interna o confiabilidad.

La correlación entre las creencias positivas y negativas con respecto a la ansiedad resultó significativa y directa, $r = 0.221$ y el $p<0.01$.

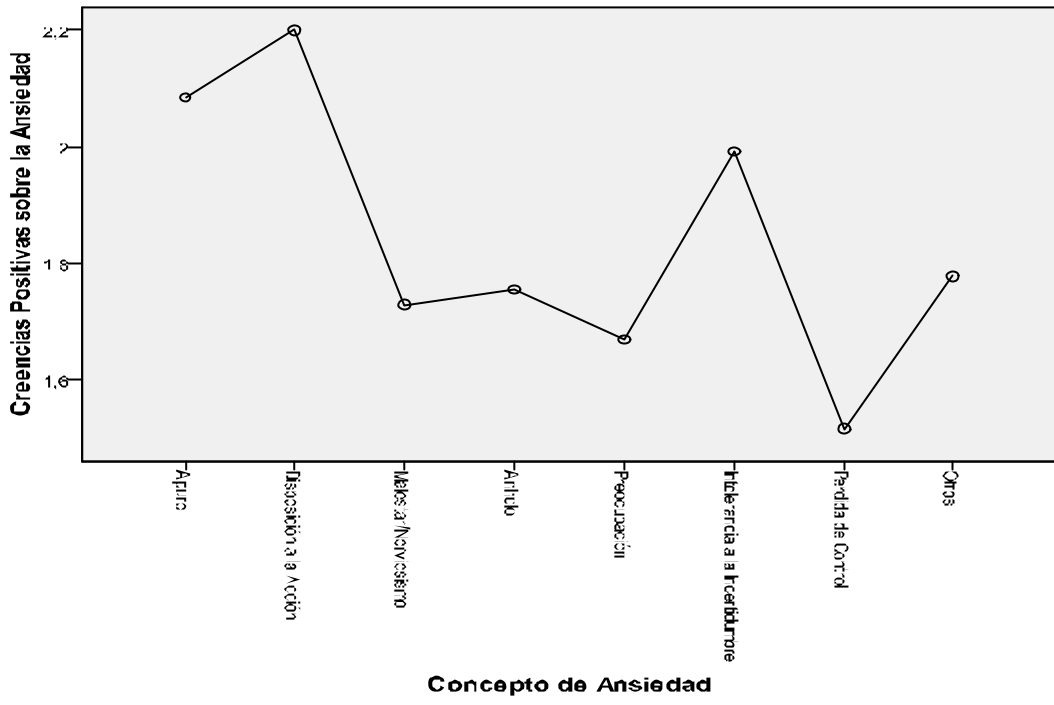
El tamaño de esa correlación arroja una d de Cohen de 0.45, es decir que tiende a ser mediana.

Se concluye de esto que los ansiosos tenderían a ser más extremos tanto en sus creencias positivas como negativas de la ansiedad.

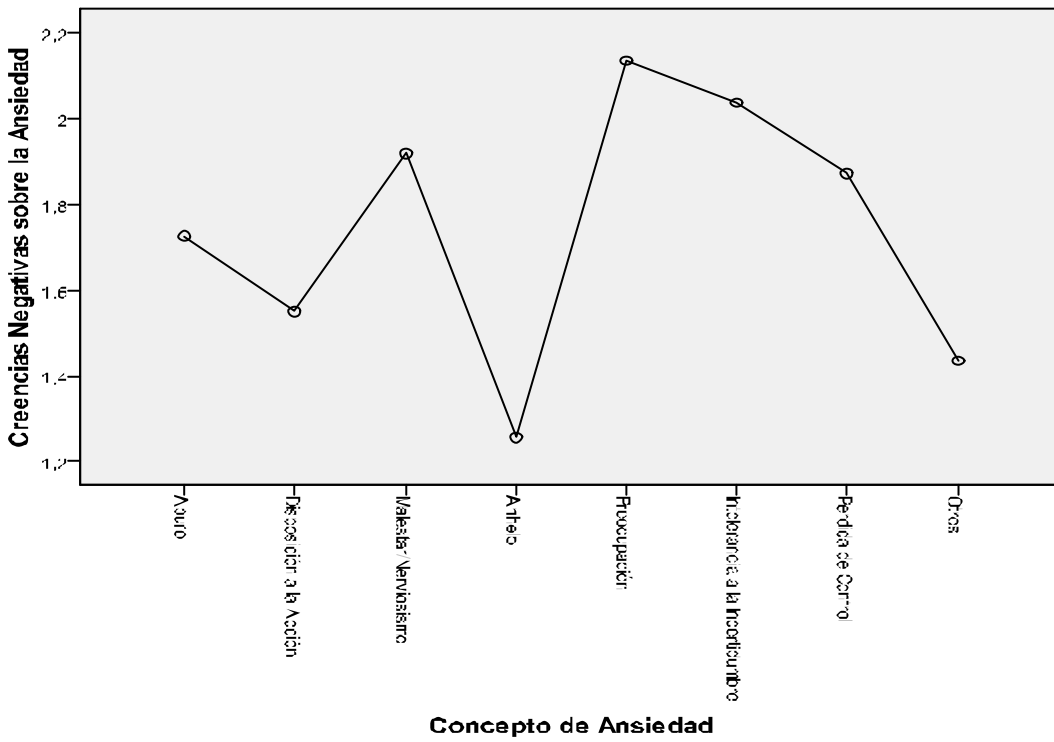
Durante el estudio como recordarán, se le pedía a cada persona que completase el cuestionario sobre creencias positivas y creencias negativas. A su vez al final cada uno debía expresar por escrito que pensaba era la ansiedad para ellos mismos.

Con respecto a la relación entre las creencias positivas y negativas de la ansiedad y las definiciones dadas por los sujetos de las mismas se observó que para las creencias negativas los **cuatro conceptos más frecuentes** fueron los ligados a **la preocupación, la intolerancia a la incertidumbre, la pérdida de control, y el nerviosismo/malestar.**

Por otro lado las creencias positivas correlacionaron principalmente con las definiciones dadas por los sujetos que se centraban en los conceptos de apuro, disposición a la acción e intolerancia a la incertidumbre. (Gráfico 3 y 4)



(Gráfico 3)



(Gráfico 4)

Nótese que la intolerancia a la incertidumbre fue el concepto que resultó más elegido en los perfiles positivos y negativos.

Tal como señalan Dugas y Robichaud (2007) se trata de un componente central en la preocupación.

La intolerancia a la incertidumbre la resuelven con pensamientos anticipatorios de índole negativo.

Es posible que esta tendencia a anticiparse tanto en aquellas creencias positivas como negativas esté motivada por la intolerancia a la incertidumbre.

Ansiedad Laboral

Tal como dijimos anteriormente el ITA-L es un inventario diseñado para detectar como impactan los problemas relacionados con la ansiedad en el ámbito del trabajo.

El instrumento fue contrastado en poblaciones clínicas que de acuerdo a su problemática predominante puntúa más alto en las sub escalas que corresponden a cada trastorno.

Cada trastorno marca un perfil.

Es así que si la preocupación en general y la intolerancia a la incertidumbre predominan, el perfil coincidirá con las características del Trastorno de Ansiedad Generalizada TAG , ejemplo:

“En el trabajo me desconcentran las preocupaciones”

“Me inundan pensamientos catastróficos frente a una tarea nueva”

En el caso del perfil vinculado a la sub escala del Trastorno de Pánico, los temores están vinculados a la aparición de síntomas ansiosos físicos en el trabajo , ejemplo:

“De golpe me pongo tan nervioso que tengo que salir a tomar aire”

“Siento palpitaciones sin motivo aparente”

El perfil vinculado a la Ansiedad Social se centra en indagar los temores en relación a la evaluación negativa por parte de los otros, incluyendo los compañeros y las figuras de autoridad , ejemplo:

“Me pongo muy nervioso cuando tengo que hablar con figuras de autoridad”

“Mis temores me dificultan realizar actividades sociales”

Por último, el perfil vinculado a las preocupaciones obsesivas, se centra en el temor a cometer errores eso lleva a la persona a utilizar permanentes conductas de chequeo ante las dudas que aparecen frente a sus acciones ejemplo:

“Reviso mucho los trabajos terminados”

“A pesar de no cometer errores en mí trabajo, tengo miedo de cometerlos”

Estos perfiles muestran diferentes estilos de dificultades en relación a la tarea.

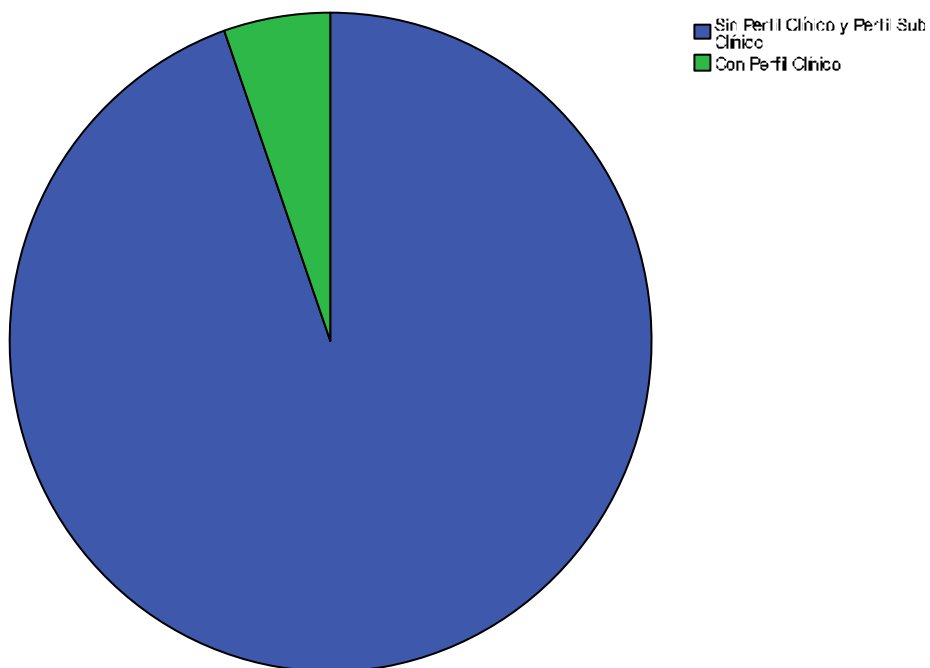
Los resultados de la investigación indican tendencias hacia uno o más perfiles de acuerdo a las características del sujeto.

Esto significa que si bien tienen características compatibles con alguno de los trastornos no necesariamente revela la presencia del trastorno.

Especialmente en aquellos sujetos que obtienen puntajes subclínicos.

Del total de la muestra solo un porcentaje menor, 28 sujetos (5,4%) reuniría criterios clínicos de afectación. (Gráfico 5)

Ansiedad Total Laboral con puntajes mayores a 107 puntos

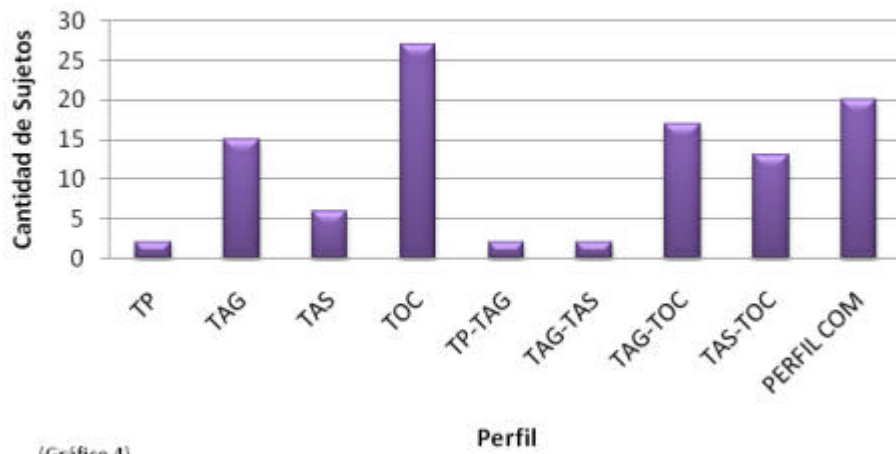


Con respecto a la distribución de los perfiles en la población total analizada, un 20,07% muestran la presencia de perfiles ansiosos en el Cuestionario de Ansiedad Laboral.

De ese porcentaje la cuarta parte reúne criterios para todos los trastornos. Los perfiles sobresalientes fueron los de TAG y TOC y una proporción menor para el de TAS y TP.

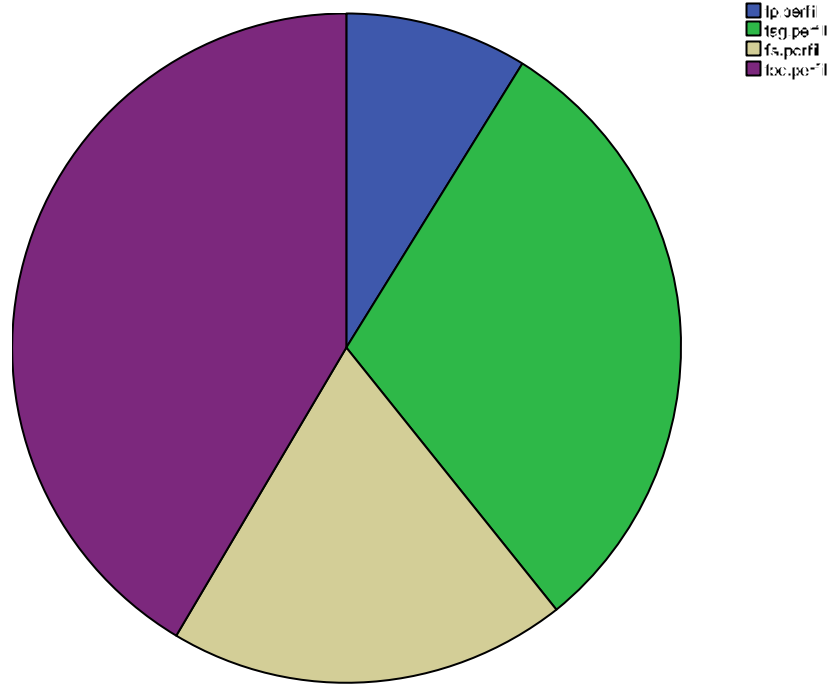
Perfil	Cantidad de Sujetos	Porcentajes
<i>TP</i>	2	1,92%
<i>TAG</i>	15	14,43%
<i>TAS</i>	6	5,76%
<i>TOC</i>	27	25,96%
<i>TP-TAG</i>	2	1,92%
<i>TAG-TAS</i>	2	1,92%
<i>TAG-TOC</i>	17	16,35%
<i>TAS-TOC</i>	13	12,50%
<i>PERFIL COMPLETO</i>	20	19,24%
<i><u>Totales</u></i>	104	100%

Distribución de los Perfiles



(Gráfico 4)

Perfiles Clínicos Predominantes en Población total



Los perfiles mostraron correlacionar positivamente entre si, esto significa que cuando responden positivamente dentro de un perfil predominante hay una tendencia a responder positivamente en los otros perfiles. (Ver tabla)

Correlations

			tp.perfil	tag.perfil	fs.perfil	toc.perfil
Spearman's rho	tp.perfil	Correlation Coefficient	1,000	,482**	,352**	,352**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	518	516	518	518
		<hr/>				
	tag.perfil	Correlation Coefficient	,482**	1,000	,306**	,306**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	516	516	516	516
		<hr/>				
	fs.perfil	Correlation Coefficient	,352**	,306**	1,000	1,000**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	.
		N	518	516	518	518
		<hr/>				
	toc.perfil	Correlation Coefficient	,352**	,306**	1,000**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	.
		N	518	516	518	518

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

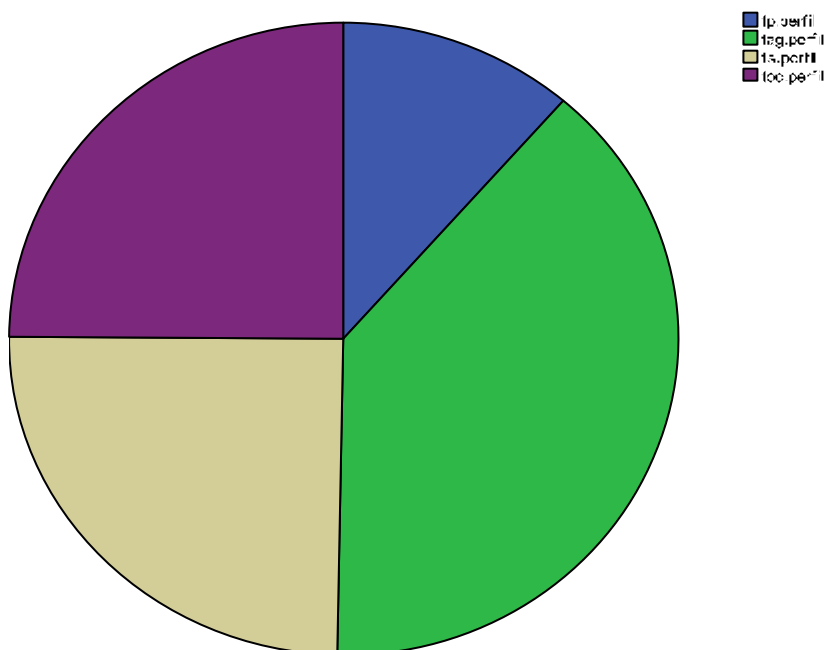
La ansiedad laboral no difiere cuando se comparan jefes y empleados, es así como en los perfiles tampoco hay diferencias en los puntajes totales para la ansiedad laboral entre los jefes y los empleados.

Si bien no dieron diferencias significativas se observa mayores puntajes de ansiedad total laboral para quienes tienen gente a cargo.

También se observa una diferencia leve pero significativa cuando se analizan las diferencias entre estos para cada subescala, encontrándose que hay entre los jefes un mayor perfil TAG (tendencia a la preocupación excesiva).

Se observan así, los cambios en la distribución de perfiles según la población analizada, en este caso las personas con gente a cargo. (Gráfico 7)

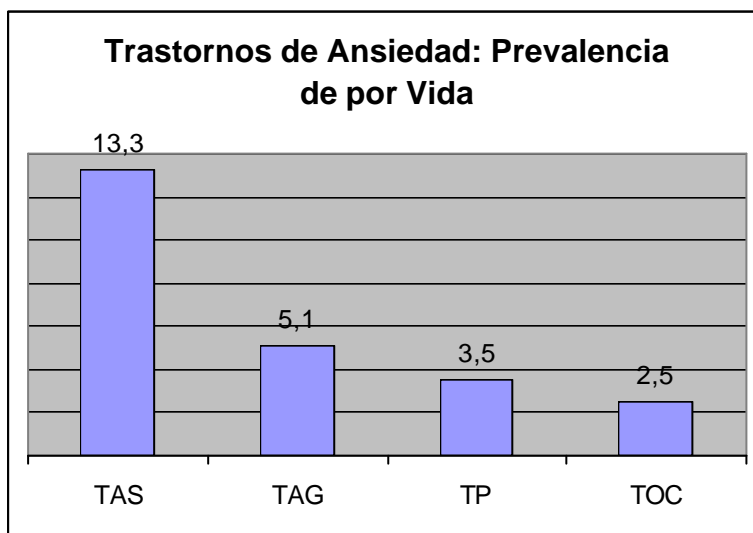
Distribución de Perfiles en la población de Jefes gráfico 7



Comparados con estadísticas epidemiológicas de otros países (en el nuestro todavía carecemos de esta información, aunque hay muchas coincidencias en

las poblaciones clínicas (Fernández-Álvarez, Bogiaizian, 2008) realizados con instrumentos clínicos, la prevalencia de los trastornos indica que los problemas ligados a la ansiedad son diferentes.

Por ejemplo, en el Grafico 5 para la población total se observa una supremacía en el perfil obsesivo mientras que en la población general , tal como se observa en el gráfico que corresponde el estudio epidemiológico realizado por Kessler y col. 1994 en USA el TOC figura con la menor prevalencia. (Grafico 8).



Fuente: Kessler y col., 1994; Kessler y col., 1995; DSM IV, 1994. (grafico 8)

Una de las explicaciones posibles que justificarían el alto porcentaje de perfiles obsesivos en la totalidad de la muestra, es que en el área laboral específicamente el temor a cometer errores y las conductas de chequeo respecto a la tarea son más frecuentes.

Otro dato a resaltar es la baja presencia de perfiles de Ansiedad Social en la población estudiada en comparación con los estudios epidemiológicos.

Es importante aclarar que la población analizada es la que estaba activa. Desconocemos qué porcentaje de los trabajadores se encontraba de licencia por estar afectado por un trastorno de ansiedad.

De hecho una proporción relativamente pequeña de personas que pueden estar afectados por síntomas ansiosos fue detectada en la muestra. Esto es coherente con la experiencia clínica en la que una persona severamente afectada no puede en general continuar con sus tareas normalmente, en especial si se trata de trastorno de pánico.

Tal como se enunció en la descripción de los instrumentos la ansiedad estado es entendida como una condición emocional transitoria por ello los sujetos respondieron en función a como se sentían en ese momento , ejemplo:

“Me siento nervioso”

En cambio, el concepto de ansiedad rasgo se refiere a una condición emocional de tensión permanente en el tiempo, ejemplo:

“Me falta confianza en mí mismo”

Las diferencias entre estas dos ansiedades supone entender a la ansiedad estado como un proceso emocional situacional y transitorio y a la ansiedad rasgo como una característica más estable ligada a la forma de ser del sujeto.

Correlacionados los puntajes de esta escala con otras variables, para la población total se encontraron los siguientes resultados .

Correlations - Spearman's Rho

		tot.ar	tot.ae	ap	an	tot.laboral	antig
tot.ar	Correlation Coefficient	1,000	,523**	,173**	,336**	,648**	,117**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,008
	N	518	518	518	518	518	517
tot.ae	Correlation Coefficient	,523**	1,000	,158**	,272**	,437**	,014
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,752
	N	518	518	518	518	518	517
ap	Correlation Coefficient	,173**	,158**	1,000	,165**	,325**	-,057
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,198
	N	518	518	518	518	518	517
an	Correlation Coefficient	,336**	,272**	,165**	1,000	,507**	,050
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,260

	N	518	518	518	518	518	517
tot.laboral	Correlation	,648**	,437**	,325**	,507**	1,000	,054
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,221
	N	518	518	518	518	518	517
antig	Correlation	,117**	,014	-,057	,050	,054	1,000
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,008	,752	,198	,260	,221	
	N	517	517	517	517	517	517

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Se observan correlaciones positivas significativas para la ansiedad estado y rasgo, tal como era esperable.

La ansiedad total laboral correlacionó fuertemente con la ansiedad rasgo y estado, hallándose la correlación más fuerte con la ansiedad rasgo.

Esto permite suponer que para aquellos sujetos que puntuaron alto en las situaciones laborales, esta problemática tiende a confirmarse como un funcionamiento ansioso característico de esa persona más que situacional.

Estas correlaciones confirman las propiedades psicométricas del instrumento ITA-L.

Las creencias positivas y negativas sobre la ansiedad también correlacionan positivamente con la ansiedad estado y rasgo.

Vale aclarar que la correlación más fuerte se da entre la ansiedad rasgo y las creencias negativas.

Esto vuelve a confirmar que cuando alguien es ansioso tiende a desarrollar tanto creencias negativas como positivas sobre la ansiedad.

Sin embargo, cuanto más estable es la ansiedad , es decir a mayor rasgo, más creencias negativas presentará el sujeto sobre la misma.

En resumen los elementos más distintivos de este cuadro nos muestran a la ansiedad rasgo correlacionando muy fuertemente con las creencias negativas acerca de la ansiedad y la ansiedad en el ámbito del trabajo.

Como dato adicional las personas con más antigüedad se alinean en este grupo de correlaciones.

Analizando específicamente la población de jefes se observan correlaciones fuertes entre la ansiedad rasgo y ansiedad estado, las creencias negativas y la ansiedad laboral.

Correlations Spearman's Rho

		tot.ar	tot.ae	ap	an	tot.laboral	antig
tot.ar	Pearson Correlation	1	-,020	-,049	,225*	,398**	,289**
	Sig. (2-tailed)		,838	,620	,021	,000	,003
	N	105	105	105	105	105	105
tot.ae	Pearson Correlation	-,020	1	-,003	,254**	,379**	,173
	Sig. (2-tailed)	,838		,974	,009	,000	,078
	N	105	105	105	105	105	105
ap	Pearson Correlation	-,049	-,003	1	,106	,228*	,013
	Sig. (2-tailed)	,620	,974		,281	,019	,892
	N	105	105	105	105	105	105
an	Pearson Correlation	,225*	,254**	,106	1	,527**	,254**
	Sig. (2-tailed)	,021	,009	,281		,000	,009
	N	105	105	105	105	105	105
tot.laboral	Pearson Correlation	,398**	,379**	,228*	,527**	1	,188

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,000		,055
	N	105	105	105	105	105	105
antig	Pearson Correlation	,289**	,173	,013	,254**	,188	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,078	,892	,009	,055	
	N	105	105	105	105	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En este caso la antigüedad sigue correlacionando pero de una manera más débil. En esta población las creencias positivas pierden el nivel de significación. La ansiedad laboral correlaciona muy fuertemente con ansiedad rasgo, con la ansiedad estado, aunque en menor grado con las creencias positivas y negativas siendo estas últimas las más significativas

Correlations- Spearman's rho

		tot.ar	tot.ae	ap	An	tot.labora l	antig
tot.ar	Correlation Coefficient	1,000	,503**	,088	,371**	,598**	,237*
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,374	,000	,000	,015
	N	105	105	105	105	105	105
tot.ae	Correlation Coefficient	,503**	1,000	,000	,228*	,412**	,094
	Sig. (2-tailed)	,000	.	1,000	,019	,000	,341
	N	105	105	105	105	105	105
ap	Correlation Coefficient	,088	,000	1,000	,046	,254**	-,001

	Sig. (2-tailed)	,374	1,000	.	,642	,009	,988
	N	105	105	105	105	105	105
an	Correlation Coefficient	,371**	,228*	,046	1,000	,484**	,193*
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,642	.	,000	,049
	N	105	105	105	105	105	105
tot.labora	Correlation Coefficient	,598**	,412**	,254**	,484**	1,000	,104
l	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	.	,292
	N	105	105	105	105	105	105
antig	Correlation Coefficient	,237*	,094	-,001	,193*	,104	1,000
	Sig. (2-tailed)	,015	,341	,988	,049	,292	.
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sintetizando, la tendencia general en estos cuadros ubican tanto a la ansiedad laboral como a la ansiedad rasgo como dos factores centrales a la hora de identificar poblaciones en riesgo de estar padeciendo efectos negativos de la ansiedad en el ámbito del trabajo.

Recomendaciones

Tal como se enunció la población resultó ser bastante homogénea, motivo por el cual no se advirtieron diferencias significativas en la composición entre las muestras tomadas con respecto al lugar (Viedma, Allen, San Carlos de Bariloche), al ámbito de desempeño (Público- Privado), y al área de desarrollo de las tareas (Productivas, Administrativas, Salud, etc).

Hubiese sido deseable una presencia más balanceada de trabajadores del ámbito privado.

El 20% de la población analizada responde a uno o más perfiles ansiosos en el ámbito del trabajo, pero solo el 5% reúne claros criterios clínicos de afectación.

El perfil preponderante en la totalidad de la muestra fue el obsesivo, cuyas características principal son el chequeo excesivo, la posposición, dudas sobre las acciones y el temor a cometer errores.

Esto puede traducirse en un enlentecimiento en la dinámica del trabajo, provocando demoras y aumento de la tensión por acumulación de tareas para quienes encajan en este grupo.

Un predominio del perfil obsesivo, bien puede complicar las acciones pero no llega a dejar al sujeto fuera del puesto de trabajo.

En cambio si el predominio fuese del perfil panicoso resultaría más difícil continuar normalmente con las funciones laborales, por el nivel de interferencia que provocan los síntomas del trastorno de pánico.

Nótese que en el grupo evaluado casi no se detectaron casos dentro de este perfil.

Nuestra hipótesis es que pueden encontrarse con licencias por enfermedad.

Tampoco se detectaron proporciones significativas de trabajadores preocupados por la posible evaluación negativa de los compañeros o superiores, este dato sorprende ya que en la población general esta es la más frecuente preocupación en todos los perfiles evaluados.

El análisis de las correlaciones realizadas nos señalan que aquellos que tienden a "ser ansiosos" (ansiedad rasgo alta) poseen más creencias negativas acerca de cómo los afecta la ansiedad en el ámbito del trabajo. Como dato adicional las personas con más antigüedad se alinean en este grupo.

Un dato sobresaliente si solo se analizan las creencias positivas y negativas del total de la muestra (518) es que en la población de jefes (105) hay una tendencia a considerar a la ansiedad como un motivador.

Sin embargo cuando empiezan a correlacionarse las creencias con la ansiedad laboral se pierde parte de ese efecto y aparece un mayor predominio de creencias negativas.

Analizando la subpoblación de los jefes (personas con gente a cargo) encontramos que el perfil cambia en su tendencia predominante hacia la ansiedad generalizada cuyas características principales son la intolerancia a la incertidumbre, la preocupación excesiva, irritabilidad, necesidad de control, pudiendo inclusive traducirse en dificultades para delegar y alta fatigabilidad por excesos en los niveles de tensión con los que convive cotidianamente.

En este perfil los niveles de tensión que padecen los sujetos son mayores a los aconsejables. Aunque se trata de una población con gran nivel de actividad, de no regular los esfuerzos pueden aparecer problemas para aquellos vulnerables a la ansiedad.

Cuanto más se acentúa este perfil mayor estabilidad gana esta tendencia (Ansiedad -rasgo) y ganan predominio las creencias negativas sobre la

ansiedad por sobre las positivas; pudiendo afectar la disposición a la acción y motivación que se detectó en la comparación general entre los tipos de creencias predominantes antes señalada.

Otro punto a señalar es que la ansiedad laboral tiende a aumentar en aquellas personas con rasgos ansiosos con el paso del tiempo se vive un efecto negativo de la antigüedad en el puesto, que lejos de ejercer una sensación protectora o de afianzar la confianza. Aumentan las creencias negativas, ya no ven a la ansiedad como un motivador o motor sino como un obstáculo.

A mayor rasgo de ansiedad mayores creencias negativas sobre la ansiedad.

Propuesta de Capacitación

Dadas las resultantes del trabajo, nuestra sugerencia es la preparación de un **espacio de formación psicoeducativo** que les permita a las personas adquirir habilidades y estrategias de manejo conductual frente a los escenarios que les toca vivir.

En primer lugar sugerimos dos intervenciones , dependientes del grupo que conformen.

Por lo tanto presentamos una estrategia para el grupo de “jefes” y otra para el grupo de “empleados”

Contenidos básicos de las jornadas de capacitación.

Los cursos se realizan en grupos no mayores a 25 personas, mixtos.

El número corresponde a la posibilidad de trabajar con las mismas opciones de tiempo para cada uno.

La capacitación está planteada como un espacio vivo, de interrelación entre los miembros y a su vez con el orientador-experto.

El tiempo estimado es de 8 horas con un intervalo.

Se maneja un guión base con materiales disparadores que se seleccionan una vez que se conoce la conformación grupal.

A continuación delineamos el guión del curso y desarrollamos sus aspectos básicos.

Propuesta de Capacitación para personal sin personal a cargo

- 1) Curso de manejo de la ansiedad en el ámbito del trabajo. Con contenidos orientados al manejo de las problemáticas detectadas.
 - A) Definición de ansiedad. La ansiedad como proceso emocional preparatorio. Concepto de ansiedad anticipatoria. Rango de manifestaciones: de la inquietud al pánico.
 - B) Concepto de ansiedad productiva y paralizante. La ansiedad como motor para la acción. La ansiedad como obstáculo.
 - C) Manifestaciones físicas y cognitivas de la ansiedad. Espectro de síntomas físicos. Pensamientos negativos automáticos.
 - D) Distorsiones cognitivas. Catastrofismo, extremismo, perfeccionismo, sobre generalización negativa, etc.
 - E) Creencias positivas y negativas sobre la preocupación. La preocupación como proceso de control de los acontecimientos futuros y de las emociones. La preocupación percibida como un problema.
 - F) Prevención de conductas de chequeo y procrastinación. Las conductas de reaseguro al servicio de la preocupación, chequeos efectivos vs rituales, la evitación y la necesidad de posponer.
 - G) Organización del tiempo – manejo de una agenda posible vs la ideal.
 - H) Técnica de resolución de problemas. De la definición del problema a la ejecución de un plan.

Guión que contiene sugerencias y recomendaciones en el manejo de las problemáticas detectadas

Se comienza trabajando siempre con la definición de ansiedad.

Porque definimos nuestro trabajo desde un espacio de cambio alineado a lo psico educativo, como un proceso inmerso en la misma dificultad que se padece o nos limita.

Las personas que saben como funcionan, que conocen pueden generar cambios, las personas pueden padecer cosas que no saben, por ejemplo que están asociadas a la ansiedad, entonces intercambiando pueden ocurrir modificaciones.

Es decir se trata de alejar la manera de pensar y de actuar, las dificultades que pueden estar asociadas a su proceso y por otro lado, las personas se ven relegadas por su forma de ser y eso las aísla y las hace sufrir.

El ser ansioso y productivo tiene que ver con la necesidad de estar creando proyectos nuevos, de tener la cabeza preocupada en relación a un objetivo, ordenarse para poder cumplir con las pautas del entorno es una tarea del grupo de capacitación. Para que las ideas no se vean perdidas o mal utilizadas.

la ansiedad se pueda manifestar de distintas maneras, si, en algunos casos en el ámbito social, por ejemplo pueden aparecer dificultades para comunicar, o aparecen síntomas que impiden la integración por nerviosismo, se vive un obstáculo en esos casos, las personas que saben que conocen que eso es parte del proceso ansioso, pueden aprender a manejar esos malestares.

¿Ansiedad productiva o paralizante?

Nuestro trabajo ha detectado un 20 % de personas que ven contaminado su empeño laboral por cuestiones que pueden estar ligadas a la ansiedad.

Ese 20% no quiere decir que desarrolló un trastorno de ansiedad. Si hay un 5% que padece claramente.

Padece en “estado de trabajo”, tiene ansiedad laboral. Puede tener un perfil del tipo obsesivo o de ansiedad social o pánico.

El instrumento no mide sobre cosas que me pasan mide concretamente dificultades en el desempeño laboral, en ese punto no es muy útil conocer los

porcentaje porque ya sabemos que hay gente que vive a la ansiedad productivamente y luego se le vuelve en contra.

Posponer una tarea tiene que ver con que la persona se pone ansiosa porque tiene que llevar a cavo una tarea y la va dejando más adelante para desembarazarse de la ansiedad. Se paraliza.

En realidad tratamos que los que asistan a las capacitaciones aprendan que es la ansiedad y cuando nos favorece y como aprovechar la ansiedad para que nos favorezca y no para que nos perjudique..

Un porcentaje de personas piensa que la ansiedad es cualquier cosa. hay personas que la ansiedad la siente en el cuerpo , otras que la sienten psicológicamente, la persona esta tensa y no lo siente y luego le duele la cabeza o tiene contracturas.

La ansiedad para muchas personas es un motor.

Siempre es buena la ansiedad hasta que comienza a interferir en las acciones.

Por ejemplo, pongamos el caso de la puntualidad.

Una persona ansiosa quiere ser el primero porque quiere ya que todo pase y quiere sacarse ya las cosas de encima; y otra persona ansiosa llega tarde porque no aguanta esperar a los otros.

Creencias / Manifestaciones físicas y cognitivas

Ser ansioso no es malo necesariamente. Podes ser ansioso, si tienes controlada la sintomatología no se llega a la ansiedad, serás un ansioso productivo.

No hay ansiedad sin cuerpo, porque la ansiedad es un estado emocional, con un compromiso físico y uno psíquico. Entonces en algún lugar la ansiedad se siente.

Si la persona no tiene mucha conciencia sobre eso lo ideal es ayudarla a que pueda entender lo que le que pasa con respecto a la ansiedad, por ejemplo si tiene sudoración, taquicardia, si se sonroja, puede tener temblores , mucha tensión, ansiedad generalizada con taquicardias, dolor de estómago, contracturas.

También hay alteraciones cognitivas, por ejemplo la falta de concentración, si estoy pensando en una cosa pero haciendo la que sigue y la que sigue, me desconcentro, me olvido, me equivoco.

Se preocupan en demasía y siempre con un sesgo negativo. Mi jefe me llama y mis pensamientos son “algo esta mal” , “me van a echar” y tal vez o solo quiere comentar algo, o indicar un trabajo o hasta felicitar a la persona.

Los ansiosos se adelantan y sufren.

Desconfían que las cosas vayan a salir bien.

Imaginan que las cosas van a salir mal.

Sienten catastrofismo, extremismo, perfeccionismo, todas en ordenes de generalización negativa.

Ansiedad y preocupación

La preocupación es el acto psicológico asociado a la ansiedad, me preocupo, me anticipo.

Dijimos que la ansiedad es un proceso anticipatorio .

Decir y pensar cosas malas que pueden ocurrir.

Entonces las creencias positivas son todas las ideas que dicen por ejemplo: si no me preocupo yo, no se preocupa nadie, eso es una creencia positiva.

Me tengo que preocupar porque si no soy un irresponsable.

Las creencias positivas invitan a preocuparse.

Las creencias negativas son todas aquellas que tienen que ver con ya no poder más, la preocupación de la voluntad, sentirse y estar distraído todo el día, perder capacidad de concentración, la cabeza no está ya, surgen pensamientos como: no voy a terminar los libros como la gente del otro grupo, esas son creencias negativas.

Delegar/control

El ansioso toma tareas de otro porque piensa que no puede delegar, que el otro no lo va a hacer, o se quedan con cosas pendientes o a la noche cuando llegan a la casa se ponen a hacer listas con cosas pendientes que le quedaron de hacer ese día para el otro día.

O superponen tareas, porque quieren ser responsables, mientras está haciendo una tarea se pone a hacer otra, así siente que está ganando tiempo,

en la práctica lo que le ocurre es que no puede hacer todo, entonces empieza a tener errores de concentración se equivoca .

Y entonces ya la persona detecta que preocuparse le está afectando, entonces tiene miedo de cómo le va a afectar la preocupación, por ejemplo teme que se le meta una idea en la cabeza, que le pidan algo nuevo, que suene el teléfono y sea su jefe que vaya para la oficina y empiece a preocuparse, tiene palpitaciones, porque cree que la preocupación no le va a permitir, lo va a dejar fuera de la normalidad ...

Se preocupa porque se preocupa y empieza a evitar preocuparse.

Entonces por ejemplo le puede llegar una tarea y como esa tarea le llena de incertidumbre lo que hace es posponer.

En el curso se explica porque posponer es un mal negocio, la persona que pospone un encuentro a corto plazo la conquista y a largo plazo la complica porque la tensión sube. La tarea se transforma en un fantasma porque se empieza a cargar más de negatividad, entonces cuando se recibe la tarea, aunque la tarea sea molesta les enseño que es preferible tomarla y empezar a operar sobre la tarea antes que posponerla, entonces les muestro que lo que va a perder es la preocupación, son los actos grandes, la preocupación es un acto frontal, un pensamiento, pero no es operar sobre el problema, y si, se debe operar sobre el problema.

Operar sobre el problema es ejecutar sobre el problema, es un acto que requiere operar sobre la problemática.

Entonces lo que le va a bajar realmente la ansiedad, lo que le va a hacer efectivo para bajar la preocupación son los actos de avance sobre la ejecución de la tarea, que no necesariamente implica empezarla y tener que terminarla, sino que empezarla, seguirla atendiendo, más que dejarla en un cajón para decir esto lo voy a hacer cuando esté bien.

Propuesta de Capacitación para personal con personal a cargo

- 1) Curso de manejo de la ansiedad en el ámbito del trabajo. Con contenidos orientados al manejo de las problemáticas detectadas.
 - A) Definición de ansiedad.
 - B) Concepto de ansiedad productiva y paralizante.
 - C) Manifestaciones físicas y cognitivas de la ansiedad - rol de la tensión.
 - D) Distorsiones cognitivas.
 - E) Creencias positivas y negativas sobre la preocupación.
 - F) Técnicas de control de la preocupación. Evaluación de las probabilidades que ocurra un evento negativo. Pros y contras de preocuparse. Técnica de la posposición de la preocupación.
 - G) Desarrollo de habilidades para delegar. Concepto de sobreestimación del control. Control vicario. Comunicación efectiva vs directiva.
 - H) Toma de decisiones. Intolerancia a la incertidumbre y sus componentes. Cómo regular la información.
 - I) Manejo de la agenda – jerarquización de prioridades.
 - J) Perfeccionismo negativo vs positivo. Del temor al fracaso a la búsqueda del éxito.

Se comienza trabajando siempre con la definición de ansiedad.

Porque definimos nuestro trabajo desde un espacio de cambio alineado a lo psico educativo, como un proceso inmerso en la misma dificultad que se padece o nos limita.

Las personas que saben como funcionan, que conocen pueden generar cambios, las personas pueden padecer cosas que no saben, por ejemplo que están asociadas a la ansiedad, entonces intercambiando pueden ocurrir modificaciones.

Es decir se trata de alejar la manera de pensar y de actuar, las dificultades que pueden estar asociadas a su proceso y por otro lado, las personas se ven relegadas por su forma de ser y eso las aísla y las hace sufrir.

El ser ansioso y productivo tiene que ver con la necesidad de estar creando proyectos nuevos, de tener la cabeza preocupada en relación a un objetivo, ordenarse para poder cumplir con las pautas del entorno es una tarea del grupo de capacitación. Para que las ideas no se vean perdidas o mal utilizadas.

la ansiedad se pueda manifestar de distintas maneras, si, en algunos casos en el ámbito social, por ejemplo pueden aparecer dificultades para comunicar, o aparecen síntomas que impiden la integración por nerviosismo, se vive un obstáculo en esos casos, las personas que saben que conocen que eso es parte del proceso ansioso, pueden aprender a manejar esos malestares.

¿Ansiedad productiva o paralizante?

Nuestro trabajo ha detectado un 20 % de personas que ven contaminado su empeño laboral por cuestiones que pueden estar ligadas a la ansiedad.

Ese 20% no quiere decir que desarrolló un trastorno de ansiedad. Si hay un 5% que padece claramente.

Padece en "estado de trabajo", tiene ansiedad laboral. Puede tener un perfil del tipo obsesivo o de ansiedad social o pánico.

El instrumento no mide sobre cosas que me pasan mide concretamente dificultades en el desempeño laboral, en ese punto no es muy útil conocer los porcentajes porque ya sabemos que hay gente que vive a la ansiedad productivamente y luego se le vuelve en contra.

Posponer una tarea tiene que ver con que la persona se pone ansiosa porque tiene que llevar a cabo una tarea y la va dejando más adelante para desembarazarse de la ansiedad. Se paraliza.

En realidad tratamos que los que asisten a las capacitaciones aprendan que es la ansiedad y cuando nos favorece y como aprovechar la ansiedad para que nos favorezca y no para que nos perjudique..

Un porcentaje de personas piensa que la ansiedad es cualquier cosa. hay personas que la ansiedad la siente en el cuerpo , otras que la sienten psicológicamente, la persona está tensa y no lo siente y luego le duele la cabeza o tiene contracturas.

La ansiedad para muchas personas es un motor.

Siempre es buena la ansiedad hasta que comienza a interferir en las acciones.

Por ejemplo, pongamos el caso de la puntualidad.

Una persona ansiosa quiere ser el primero porque quiere ya que todo pase y quiere sacarse ya las cosas de encima; y otra persona ansiosa llega tarde porque no aguanta esperar a los otros.

Creencias / Manifestaciones físicas y cognitivas

Ser ansioso no es malo necesariamente. Puedes ser ansioso, si tienes controlada la sintomatología no se llega a la ansiedad, serás un ansioso productivo.

No hay ansiedad sin cuerpo, porque la ansiedad es un estado emocional, con un compromiso físico y uno psíquico. Entonces en algún lugar la ansiedad se siente.

Si la persona no tiene mucha conciencia sobre eso lo ideal es ayudarla a que pueda entender lo que le que pasa con respecto a la ansiedad, por ejemplo si tiene sudoración, taquicardia, si se sonroja, puede tener temblores , mucha tensión, ansiedad generalizada con taquicardias, dolor de estómago, contracturas.

También hay alteraciones cognitivas, por ejemplo la falta de concentración, si estoy pensando en una cosa pero haciendo la que sigue y la que sigue, me desconcentro, me olvido, me equivoco.

Se preocupan en demasía y siempre con un sesgo negativo. Mi jefe me llama y mis pensamientos son “algo esta mal” , “me van a echar” y tal vez o solo quiere comentar algo, o indicar un trabajo o hasta felicitar a la persona.

Los ansiosos se adelantan y sufren.

Desconfían que las cosas vayan a salir bien.

Imaginan que las cosas van a salir mal.

Sienten catastrofismo, extremismo, perfeccionismo, todas en ordenes de generalización negativa.

Ansiedad y preocupación

La preocupación es el acto psicológico asociado a la ansiedad, me preocupo, me anticipo.

Dijimos que la ansiedad es un proceso anticipatorio .

Decir y pensar cosas malas que pueden ocurrir.

Entonces las creencias positivas son todas las ideas que dicen por ejemplo: si no me preocupo yo, no se preocupa nadie, eso es una creencia positiva.

Me tengo que preocupar porque si no soy un irresponsable.

Las creencias positivas invitan a preocuparse.

Las creencias negativas son todas aquellas que tienen que ver con ya no poder más, la preocupación de la voluntad, sentirse y estar distraído todo el día, perder capacidad de concentración, la cabeza no está ya, surgen pensamientos como: no voy a terminar los libros como la gente del otro grupo, esas son creencias negativas.

Delegar/control

El ansioso toma tareas de otro porque piensa que no puede delegar, que el otro no lo va a hacer, o se quedan con cosas pendientes o a la noche cuando llegan a la casa se ponen a hacer listas con cosas pendientes que le quedaron de hacer ese día para el otro día.

O superponen tareas, porque quieren ser responsables, mientras está haciendo una tarea se pone a hacer otra, así siente que está ganando tiempo, en la práctica lo que le ocurre es que no puede hacer todo, entonces empieza a tener errores de concentración se equivoca .

Y entonces ya la persona detecta que preocuparse le está afectando, entonces tiene miedo de cómo le va a afectar la preocupación, por ejemplo teme que se le meta una idea en la cabeza, que le pidan algo nuevo, que suene el teléfono y sea su jefe que vaya para la oficina y empieza a preocuparse, tiene palpitaciones, porque cree que la preocupación no le va a permitir, lo va a dejar fuera de la normalidad ...

Se preocupa porque se preocupa y empieza a evitar preocuparse.

Entonces por ejemplo le puede llegar una tarea y como esa tarea le llena de incertidumbre lo que hace es posponer.

En el curso se explica porque posponer es un mal negocio, la persona que pospone un encuentro a corto plazo la conquista y a largo plazo la complica porque la tensión sube. La tarea se transforma en un fantasma porque se empieza a cargar más de negatividad, entonces cuando se recibe la tarea, aunque la tarea sea molesta les enseño que es preferible tomarla y empezar a operar sobre la tarea antes que posponerla, entonces les muestro que lo que va a perder es la preocupación, son los actos grandes, la preocupación es un acto frontal, un pensamiento, pero no es operar sobre el problema, y si, se debe operar sobre el problema.

Operar sobre el problema es ejecutar sobre el problema, es un acto que requiere operar sobre la problemática.

Entonces lo que le va a bajar realmente la ansiedad, lo que le va a hacer efectivo para bajar la preocupación son los actos de avance sobre la ejecución de la tarea, que no necesariamente implica empezarla y tener que terminarla, sino que empezarla, seguirla atendiendo, más que dejarla en un cajón para decir esto lo voy a hacer cuando esté bien

Tiempos

La idea es poder ir estructurando una agenda que tenga racionalidad, que nos asista de manera tal que nuestro trabajo se vea beneficiado y no perjudicado. Si tendemos a tener ansiedad laboral, por ejemplo y debemos hacer una serie de llamados, lo ideal será armar una lista, pensar cuánto tiempo nos llevará cada llamada, depende del tema y de la persona con quien nos vamos a comunicar y de ese modo no tendremos al final del día llamadas sin hacer o superpuestas.

¿Cuál es la idea central? Aprender a priorizar. Dilucidar lo urgente, lo importante, lo delegable, lo postergable.

Personal/conflictos

En este punto el trabajo se centra en la organización, en la priorización de los problemas y en la observación.

Ejercicios de observación nos permiten intuir por dónde se pueden dar los conflictos y armar esquemas para que no sucedan.

Nunca posponer o pensar que se resolverán solos. Afrontar, esa es la consigna.-

Bibliografía

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (1995). DSM-IV. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona: Masson.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2000). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed.). Text revision. Washington, DC: Author.
- BARLOW, D. (1988). Anxiety and its Disorders. The Nature and Treatment of Anxiety and Panic. New York, London: Guilford Press.
- BECK, A.T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. New York: International Universities Press.
- BECK, A.T., EMERY, G. , & GREENBERG, R. L. (1985). Anxiety Disorders and Phobias. A Cognitive Perspective. United States of America: Basic Books.
- BOGIAIZIAN, D. (1997). "Aplicación de técnicas psicodramáticas en el tratamiento grupal de fóbicos sociales". En H. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ (Comp.), Desarrollos en psicoterapia (pp. 103-126). Buenos Aires: Editorial de Belgrano.
- BOGIAIZIAN, D., SOUKOYAN, G., & LICEAGA, R. (2001). Combatiendo el miedo al miedo. Buenos Aires: Lugar.
- BOGIAIZIAN, D., VERTA, C., COCCIA, L., REY BECKFORD, V., RAGGIO, S., SOUKOYAN, G. (2003). "Perfil del Paciente con Trastorno de Pánico y la Sensación de Disnea Como Síntoma Principal". Poster presentado en el XXIX Congreso Interamericano de Psicología, Lima, Perú.
- BORKOVEC, T.D., & WHISMAN, M.K. (1996). "Psychosocial Treatment for Generalized Anxiety Disorder". En M.R. MAVISSAKALIAN (Ed.) Long-Term Treatments of Anxiety Disorders (171-199). Washington: American Psychiatric Press.
- BOTELLA, C., BAÑOS, R. M., PERPIÑÁ, C. (2003). Fobia Social: Avances en la Psicopatología, la Evaluación y el Tratamiento Psicológico de la Ansiedad Social. Buenos Aires: Paidós.
- BROWN, T., O`LEARY, T., & BARLOW, D. H. (1993). "Generalized Anxiety Disorder". En D. H. BARLOW (Ed.) Clinical Handbook of Psychological Disorders, 2^{da} ed., (137-188). New York, London: The Guilford Press.

- CALVO, M. G., & CASTILLO. M. D. (2001). "Selective Interpretation in Anxiety: Uncertainty for Threatening Events". En *Cognition & Emotion*, Vol. 15, No. 3, 299-320.
- CARPINTERO, H. (1996). *Historia de las Ideas Psicológicas*. Madrid: Pirámide.
- CARVER, C. S., HARRIS, S. D., LEHMAN, J. M., DUREL, L. A., ANTHONI, M. H., SPENCER, S. M., & POZO-KADERMAN, C. (2000). "How Important is the Perception of Personal Control? Studies of Early Stage Breast Cancer Patients". En *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 26, 139-149.
- CÍA, A. (2002). *La ansiedad y sus trastornos. Manual diagnóstico y terapéutico*. Buenos Aires: Polemos.
- CLARK, D. (1996). "Panic Disorder: From Theory to Therapy". En P.M. SALKOVSKIS (Ed.), *Frontiers of Cognitive Therapy* (pp. 318-344). New York: The Guilford Press.
- CLARK-CARTER, D. (2002). *Investigación Cuantitativa en Psicología*. México: Oxford University Press. Título original: *Doing Quantitative Psychological Research: from design to report*, 1997.
- CORTADA DE KOHAN, N. (1994). *Diseño Estadístico (para Investigadores de las Ciencias Sociales y de la Conducta)*. Buenos Aires: Eudeba.
- CORTADA DE KOHAN, N. (2004). *Teorías y Métodos para la Construcción de Escalas de Actitudes*. Buenos Aires: Lugar.
- DUGAS, M. J., FREESTON, M. H., & LADOUCEUR, R. (1997). "Intolerance of Uncertainty and Problem Orientation in Worry". En *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 21, 593-606.
- ELSNER, B., & HOMMEL, B. (2001). "Effect Anticipation and Action Control". En *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, Vol. 27, No. 1, 229-240.
- FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, H. (1992). *Fundamentos de un modelo integrativo en psicoterapia*. Buenos Aires: Paidós.
- FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, H. (2004). "Terapia de Grupo y Trastornos de Personalidad". En H. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ & R. OPAZO (Eds.) *La Integración en Psicoterapia: Manual de Aplicaciones*. Barcelona: Paidós.
- GRAY, J. A. (1993). *La Psicología del Miedo y el Estrés*. Barcelona: Labor.

- LANGER, E. J. (1975). "The Illusion of Control". En *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 32, 311-328.
- LEFCOURT, H. M. (1973). "The Functions of Illusions of Control and Freedom". En *American Psychologist*, Vol. 28, 417-425.
- MIGUEL TOBAL, J. J. & CANO VINDEL, A. R. (1988). *Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad*. Madrid: TEA.
- RICHAUD, M. C., & SACCHI, C. (1995). "Estudio de un inventario de situaciones y respuestas de ansiedad con adultos jóvenes argentinos". En *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 29, No. 1, 65-74.
- SAFRAN, J. D. & SEGAL, Z. V. (1994). *El Proceso Interpersonal en la Terapia Cognitiva*. Buenos Aires: Paidós.
- SKINNER, E.A. (1996). "A Guide to Constructs of Control". En *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 71, No. 3, 549-570.
- ZVOLENSKY, M. J., LEJUEZ, C. W., & EIFERT, G. H. (2000). "Prediction and Control: Operational Definitions for the Experimental Analysis of Anxiety". En *Behavior Research and Therapy*, Vol. 38, 653-663.

Anexo I

Consejo Federal de Inversiones
Provincia de Río Negro

Proyecto de investigación
Detección de niveles de ansiedad en el ámbito laboral

- Estos cuestionarios son totalmente **anónimos**
- No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.
- Es importante que no deje ningún ítem sin responder. Si algún ítem no tiene que ver con su vivencia, imagine cómo se sentiría si le pasara.
- Le solicitamos por favor, que lea con detenimiento las indicaciones antes de responder.

Muchas gracias por su tiempo

NOTA ACLARATORIA

En el cuestionario ANSIEDAD – ESTADO tiene que indicar como Ud. se siente **“ahora mismo, en este momento”**.

En el cuestionario ANSIEDAD – RASGO tiene que indicar como Ud. se siente **“en general, en la mayoría de las ocasiones”**

En el Cuestionario de Creencias Positivas y Negativas de la Ansiedad, responda teniendo en cuenta **“lo que Ud. entiende por ansiedad”**

Datos Demográficos

Edad (en años): _____

Género:

Masculino Femenino

Estado Civil:

Soltero Casado Concubinato Separado/Divorciado Viudo

Nivel de Estudio

Primario Incompleto

Primario Completo

Secundario Incompleto

Secundario Completo

Terciario Incompleto

Terciario Completo

Universitario Incompleto

Universitario Completo

Ocupación actual: _____

¿Tiene gente a cargo? Sí No

Tiempo de antigüedad en el puesto actual: _____

ANSIEDAD-ESTADO(*)

Instrucciones: A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo.

Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo **se siente usted ahora mismo, en este momento**.

No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.

- 0. Nada
- 1. Algo
- 2. Bastante
- 3. Mucho

1. Me siento calmado	
2. Me siento seguro	
3. Estoy tenso	
4. Estoy contrariado	
5. Me siento cómodo (estoy a gusto)	
6. Me siento alterado	
7. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	
8. Me siento descansado	
9. Me siento angustiado	
10. Me siento confortable	
11. Tengo confianza en mí mismo	
12. Me siento nervioso	
13. Estoy desasosegado	
14. Me siento muy «atado» (como oprimido)	
15. Estoy relajado	
16. Me siento satisfecho	
17. Estoy preocupado	
18. Me siento aturdido y sobreexcitado	
19. Me siento alegre	
20. En este momento me siento bien	

(*) Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo, *Spielberger, Gorsuch, Lushene*

ANSIEDAD-RASGO(*)

Instrucciones: A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo.

Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo **se siente usted en general, en la mayoría de las ocasiones.**

No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa cómo se siente usted generalmente.

- 0. *Casi nunca*
- 1. *A veces*
- 2. *A menudo*
- 3. *Casi siempre*

21. Me siento bien	
22. Me canso rápidamente	
23. Siento ganas de llorar	
24. Me gustaría ser tan feliz como otros	
25. Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	
26. Me siento descansado	
27. Soy una persona tranquila, serena y sosegada	
28. Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	
29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	
30. Soy feliz	
31. Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	
32. Me falta confianza en mí mismo	
33. Me siento seguro	
34. No suelo afrontar las crisis o dificultades	
35. Me siento triste (melancólico)	
36. Estoy satisfecho	
37. Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	
38. Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos	
39. Soy una persona estable	
40. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me tenso y agito	

(*)Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo, *Spielberger, Gorsuch, Lushene*

Inventario de Ansiedad en el **Ámbito Laboral** (*)

Por favor, utilizando la siguiente escala, escriba el número correspondiente para cada afirmación dentro del casillero

- 0= Nunca
- 1= Casi Nunca
- 2= A veces
- 3= Casi Siempre
- 4= Siempre

Este inventario es totalmente anónimo para garantizar su comodidad y la veracidad de los datos.

Sea lo más sincero posible.

Recuerde que no hay respuestas Correctas o Incorrectas.

- ÿ 1. Tiendo a posponer las tareas.
- ÿ 2. Cuando me voy a dormir pienso en el trabajo.
- ÿ 3. Reviso muchas veces los trabajos ya terminados.
- ÿ 4. Cuando estoy por entregar un trabajo a mi superior me pongo colorado o tiemblo o transpiro con facilidad
- ÿ 5. De pronto, sin saber por qué, siento que me ahogo.
- ÿ 6. Me cuesta concentrarme en las tareas
- ÿ 7. Me pongo nervioso cuando tengo que presentar un trabajo frente a un grupo
- ÿ 8. A pesar de no cometer errores en mi trabajo, tengo miedo de cometerlos.
- ÿ 9. Me pongo muy nervioso cuando tengo que hablar con personas de autoridad

- 0= Nunca
- 1= Casi Nunca
- 2= A veces
- 3= Casi Siempre
- 4= Siempre

10. Cuando me pongo ansioso no sirvo para nada.
11. Me fatigo con mucha facilidad
12. Me inundan pensamientos catastróficos frente a una tarea nueva.
13. Siento miedo sin motivos aparentes.
14. Temo que los demás noten mi nerviosismo.
15. Pienso que me toma más tiempo que a los demás realizar la misma tarea
16. De golpe me pongo tan nervioso que tengo que salir a tomar aire.
17. Cuando siento miedo cometo errores en mi trabajo.
18. Debido a mis temores he perdido autonomía.
19. Prefiero evitar los problemas a enfrentarlos.
20. En el trabajo me desconcentran las preocupaciones.
21. Evito hacer preguntas en voz alta frente a un grupo.
22. Las sensaciones físicas que siento influyen negativamente sobre mi trabajo.
23. Me cuesta mucho tomar decisiones
24. Apenas comienzo a hacer algo, ya pienso en pasar a lo siguiente.
25. Cuando me pongo nervioso siento que me enojo.
26. Me cuesta mucho relajarme

0= Nunca
1= Casi Nunca
2= A veces
3= Casi Siempre
4= Siempre

- ÿ 27. Cuando algo me preocupa me olvido de lo que estaba por contar en medio del relato.
- ÿ 28. Pienso que puedo llegar a perder el control
- ÿ 29. Pierdo la paciencia fácilmente.
- ÿ 30. Se me quiebra la voz cuando hablo ante la gente.
- ÿ 31. Pienso que en cualquier momento puede pasarme algo malo.
- ÿ 32. Si me encuentro con mi jefe o cliente fuera del trabajo me pongo nervioso.
- ÿ 33. Me siento superado por las exigencias de mi trabajo
- ÿ 34. Cuando me pongo ansioso siento que me sofoco.
- ÿ 35. Siento que mi capacidad para tomar decisiones ha disminuido.
- ÿ 36. Tengo miedo de hacer algo de lo cual luego me sienta avergonzado.
- ÿ 37. Cualquier ruido me sobresalta.
- ÿ 38. Me pongo muy nervioso cuando tengo que asignar tareas a otro
- ÿ 39. Evito asistir a reuniones dentro de la empresa.
- ÿ 40. Siento palpitaciones sin motivo aparente.
- ÿ 41. Cuando me pongo muy nervioso deseo escapar del trabajo.
- ÿ 42. Mis temores me dificultan realizar actividades sociales

0= Nunca
1= Casi Nunca
2= A veces
3= Casi Siempre
4= Siempre

- ÿ 43. Las situaciones imprevisibles me ponen muy nervioso.
- ÿ 44. Me pone muy nervioso trabajar si me observan.
- ÿ 45. Pienso que necesito tranquilizarme pero me resulta imposible.
- ÿ 46. Me siento incómodo cuando estoy rodeado de mucha gente.
- ÿ 47. Tengo miedo de asustarme.
- ÿ 48. Tengo miedo de ser responsable de que algo terrible pase.
- ÿ 49. Me irrito con más facilidad que el resto de mis compañeros.
- ÿ 50. Estar preocupado influye negativamente en mi tarea.
- ÿ 51. Tengo miedo que mis compañeros se burlen de mí.
- ÿ 52. Tengo sensaciones de temor frente a determinadas tareas.
- ÿ 53. Las situaciones de incertidumbre me provocan un malestar general.
- ÿ 54. Necesito sentir que puedo controlarme.
- ÿ 55. Tener las cosas bajo control es importante para mi

(*) Ital L, *Bogiaizian, Kohan, Cortada*, 2005

Cuestionario de Creencias Positivas y Negativas de la Ansiedad(*)

Instrucciones: A continuación encontrará una lista de frases en relación a su experiencia con la ansiedad. Por favor, lea cada frase indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas teniendo en cuenta lo que usted entiende por ansiedad.

Complete el casillero con el número correspondiente teniendo en cuenta la escala que figura debajo

- 0: Totalmente en desacuerdo**
- 1: En desacuerdo**
- 2: Ni acuerdo, ni desacuerdo**
- 3: De acuerdo**
- 4: Totalmente de acuerdo**

- ÿ 1. La ansiedad me impulsa a terminar todo más rápido
- ÿ 2. La ansiedad es un obstáculo para mi desarrollo laboral
- ÿ 3. Ser ansioso me permite estar más precavido
- ÿ 4. Cuando estoy ansioso me siento atollado
- ÿ 5. La ansiedad no me permite concentrarme en la tarea
- ÿ 6. Cuando estoy ansioso es por que tengo ganas de que algo bueno se concrete
- ÿ 7. Cuando estoy ansioso me irrito con mayor facilidad
- ÿ 8. Ser ansioso me impulsa a actuar mas rápido que el resto
- ÿ 9. Cuando estoy ansioso me siento más productivo
- ÿ 10. La ansiedad es un obstáculo para poder priorizar mis actividades
- ÿ 11. Ser ansioso me impulsa a generar nuevos proyectos.
- ÿ 12. La ansiedad me impulsa a acelerarme y equivocarme

- 0: Totalmente en desacuerdo**
- 1: En desacuerdo**
- 2: Ni acuerdo, ni desacuerdo**
- 3: De acuerdo**
- 4: Totalmente de acuerdo**

- ÿ 13. La ansiedad me hace más responsable en lo que emprendo
- ÿ 14. Cuando estoy ansioso me olvido de las cosas con mayor frecuencia
- ÿ 15. La ansiedad me genera mayor sensación de energía
- ÿ 16. Cuando estoy ansioso se me dificulta conciliar el sueño
- ÿ 17. Ponerme ansioso me provoca pérdidas de tiempo frente a una tarea
- ÿ 18. Estar ansioso me hace más creativo
- ÿ 19. Ser ansioso me genera desborde y desorganización
- ÿ 20. Ser ansioso me hace cometer menos errores

Explique brevemente que entiende usted por *ansiedad*:

(*) *Bogiaizian, Solari, 2010*

Anexo II

Categorías

Sujeto n°: (acorde a lo hablado)

Zona:

- 1-Viedma
- 2-Bariloche

Lugar:

- 0-Otros
- 1-Legislatura
- 2-Acción Social
- 3-Escuela 16
- 4- Ministerio de producción
- 5- Sec. de planificación y control de gestión + Direcc. Gral. de Est. y Censos
- 6- Municipalidad
- 7- Escuela 201
- 8- Hospital privado regional
- 9- Economía de la municipalidad
- 10- Sindicato
- 13 – Hospital San Carlos

Edad: (en años)

Género:

- 1 – masculino
- 2-femenino

Estado Civil:

- 1-soltero
- 2- casado
- 3 – concubinato
- 4- Separado/divorciado
- 5- viudo

Nivel de estudio:

- 1- primar incompl
- 2- primar comp
- 3- sec incompl
- 4- sec compl.
- 5- terc incompl
- 6- terc compl.
- 7- univ incompl
- 8- univ compl.

Ocupación

Área:

- 1- Salud
- 2- Educación
- 3- Turismo
- 4- Administración
- 5- Producción
- 6- Misceláneas (para lo que no entre en las categorías anteriores)

Ámbito:

- 0-Privado
- 1- Público

Rol:

- 0 – Empleado
- 1- Jefe

Antigüedad: (en años)

Definición de Ansiedad:

- 1) Apuro
- 2) Activación Fisiológica
- 3) Malestar / Nerviosismo
- 4) Anhelos
- 5) Preocupación
- 6) Incertidumbre
- 7) Pérdida de control
- 8) Otros conceptos