

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

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

**Dr. Daniel Bogiaizian**

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

**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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

la orientación en el aprendizaje, serían precursores del bienestar psicológico del trabajador. Las características subjetivas permiten comprender por qué los trabajadores reaccionan de maneras distintas a las mismas condiciones de trabajo. En algunos de ellos, las demandas laborales pueden tener efectos deteriorantes sobre la salud tanto a nivel físico como psicológico, en su respuesta al estrés de la tarea.

En relación a esta perspectiva, en el Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral (IAAL) está implícita la exploración de las dificultades en el área del trabajo para poner en marcha muchos de estos recursos. El IAAL investiga la presencia de tensión física, niveles altos de responsabilidad, dificultades interpersonales, niveles de ansiedad y preocupación, que condicionan el modo en que el sujeto se vincula con el ámbito del trabajo desde un determinado perfil.

Si bien el fenómeno de la ansiedad laboral comienza a recibir mayor atención en los últimos años, todavía se hace necesario desarrollar un instrumento específico para la población trabajadora en general.

## DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

Llevar adelante una tarea laboral implica la puesta en marcha de múltiples recursos, incluyendo factores atencionales, memoria, toma de decisiones y resolución de problemas (24). Todos estos fenómenos requieren niveles de activación importantes para poder ejecutar de manera efectiva el cumplimiento de una tarea. El ámbito del trabajo pone a prueba permanentemente las capacidades de las personas, y en efecto, alcanzar un objetivo lleva implícito la noción de autoeficacia. Por el contrario, es esperable que se perciba una amenaza si algún factor individual no permite lograr ese objetivo (4). La ansiedad por su carácter anticipatorio puede activar mecanismos que afecten el modo en el que elegimos llevar adelante una tarea. La conexión acción-fracaso representa una fuerte desconfirmación del control y el aumento de la ansiedad es su correlato más inmediato (7).

La preocupación, entendida como el aspecto mental de la ansiedad (22) juega un rol central en el ámbito del trabajo puesto que la necesidad de planificar y evaluar, son un aspecto inherente de las demandas de cualquier trabajo, también lo es la tensión física que acompaña a cierto grado de alerta, vigilancia y concentración necesarios para la ejecución del mismo objetivo. Para ello se implementan una serie de conductas de control que permiten verificar su cumplimiento. Cuando la ansiedad en el trabajo es

muy alta, la preocupación pierde su carácter estratégico y se convierte en un proceso recursivo que impide la toma adecuada de decisiones y la resolución de problemas, como consecuencia del mal manejo de la incertidumbre (10). De esta manera, un sujeto que se encuentra afectado por un proceso crónico de ansiedad se ve sometido a niveles de tensión altos de manera prolongada, resultando en una alteración a nivel físico, mental y, en la esfera conductual, buscando disminuir la ansiedad con estrategias contraproducentes en la búsqueda de reaseguros (evitación y chequeos excesivos) (25).

Definimos a la ansiedad laboral 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.

En este trabajo se presenta el proceso de construcción y validación de una escala de evaluación de la ansiedad laboral, que busca identificar diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño en el área del trabajo.

## CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

El Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral que se presenta en este artículo, es el resultado de varios de años de desarrollo y evolución del constructo de ansiedad laboral. Originalmente, se pensó como un instrumento psicométrico para detectar trastornos de ansiedad en el ámbito laboral (ITA-L<sup>a</sup>), inspirado en los criterios de DSM-IV (1) –Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, cuarta edición-. Buscando detectar 4 perfiles de ansiedad laboral correspondientes al trastorno obsesivo compulsivo (TOC), al trastorno de ansiedad generalizada (TAG), al trastorno de ansiedad social (TAS) y el trastorno de pánico (TP). Para ello, se redactaron frases-estímulo con afirmaciones que incluyeron la sintomatología derivada de la ansiedad. Las frases fueron sometidas al juicio de 14 expertos en psicología clínica (*staff* de Asociación Ayuda). La primera versión del instrumento incluyó 55 ítems. Originalmente, se concibió el inventario con 4 subescalas que correspondían a los 4 perfiles antes mencionados.

Posteriormente se construyó una versión abreviada de 33 ítems, denominada Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral (IAAL). El criterio utilizado para recortar el inventario fue racional. En primer lugar, el tiempo que demandaba la toma resultaba excesivo para los contextos laborales en los que fue aplicado. Adicionalmente, se eliminaron ítems re-

a. Inventario de Trastornos de Ansiedad-Laboral, en ese momento (2005) participaron de la construcción del instrumento Ana Kohan y Nuria Cortada de Kohan.

dundantes en función del constructo o bien que evaluaban psicopatología ansiosa de manera específica. Estos factores contrastaban con el interés de tener un instrumento más aplicable a la población general de trabajadores, que al uso clínico. En resumen, el fenómeno a evaluar se fue desplazando desde lo exclusivamente psicopatológico, hacia una indagación acerca de cómo la ansiedad influye en el desempeño individual de cada trabajador.

## METODOLOGÍA

### Participantes:

Se conformaron 2 grupos de participantes. El grupo 1 estuvo formado por trabajadores de población general. Participaron 518 sujetos, el 33 % de sexo masculino, con un rango de edad de 18 a 65 años ( $X=39.3$ ,  $DE=10.63$ ). En relación al estado civil, un 32,8 % reportó estar soltero, seguido por 30,5 % de casados, 18,5 % refirió estar en concubinato, 16,8 % separado/divorciado y un 1,4 % reportó estar viudo. Con respecto al nivel de instrucción de la muestra, un 84,3 % refirió tener al menos secundario completo.

El grupo 2 estuvo formado por pacientes con diagnóstico de trastornos de ansiedad según criterios del DSM-IV (APA, 1994) que asistían a tratamiento psicoterapéutico en la Asociación Ayuda. Participaron 89 sujetos, el 39,3 % de sexo masculino, con un rango de edad de 18 a 65 años ( $X=36,3$ ,  $DE=11,97$ ).

### Instrumentos:

Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral – IAAL. Es un instrumento autoadministrable que busca identificar diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño en el área del trabajo. Está compuesto por 33 ítems y una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). En el apartado de resultados se presenta el proceso de construcción y las propiedades psicométricas de la escala.

Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI (28), en su adaptación al español (29)). Es un instrumento psicométrico autoadministrable diseñado para evaluar dos constructos independientes de ansiedad: la ansiedad como estado (condición emocional transitoria) y la ansiedad como rasgo (propensión ansiosa relativamente estable). Consta de un total de 40 ítems (20 de cada uno de los conceptos). La puntuación en los ítems oscila entre 0 y 3. Algunos ejemplos de los ítems de ansiedad-estado son: ítem 1, “me siento calmado”; ítem 3, “estoy contrariado”; ítem 15 “estoy relajado”. Ejemplos de los ítems de ansiedad-rasgo son: ítem 21, “me siento bien”; ítem 34, “me siento calmado; ítem 39 “soy una persona estable”. La pun-

tuación total en cada uno de los conceptos oscila entre 0 y 60 puntos. No existen puntos de corte propuestos, que se transforman en centiles en funciones del sexo y la edad (6).

### Análisis de datos:

El grupo 1 de población general fue utilizado para realizar el análisis factorial, analizar la validez concurrente con la prueba STAI y analizar la consistencia interna del inventario. El grupo 2 se utilizó como grupo de comparación para evaluar la validez discriminante.

Se utilizó el método de componentes principales para la reducción de los datos (análisis factorial), aplicando la rotación Varimax. Para determinar el número de componentes se utilizaron criterios racionales (adecuación del contenido con las teorías vigentes acerca de la ansiedad), así como criterios empíricos tales como el criterio de raíz latente (considerando autovalores superiores a 1.0), el criterio de contraste de caída (8) y el criterio del porcentaje de varianza explicada por cada componente. A su vez, se analizó el contraste de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación del muestreo de K-M-O (12). Tal como recomiendan Hair et al. (12) para un tamaño muestral de 500 sujetos, se estableció una carga factorial significativa de .30. Se calculó el alfa de Cronbach y la correlación ítem-total para evaluar la consistencia interna.

Se analizó la validez discriminante con una prueba t para comparar puntajes medios entre grupos y la validez concurrente con una prueba de correlación r de Pearson.

## RESULTADOS

### Primer Análisis Factorial – Cuatro Factores:

En la tabla 1 se presentan los resultados del primer análisis, evaluando la estructura de 4 factores, al igual que en la versión extensa. Los autovalores observados permiten pensar en una estructura de 4 factores. Sin embargo, se observan muchos ítems que presentan cargas factoriales en 2 o más factores. El resultado es una estructura de difícil interpretación desde el punto de vista teórico.

En base a estos resultados, se utilizó un criterio racional para reagrupar los ítems. Se pensó en la posible existencia de un factor de preocupación general, tensión y activación ansiosa que agrupaba muchos de los ítems que formaban parte de las subescalas iniciales para TAG y TP, mientras que podía hipotetizarse un segundo factor evitador, buscador de reaseguros y con miedo a la evaluación que agrupaba muchos de los ítems que formaban parte de las subescalas iniciales para TOC y TAS. Esta estructura interna fue puesta a prueba en un segundo análisis factorial.



TABLA 1: ANÁLISIS FACTORIAL 1 – CUATRO FACTORES

	COMPONENTE			
	1	2	3	4
al08		.427	.379	
al13	.384	.555		
al20		.641		
al23	.343	.509		
al26	.367	.449		
al01			.692	
al03				.514
al06				.383
al12	.427		.405	
al17	.490		.412	
al29	.418			
al02				.642
al05			.726	
al09		.394		
al10	.369	.380	.311	
al15			.538	
al18				.418
al19		.418		.531
al21		.685		
al22		.351		.409
al27	.303	.360		.347
al30		.749		
al31		.308	.539	
al33				.633
al04	.635			
al07	.719			
al11	.628			
al14	.439			
al16	.640			
al24	.572			
al25	.379	.321		
al28	.637			
al32	.568			
Autovalor	8.8	2.1	1.5	1.4
% de varianza	15	11.5	8.4	6.9

Nota. Análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax. KMO = .92, Test de Bartlett:  $X^2=4988$  ( $p<.0001$ ). Varianza total descrita = 41.2%.

## Segundo Análisis Factorial – Dos Factores:

En la *tabla 2* se presentan los resultados del segundo análisis, que evaluó la estructura propuesta de 2 factores. Se observó que la estructura resultante replicaba la estructura hipotetizada para todos los ítems, salvo para el ítem 1 (“Tiendo a posponer las tareas”) y 33 (“Tengo dificultad para delegar tareas”) que presentaron cargas factoriales inferiores a .30, por lo que se decidió eliminar estos ítems del cálculo del puntaje total y para cada subescala. Se observó que seis ítems presentaban doble carga factorial, pero en todos los casos la carga factorial superior se presentaba en el factor hipotetizado, mientras que la carga para el otro factor era inferior a .40.

## Confiabilidad:

Se calculó el alfa de Cronbach y la correlación ítem-total para evaluar la consistencia interna de los 31 ítems resultantes de la estructura de dos factores. Se observaron excelentes niveles de alfa de Cronbach para cada subescala (*ver tabla 2*), así como para la escala total ( $\alpha = .91$ ). Las correlaciones ítem-total son todas superiores a .30, indicando adecuados niveles de consistencia interna (12), salvo para el ítem 3 (“Reviso muchas veces los trabajos ya terminados”). Sin embargo, la exclusión de este ítem no modificaba el coeficiente alfa de la escala total (*ver tabla 2*). Por lo que se decidió mantenerlo.

## Validez concurrente – Correlación con otras medidas de ansiedad:

Se calculó la correlación con la prueba STAI estado y STAI rasgo. Se observaron correlaciones estadísticamente significativas entre las dos subescalas del Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral y el puntaje total con el STAI estado y el STAI rasgo. Las correlaciones se presentan en la *tabla 3*. Si bien los puntajes totales de ansiedad laboral correlacionaron con las dos subescalas (estado y rasgo) de la STAI, se observaron correlaciones de mayor intensidad con la ansiedad rasgo ( $r = .637$ ).

## Validez discriminante - Comparación entre grupos:

Se comparó la muestra de participantes de población general (grupo 1) con una segunda muestra de pacientes (grupo 2) que se encontraban en tratamiento psicoterapéutico y habían recibido un diagnóstico de trastorno de ansiedad. En la *tabla 4* se presentan los resultados. Se observaron diferencias estadísticamente significativas entre población general y población clínica tanto para el puntaje total como para cada una de las dos subescalas.

TABLA 2: ANÁLISIS FACTORIAL 2 – DOS FACTORES

	COMPONENTE		Correlación ítem-total	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
	Subescala, Preocupación y Tensión	Subescala Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguro		
Alteración del sueño (ítem 2)	.316		.307	.908
Dificultades de concentración (ítem 5)	.486		.397	.906
La ansiedad como obstáculo (ítem 8)	.564		.533	.904
Fatiga (ítem 9)	.539		.507	.904
Pensamientos negativos frente a la tarea (ítem 10)	.482	.351	.541	.904
Necesidad de salir a tomar aire (ítem 13)	.511		.525	.904
Desconcentración por preocupaciones (ítem 15)	.551		.529	.904
Pensar en pasar rápidamente a la siguiente tarea (ítem 18)	.330		.374	.907
Dificultad para trabajar relajado (ítem 19)	.610		.589	.902
Temor a perder el control (ítem 20)	.643		.395	.906
Perder la paciencia con facilidad (ítem 21)	.672		.434	.905
Sentirse superado por las exigencias (ítem 22)	.484		.433	.905
Respuesta de sobresalto (ítem 23)	.488		.492	.904
Palpitaciones sin motivo aparente (ítem 26)	.418	.301	.459	.905
Reacción a lo imprevisible (ítem 27)	.496	.329	.540	.904
Irritabilidad (ítem 30)	.682		.398	.906
Influencia de la preocupación en la tarea (ítem 31)	.559		.513	.904
Revisar trabajos finalizados (ítem 3)		.316	.156	.910
Presentación de trabajos (ítem 4)		.619	.475	.905
Temor a cometer errores (ítem 6)		.561	.510	.904
Hablar con personal de autoridad (ítem 7)		.726	.510	.904
Temor a notoriedad del nerviosismo (ítem 11)		.596	.540	.904
Tiempo de realización de la tarea (ítem 12)		.471	.483	.904
Evitación de conflictos (ítem 14)		.472	.401	.906
Hacer preguntas en voz alta (ítem 16)		.630	.474	.905
Toma de decisiones (ítem 17)	.333	.524	.548	.903
Asignar tareas a otros (ítem 24)		.583	.494	.904
Asistir a reuniones (ítem 25)		.330	.392	.906
Trabajar siendo observado (ítem 28)		.638	.569	.903
Responsabilidad sobre eventos negativos ítem 29)	.418	.425	.543	.903
Temor a ser burlado (ítem 32)	.303	.546	.551	.904
Autovalor	8.8	2.1		
% de varianza	17.4	15.6		
Alfa de Cronbach	.86	.85		

Nota. Análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax. KMO = .92, Test de Bartlett:  $X^2 = 4988$  ( $p < .0001$ ). Varianza total descrita = 33%..

TABLA 3: CORRELACIONES ENTRE ANSIEDAD LABORAL Y STAI ESTADO/RASGO

	1	2	3	STAI ESTADO	STAI RASGO
1. Ansiedad Laboral – Componente 1 –Preocupación y Tensión		.643(**)	.915(**)	.482(**)	.633(**)
2. Ansiedad Laboral – Componente 2 – Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguro			.898(**)	.340(**)	.517(**)
3. Ansiedad Laboral Total				.457(**)	.637(**)

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

TABLA 4: COMPARACIÓN ENTRE GRUPO DE POBLACIÓN GENERAL Y GRUPO CLÍNICO

	POBLACIÓN GENERAL			POBLACIÓN CLÍNICA			t	SIG.
	n	X	DE	n	X	DE		
Subescala de Preocupación y Tensión	517	16.95	9.49	87	28.83	16.32	-6.60	.0001**
Subescala de Ansiedad Social y Búsqueda de Reaseguro	518	14.55	8.69	87	23.78	33.89	-2.52	.013*
Ansiedad Laboral Total	517	31.50	16.49	87	52.62	48.29	-4.03	.0001**

\* La correlación es significativa al nivel .05; \*\* La correlación es significativa al nivel .01 (bilateral)

## DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue presentar las características psicométricas del Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral que busca evaluar diferencias individuales en el modo en que la ansiedad puede afectar el desempeño en el área del trabajo. Un fenómeno que aún no ha sido estudiado en profundidad con población trabajadora argentina, y que a nivel mundial, sólo recientemente empieza a recibir la atención de los investigadores (17).

Los resultados del análisis factorial exploratorio para esta versión final del IAAL arrojaron una estructura bifactorial de 31 ítems, compuesta por dos subescalas: el perfil preocupado y tenso en el trabajo y el perfil ansioso social y buscador de reaseguros en el trabajo, que operacionalizan distintos modos de funcionamiento en el contexto laboral. Ambas subescalas presentaron excelentes niveles de confiabilidad. Dos ítems de los 33 analizados quedaron excluidos por tener cargas factoriales bajas.

### Subescalas:

De acuerdo al reagrupamiento en base a criterios racionales y empíricos, el Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral está compuesto por dos subescalas: el perfil preocupado y tenso en el trabajo y el perfil ansioso social y buscador de reaseguros en el trabajo.

El perfil preocupado y tenso en el trabajo evalúa los niveles de preocupación, tensión y activación ansiosa en el ámbito laboral. Está compuesta por 17

ítems (por ej, “Cuando me voy a dormir pienso en el trabajo”; “Me cuesta concentrarme en las tareas”; “Pierdo la paciencia fácilmente”; “Me sobresalto por cualquier cosa”; “Estar preocupado influye negativamente en mi tarea”). Como se observa en los ejemplos, esta subescala evalúa las consecuencias negativas de la preocupación, la tensión excesiva e hiperalerta y estados de irritabilidad e impaciencia.

El perfil ansioso social y buscador de reaseguros evalúa el nivel de temores interpersonales y la utilización de mecanismos de reaseguro frente a la posibilidad de cometer un error. Está compuesta por 14 ítems (por ej., “Me pongo muy nervioso cuando tengo que hablar con personas de autoridad”; “Evito asistir a reuniones dentro de la empresa”; “A pesar de no cometer errores en mi trabajo, tengo miedo de cometerlos”; “Pienso que me toma más tiempo que a los demás realizar la misma tarea”). Esta subescala identifica a sujetos con temores orientados a la evaluación negativa por parte de otros, con tendencia a evitar situaciones interpersonales que los conviertan en el centro de atención, buscadores de reaseguros ante la posibilidad de cometer un error y con un alto nivel de verificaciones en las tareas.

Adicionalmente, los puntajes de las subescalas como de la escala total demostraron capacidad para discriminar entre un grupo clínico y un grupo control.

En relación a la validez concurrente, se examinaron correlaciones con el instrumento de ansiedad estado-rasgo. Hallándose correlaciones con ambas subescalas, en particular con la ansiedad rasgo la co-

relación fue de .637. En este nivel de análisis, el IAAL se comportó de manera similar al Job Anxiety Scale (20), que exhibió una correlación de .687 con el STAI rasgo.

El Inventario de Ansiedad en el Ámbito Laboral constituye un instrumento con adecuados indicadores de validez de constructo, validez de criterio y confiabilidad. De esta manera, permite acceder a información relevante para la comprensión del modo en el que población tanto general como clínica de trabajadores se vincula con la tarea y el contexto laboral. Por ello, su rango de aplicabilidad es alto. Esto abre una amplia perspectiva a la hora de evaluar y comprender el modo en el que no sólo personas que padecen trastornos de ansiedad llevan adelante su tarea, sino también identificar perfiles similares dentro de la población general que pueden deteriorar el bienestar y el desempeño del trabajador.

El presente instrumento abre una serie de posibilidades relevantes para la investigación de los fenómenos asociados a la ansiedad en el ámbito del trabajo, en personas de habla hispana. Se trata de una etapa temprana en la exploración de esta variable. En el futuro sería deseable continuar con la investigación para establecer puntajes de corte para la escala y también explorar su relación con otras medidas de bienestar y rendimiento laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM IV). American Psychiatric Association, 1994.
2. Antony MM, Orsillo SM, Roemer L. Practitioner's Guide to Empirically Based Measures of Anxiety. New York: Plenum; 2001.
3. Anthony MM, Rowa K. Evidence-based assessment of anxiety disorders in adults. *Psychological assessment* 2005; 17: 256-266.
4. Bandura A. Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist* 1989; 44: 1175-1184
5. Barlow D. Anxiety and its disorders. The nature and treatment of anxiety and panic. Nueva York: The Guilford Press; 2002.
6. Bobes J, G-Portilla M, Bascaran M, Saiz P, Bousoño M. Banco de instrumentos básicos para la práctica de la psiquiatría clínica. Barcelona: Psiquiatría Editores S.L.; 2004.
7. Bogiaizian D. Sobreestimación del control y Trastornos de Ansiedad. *Revista Anxia. Anuario* 2009
8. Costello AB, Osborne JW. Best practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for getting the most from your Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation* 2005; 10: 1-9.
9. Craske MG, Rauch SL, Ursano R, Prenoveau, J, Pine DS, Zinbarg RE. What Is an Anxiety Disorder? *Depression and Anxiety* 2009; 26: 1066-1085.
10. Dugas M, Gagnon, F, Ladouceur R, Freeston, M. Generalized Anxiety Disorder: A Preliminary test of a conceptual model. *Behavior Research and Therapy* 1998. 36: 215-226.
11. Emmelkamp P, Ehling T. The Wiley Handbook of Anxiety Disorders. UK: Wiley-Blackwell; 2014.
12. Hair J, Anderson R, Tatham R, Black W. Análisis Multivariante. 5ª ed. Madrid, España: Prentice Hall; 1999.
13. Hamilton M. The assessment of anxiety states by rating. *British Journal of Medical Psychology* 1959; 32: 50-55.
14. Jahoda M. Employment and unemployment. Cambridge: Cambridge University Press; 1982.
15. Liebowitz MR. Social Phobia. *Modern Problems of Pharmacopsychiatry* 1987; 22: 141-173.
16. May R. The meaning of anxiety. New York: Ronald Press Co; 1977.
17. Muschalla B, Heldmann M, Fay D. The significance of job-anxiety in a working population. *Occupational Medicine* 2014; 63: 415-421.
18. Muschalla B, Linden M. Workplace phobia – A first explorative study on its relation to established anxiety disorders, sick leave, and work-directed treatment. *Psychology, Health & Medicine* 2009; 14: 591-605.
19. Muschalla B, Linden M. Different Workplace-Related Strains and Different Workplace-Related Anxieties in Different Professions. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2013; 55: 978-982.
20. Muschalla B, Linden M, Olbrich D. The relationship between job-anxiety and trait-anxiety—A differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventory. *Journal of Anxiety Disorders* 2010; 24: 366-371
21. Norton PJ, Hope DA, Weeks JW. The physical activity and sport anxiety scale (PASAS): Scale development and psychometric analysis. *Anxiety, Stress & Coping* 2004; 17: 363-382.
22. O'Neill G. Is worry a valuable concept? *Behaviour Research and therapy* 1985; 23: 479-480.
23. Ohman A. Fear and anxiety, overlaps and dissociations. In Lewis M, Haviland-Jones JM, Feldman Barrett L, editors. *Handbook of emotions*. New York: The Guildford Press; 2008. p 709-729.
24. Peeters MCW, De Jonge J, Taris TW. An introduction to contemporary work psychology. UK: Wiley Brackwell; 2014.
25. Salkovskis P. The cognitive approach to Anxiety: Threat Beliefs, Safety-Seeking Behavior, and the Special Case of Health Anxiety and Obsessions. En *Frontiers of Cognitive Therapy*. New York: The Guildford Press; 1996. p 48-74.
26. Sareen J, Jacobi F, Cox, BJ, et al. Disability and poor quality of life associated with comorbid anxiety disorders and physical conditions. *Archives of internal medicine* 2006; 166: 2109-2116.
27. Spielberger CD. Theory and Research on Anxiety. In Spielberger CD, editor. *Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press; 1966.
28. Spielberger CD, Gorsuch RL, Lushene RE. *Manual for the State-Trait Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychological Press, 1970.
29. Spielberger CD, Gorsuch RL, Lushene RE. Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. Manual, 2da ed. Madrid: TEA Ediciones, 1986. En Bobes J, G-Portilla M, Bascaran M, Saiz P, Bousoño M. Banco de instrumentos básicos para la práctica de la psiquiatría clínica. Barcelona: Psiquiatría Editores S.L.; 2004.
30. Van der Heijden B, Van Dam K, Xanthopoulou D, de Lange A. Individual Characteristics and Work-related Outcomes. En *An introduction to contemporary work psychology*. UK: Wiley Brackwell; 2014.
31. Warr, P. *Psychology at work*. London: Penguin books; 2002.
32. Yerkes RM, Dodson JD. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of comparative neurology and psychology* 1908; 18: 459-482.