

I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología  
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos  
Aires, 2009.

# **Neuroticismo y estrés laboral.**

Chazarreta, Barbara y Fernández, Natalia.

Cita:

Chazarreta, Barbara y Fernández, Natalia (2009). *Neuroticismo y estrés laboral. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-020/300>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eYG7/ZPc>

# NEUROTICISMO Y ESTRÉS LABORAL

Chazarreta, Bárbara; Fernández, Natalia  
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

## RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue indagar las posibles relaciones entre los niveles de estrés laboral, neuroticismo y antigüedad laboral. Sujetos: se evaluó a 31 sujetos adultos de entre 30 y 50 años, empleados del Sanatorio de UOM, Seccional San Martín, Prov. Bs. As. Instrumentos: EPQ-A y el Inventory de Estrés Ocupacional (OSI), antigüedad laboral: se indagó la fecha de ingreso de cada empleado y el tiempo transcurrido hasta la actualidad. Resultados: se encuentra una correlación positiva entre neuroticismo y la dimensión de estrés laboral PSQ. También se halló que los sujetos con alto neuroticismo puntuaron más alto en PSQ que los de bajo neuroticismo. A raíz de los resultados, en investigaciones futuras, pueden buscarse los factores específicos generadores de los niveles de estrés, evaluando si las condiciones laborales/ ambientales son satisfactorias para el sujeto y permiten su desarrollo o si es la carencia de un buen ámbito laboral el estresor directo. Teniendo en cuenta las puntuaciones individuales, los mismos puntuán alto en el nivel ORQ que determina que son los estresores ocupacionales los causantes del estrés laboral a nivel individual.

## Palabras clave

Estres Laboral Neuroticismo Antigüedad

## ABSTRACT

### JOB STRESS AND NEUROTICISM

The principal lens of the study was to investigate the possible relations between the levels of job stress, neuroticism and labour antiquity. Subjects: It was evaluated to 31 adult subjects of between 30 and 50 years, personnel of UOM's Sanatorium, Sectional St Martin, Prov. Bs. As. Instruments: EPQ - A and the Inventory of Occupational Stress (OSI), labour antiquity: It was investigated the date of revenue of every employee and the time passed up to the current importance. Results: one finds a positive correlation between neuroticism and the dimension of job stress PSQ. Also one found that the subjects with high place neuroticism punctuated higher in PSQ those them of down neuroticism. Immediately after the results, in future researches, there can be looked the specific generating factors of the levels of stress, evaluating if the conditions labour/environmental are satisfactory for the subject and allow his development or if it is the lack of a good labour area the direct stressor. Having in it counts the individual punctuations, the same they count high place in the level ORQ that it determines that they are the occupational stressors the causes of the job stress to individual level.

## Key words

Stress Labour Neuroticism Antiquity

Peiró (1992) definió el estrés como “esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro”. Pero el trastorno del estrés puede ser generado no solo por aspectos emocionales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas. Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador, con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar has-

ta afectar la salud de la persona (1)

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. González Cabanach (2) distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son los factores intrínsecos al propio trabajo, factores relacionados con las relaciones interpersonales, factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional y factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

**El inventario de Estrés ocupacional (OSI)** de Osipow y Spokane (1987) (adaptación: schmidt, leibovich, gonzález y marconi, 2003), "fue desarrollado para elaborar medidas genéricas de estresores ocupacionales que se puedan aplicar a través de diferentes niveles y ambientes ocupacionales, además para proveer medidas para un modelo teórico integrado que une las fuentes de estrés percibidas en el ambiente de trabajo, la tensión psicológica experimentada por los individuos como resultado de los estresores ocupacionales percibidos, y los recursos de afrontamiento disponibles para combatir los efectos de los estresores y aliviar la tensión.

Este inventario comprende tres dimensiones del estrés ocupacional: **Estresores ocupacionales (ORQ)**, **tensión psicológica (PSQ)** y **recursos de afrontamiento (PRQ)**, por lo que constituye una medida concisa del estrés ocupacional.

El dominio de estresores ocupacionales se mide a través de seis subescalas que conjuntamente se denominan Cuestionario de Roles Ocupacionales.

El Cuestionario de Tensión Personal es una medida del dominio de tensión psicológica y comprende cuatro subescalas. Por último "los Recursos de afrontamiento" constituyen el tercer dominio del OSI cubierto por cuatro subescalas". (3)

Por otro lado, Eysenck (1986) determina la personalidad como la suma total de patrones conductuales y potenciales del organismo, dados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de cuatro factores principales dentro de los cuales están organizados estos patrones de conducta: el sector cognoscitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento), y el sector somático (constitución). Las dimensiones primarias de la personalidad estudiadas por medio del análisis factorial son las siguientes de acuerdo a la velocidad en los niveles de excitación cortical: la introversión y extroversión; normalidad-neuroticismo, normalidad-psicoticismo. La dimensión del neuroticismo o vulnerabilidad para la neurosis, implica una baja tolerancia para el estrés, sea física, como en las situaciones dolorosas, sea psicológicas, como en situaciones conflictivas o de frustración. La relación existente entre neuroticismo y estrés es muy marcada, de tal modo que puntuajes altos en neuroticismo pueden ser indicadores de vulnerabilidad al estrés. (4)

En términos de la teoría del aprendizaje, un sujeto que puntuó alto en neuroticismo se caracteriza por un alto drive en las situaciones de evitación.

Este nivel alto de drive se considera, en relación con la ley de Yerkes-Dadson (1908), que determina una influencia negativa sobre el rendimiento. Las puntuaciones en neuroticismo altas, son indicadores de inestabilidad emocional y sobre actividad, tendiendo a reaccionar en forma exagerada y a tener dificultad para volver al estado normal, después de haber dado estas respuestas emocionales.

De lo expuesto se puede concluir que las respuestas al estrés y sus niveles pueden variar de acuerdo a las dimensiones de personalidad y más aún de los tipos estresores y/o de situaciones estresantes en que se vean sometidas las personas.

Según una investigación realizada por Eloísa Guerrero Barona Profesora tutora de Psicología de la UNED "Los rasgos extroversión y neuroticismo también han sido estudiados en relación con el estrés. Ambos parecen estar implicados y favorecer la percepción de los estímulos como más amenazantes y ansiógenos. Los sujetos que presentan el rasgo neuroticismo parecen estar más predisponentes al estrés y a la ansiedad así como a sufrir desarreglos somáticos (jaquecas, insomnio, dolor de espalda, trastornos digestivos, etc.)"(5)

El objetivo de este trabajo fue relacionar el estrés laboral, con determinados tipos de personalidad. La hipótesis es que el tipo de personalidad influyen sobre el estrés laboral. Se esperó hallar que las personas con puntuaciones más altas en neuroticismo presentarían niveles más altos de estrés.

## MÉTODO

El presente trabajo de investigación fue realizado por un grupo de alumnas de la Facultad de Psicología, la muestra seleccionada naturalmente está constituida por 31 personas, de los cuales 18 son empleados administrativos y 13 de maestranza del Sanatorio de UOM, ubicado en la Provincia de Buenos Aires, Localidad de San Martín.

Se les realizó a dicho grupo de empleados, dos test auto- administrables para poder medir en cada uno de ellos el nivel de estrés laboral y por otro lado el tipo de personalidad, así como también se les preguntó su antigüedad laboral.

Los test utilizados fueron el EPQ-A (Eysenck )1975 adaptación argentina del *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ) está basada en la adaptación y traducción chilena del EPQ de 1975 (Casullo, Figueiroa & Aszkenazi, 1991). y OSI (Osipow y Spokane) 1987(osi; osipow y spokane, 1987; adaptación: schmidt, leibovich, gonzález y marconi, 2003)

Para el análisis de los datos se utilizó el programa Estadística y el nivel de significación fue de 0.05.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran que aquellos sujetos que puntuaron alto en PSQ lo hacen también en el nivel de alto neuroticismo, mientras que a menores niveles de PSQ le corresponden menores puntuaciones en el nivel bajo neuroticismo. De ésta manera se encuentra una correlación positiva entre alto neuroticismo y el nivel PSQ, significación  $r(31)=0.45, p < 0.01$ . En el resto de las dimensiones de estrés laboral, no se halló una correlación significativa con el neuroticismo ( $p > 0.05$ ).

Por otro lado, un análisis de varianza de dos factores con dos niveles cada uno, Neuroticismo (alto y bajo), Antigüedad (más antiguo y menos antiguo), mostró un efecto principal de neuroticismo con respecto a la dimensión de estrés laboral PSQ. Los sujetos con alto neuroticismo puntuaron más alto en esta dimensión de estrés laboral que los de bajo neuroticismo,  $F(1.27)=5.65, p < 0.02$ . El efecto principal de antigüedad y la interacción entre los factores no arrojaron resultados estadísticamente significativos ( $p > 0.05$ ).

## DISCUSIÓN

Según investigaciones previas y tomando como eje lo establecido por Eysenck, en cuanto a la dimensión de neuroticismo, se esperaba encontrar relación de la misma en función al estrés, ya que en los estudios anteriores se ha podido encontrar que éste tipo de personalidad es más predisponente al estrés y la ansiedad.

Por otro lado puede decirse que las diferencias en el cargo que ocupan las personas, el sexo y el nivel socioeconómico que podría existir entre las mismas, no presentan diferencias significativas, descartándose que puedan ser variables que se encuentren contaminando los resultados obtenidos. Los resultados muestran que los empleados se encuentran afectados por el nivel de Tension personal (PSQ) que es una medida del dominio de tension Psicologica y comprende cuatro subescalas:

Tension vocacional (VS) mide el grado en que el individuo tiene problemas en la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo.

Tension interpersonal (IS) mide el grado en que una persona percibe disruptión en las relaciones interpersonales

Tension Psicologica (PSY) mide el grado en que la persona experimenta problemas psicológicos y/o emocionales.

Tension física (PHS) mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos.

En investigaciones futuras podría plantearse buscar los factores específicos dentro del ambiente laboral que están generando la tensión en los niveles de estrés y teniendo en cuenta el segundo factor que entra en juego para el grado de neuroticismo, evaluar si las condiciones laborales/ ambientales son satisfactorias para

el sujeto y permiten un desarrollo de los mismos o si es la misma carencia de un buen ámbito laboral es el estresor que esta afectando directamente al personal, ya que teniendo en cuenta las puntuaciones individuales de los personas de la muestra, los mismos puntuán alto en el nivel ORQ que determina que son los estresores ocupacionales los causantes del estrés laboral a nivel individual. Buscando la relación entre los factores específicos del ambiente laboral podrían generarse estrategias que mejoren la calidad de los empleados obteniendo así un rendimiento más saludable y fructífero para la institución.

---

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- 1 PEIRÓ, J.M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral ([1a. ed.]). Madrid: Eudema.
- 2 GONZÁLEZ CABANACH (1998 citado en Doval et. al, 2004) - (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004, El Estrés Laboral,1)
- 3 LEIBOVICH, N.; SCHMITD, V. Revista oficial de la Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, Vol. 17, número 1, 2004
- 4 EYSENK - Fundamentos Biológicos de la Personalidad - Fontanella, Barcelona. 1982
- 5 GUERRERO BARONA, E. Profesora tutora de Psicología de la UNED. Fuente 24/04/2009- <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>

#### Agradecimientos:

A la Profesora Dra. Giselle V. Kamenetzky, Metodología de la Investigación, Cátedra Arnaiz.

Por el entusiasmo transmitido, su predisposición y colaboración a lo largo de toda la investigación y la presentación del mismo ante las XVI jornadas de Investigación y Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR