



La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de *coping* en el sector público y el privado



Valentina Ramos* y Filomena Jordão

Universidade do Porto, Portugal

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Manuscrito recibido: 18/11/2013
Revisión recibida: 17/10/2014
Aceptado: 21/12/2014

Palabras clave:

Estrés
Estresor
Coping
Sector público
Sector privado

Keywords:

Stress
Stressor
Coping
Public sector
Private sector

RESUMEN

El sector resulta relevante en la medición del estrés laboral, los estresores y las estrategias de *coping*, por lo que nuestro objetivo de investigación fue relacionar estas variables dentro el contexto portugués. Nuestra muestra fue de 310 trabajadores distribuidos por sector a los que se aplicó un inventario con una pregunta general sobre estrés y dos escalas sobre estresores y *coping*. Los datos fueron analizados utilizando análisis univariados y cálculos de correlaciones. Nuestros resultados no indicaron diferencias en las correlaciones significativas entre estresor y estrés por sector. Sin embargo, la correlación significativa entre estresores, estrés y *coping* sí fue específica para cada sector. Fue relevante la existencia de correlaciones significativas entre *coping* y estresores sin la influencia del estrés y entre *coping* y estrés sin la influencia de estresores. Nuestro estudio reconoce el papel del sector en el estudio del estrés, mostrando nuevas relaciones entre los estresores, el estrés y el *coping*.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Producido por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

The relationship between work stress, sources of stress and coping strategies in public and private sectors

ABSTRACT

The sector has been relevant in the measurement of work stress, stressors, and coping strategies. So, our research objective was to relate these variables within the Portuguese context. We used a sample of 310 employees distributed by sector, who responded to an inventory with a general question about stress and two scales to measure stressors and coping. The data was analyzed using correlation calculations. Our results indicated no significant differences in correlations between stressor and stress by sector. However, we obtained specific significant correlation between stressors, stress, and coping itself for each sector. The existence of significant correlations between coping and stressors without the influence of stress, and between coping and stress without the influence of stressors has to be highlighted. Our study recognizes sector's role in the study of stress, showing new relationships between stressors, stress, and coping.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Production by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

Los cambios existentes a nivel global producidos como consecuencia de las crisis financieras han tenido una repercusión inmediata en las organizaciones y, en consecuencia, también en los trabajadores. DeFrank e Ivancevich (1998) y Pavón (2009) reconocen que los efectos de las crisis en términos de cambios, competitividad, disminución del empleo, conflicto entre el hogar y el trabajo y aumento de la violencia en el centro de trabajo son constantes que se han mantenido en cada proceso y que se repiten continuamente. Al mismo tiempo, el contexto actual se caracteriza por un aumento de las demandas del desempeño del trabajador, condicionadas por una

necesidad de incrementar la capacidad de ser flexibles, trabajar en grupo, dominar las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y tomar decisiones. Así, estas características a nivel situacional y organizacional van a demandar del trabajador el uso de sus competencias a nivel físico, psicológico y comportamental, haciendo que constantemente se encuentre en estado de estrés y, como consecuencia, que desarrolle estrategias adaptativas que le permitan enfrentarse a estas demandas (DeFrank y Ivancevich, 1998; Pavón, 2009; Peiró, 2009).

La vivencia de estrés laboral generalmente ha sido objeto de estudio desde la perspectiva del trabajador. Por esta razón, sus causas y consecuencias se han determinado de forma particular a partir de un análisis individual. Sin embargo, existen autores como Peiró (2001) y Peiró, Zurriaga y González-Romá (2002) que consideran que el estrés

*La correspondencia sobre este artículo debe enviarse a Valentina Ramos. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto. Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal. E-mail: valia_ramos@yahoo.es

no sólo debe ser visto como una experiencia individual sino que debe ser estudiado desde una perspectiva colectiva, pues los trabajadores de una misma organización van a estar sujetos a las mismas fuentes de estrés, que serán interpretadas de la misma forma por pertenecer a la misma cultura organizacional. De este modo, vamos a encontrar no sólo fuentes y vivencia de estrés colectivas sino que las estrategias de *coping* van a ser igualmente compartidas (Barton, 2006; Peiró, 2001). Así, el contexto cultural gana especial importancia también por su influencia en los procesos relacionados con la vivencia de estrés laboral, tanto en su origen como en sus consecuencias (Krajewski y Goffin, 2005). La importancia del contexto se ha destacado en más de una ocasión, pues los resultados obtenidos en los estudios sobre estrés laboral no podrían ser generalizados fuera del marco en el que fueron realizados, tal y como apuntan Ramos y Jordão (2012a) y Torkelson y Muhonen (2004).

Sin embargo, el contexto organizacional no sólo va a estar determinado por la cultura sino que también va a estar determinado por las características no culturales de la organización (Gelfand, Leslie y Fehr, 2008; Ramos y Jordão, 2012b), como por ejemplo el sector al que pertenecen, ya sea público o privado. El sector va a permitir no sólo definir el contexto en que la entidad se encuentra operando sino que va a servir para delimitar el nivel de actuación de la cultura, sirviendo, al mismo tiempo, como un tipo de "amplificador" de las diferencias culturales entre organizaciones de diferentes sectores (Gelfand et al., 2008). Griffin (2007) y Weber y Dacin (2011) explicaron cómo el sector de la organización puede ser considerado en sí mismo una unidad de análisis en los estudios, incluido como parte de las variables de control, pues va a influir en el grado en que se manifiesta el fenómeno estudiado.

En este sentido, las organizaciones del sector público y del privado, incluso cuando pertenezcan a una misma cultura nacional, van a presentar diferencias culturales entre ellas. Sardžoska y Tang (2009) enfatizaron cómo un mismo comportamiento puede ser valorizado de forma diferente dependiendo del sector de la organización analizada. Organizaciones del sector público y del sector privado, al tener diferentes estructuras, diferentes formas de relaciones con otras organizaciones y diferentes métodos de trabajo van a tener culturas igualmente diferentes (Sardžoska y Tang, 2009).

Estas diferencias entre el sector público y el privado fueron también confirmadas en su estudio por Baarspul y Wilderom (2011). De acuerdo con estos autores, otros elementos que justifican que el comportamiento que encontramos en el sector público sea diferente del privado está dado por características a nivel económico y a político. Por esta razón, va a existir un impacto en la satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional y las expectativas de recompensa, que serán diferentes en dependencia del sector (Baarspul y Wilderom, 2011). Haciendo un análisis más psicológico de la influencia del sector y el contexto, Harrison, McLaughlin y Coalter (1995) indicaron que a nivel cognitivo hay un efecto de estos elementos en la percepción de los trabajadores de los fenómenos que ocurren en la organización. De esta manera, el sector resulta relevante en los estudios organizacionales no sólo por su relación con aquellas estructuras de la dinámica organizacional sino por la forma en que moldea la percepción de vivencias que ocurren en el sistema de relaciones que se establecen entre el trabajador con su organización, como es el caso de la vivencia de estrés laboral.

A pesar del reconocimiento de la influencia del contexto en la vivencia de estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de *coping* derivadas de esta vivencia, todavía no se ha considerado al sector de la organización en esta relación (Ramos & Jordão, 2013b). Por otro lado, las investigaciones que han considerado la medición de las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* han estudiado estas variables de forma independiente una de la otra, sin establecer correlaciones entre ellas (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato y Dewa, 2013; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua y Stough, 2001; Siu, Cooper y Donald, 1997) a pesar de la existencia de otros estudios, como los de Boyd, Lewin y Sager (2009) y Srivastav (2007) que argumentan que

las estrategias de *coping* van a tener una relación tanto dependiente como moderadora de las fuentes de estrés. Por esta razón, identificamos como una necesidad en los estudios sobre el estrés laboral determinar la relación que se establece entre la vivencia de estrés, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* al estrés tanto para el sector público como para el privado.

El estrés laboral y el sector de la organización

La relación que se establece entre el estrés laboral y el sector de la organización donde se realizó el estudio ha sido verificada en investigaciones sobre este tema, sin llegar todavía a un consenso al respecto. Es decir, unos estudios indican que los trabajadores de organizaciones privadas son los más estresados (Fernandes, Kumar y Mekoth, 2009; Sankpal, Negi y Vashishtha, 2010) y otros que son los trabajadores de organizaciones públicas los que presentan valores de estrés más elevados (Ahmad, Zia-ur-Rehman y Rashid, 2011; Macklin, Smith y Dollard, 2006; Obholzer, 1994; Srivastav, 2009). En el caso del contexto portugués, tampoco existe un consenso generalizado en cuanto a las diferencias por sector. Ramos y Jordão (2013a) identificaron que los trabajadores del sector privado tienen una vivencia de estrés significativamente superior a los trabajadores del sector público, mientras que Ferreira y Martínez (2012) encontraron resultados opuestos, una vez que para estos autores fue el sector público aquel que presentó una mayor vivencia de estrés. Estas diferencias por sector no sólo existen en relación a la vivencia de estrés sino a las fuentes que le dan origen a esta vivencia y a las estrategias de *coping* utilizadas por los trabajadores.

Las fuentes de estrés en dependencia del sector. En relación a la presencia de fuentes de estrés de manera diferenciada en organizaciones públicas y privadas, tampoco encontramos un consenso entre los autores de los estudios realizados. Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés (Mazzola, Schonfeld y Spector, 2011). Ahmad et al. (2011) y Chandra y Sharma (2010) identificaron como fuentes de estrés en las empresas públicas el contenido de trabajo, la falta de reconocimiento, las relaciones interpersonales, la sobrecarga de trabajo y la falta de oportunidades de carrera. Sin embargo, estos mismo estresores, con excepción de la falta de oportunidades de carrera, también fueron obtenidos por Sankpal et al. (2010) y Wickramasinghe (2010) en sus estudios con empresas privadas.

Algunas fuentes de estrés que no representaron diferencias teniendo en cuenta el tipo de organización fueron la ambigüedad de rol, la inadecuación entre el rol y la actividad y el aislamiento (Sankpal et al., 2010). Estos resultados fueron confirmados en la revisión de estudios publicados por Mazzola et al. (2011), sugiriendo la existencia de estresores universales como el caso del conflicto interpersonal y la sobrecarga de trabajo, así como también comprobaron la existencia de estresores que se agruparon teniendo en cuenta el contexto organizacional. Las fuentes de estrés que aparecieron sólo en organizaciones públicas fueron las formas de evaluación del desempeño (Ben-Bakr, Al-Shammari y Jefri, 1995) y el distanciamiento jerárquico (Sankpal et al., 2010). De este modo, a pesar de la diversidad en los resultados de los estudios presentados, se reveló la importancia del contexto de las organizaciones donde se realizaron los estudios. La consideración del tipo de sector de la organización en las investigaciones va a permitir una diferenciación en la forma en que el estrés laboral es percibido y podemos suponer que, consecuentemente, en las fuentes de estrés que son identificadas. Por esta razón, podemos indicar como primera hipótesis de investigación que los trabajadores de organizaciones públicas y privadas van a identificar fuentes de estrés específicas para cada sector (H1).

Las estrategias de coping en dependencia del sector. Para Carver, Scheier, y Weintraub (1989), las estrategias de *coping*, de acuerdo

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/895319>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/895319>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)