



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

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 Martinez (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

con el modelo transaccional de Lazarus, constituyen el proceso que permite desarrollar formas de respuesta a la vivencia de estrés laboral, con el objetivo de disminuir o erradicar su impacto en la vida del trabajador. Sin embargo, Schuler (1985), basado en la misma teoría de Lazarus, argumenta que los trabajadores pueden usar estrategias de *coping* aun sin vivenciar estrés laboral, pues estas estrategias pueden aparecer como un tipo de respuesta activada a partir de una situación de incertidumbre. De este modo, las estrategias de *coping* también se desarrollan con el objetivo de evitar que se produzca la vivencia de estrés laboral.

Estudios que tienen en cuenta el contexto señalan un aumento del número de estrategias de *coping* en aquellas organizaciones centradas en la individualización de los trabajadores en comparación con aquellas organizaciones centradas en el trabajo grupal (Krajewski y Goffin, 2005). Por tanto, el sector de la organización donde se prioriza el trabajo individual o grupal va a estar igualmente relacionado con la posibilidad de utilizar un mayor o menor número de estrategias de afrontamiento al estrés. D'Aleo, Stebbins, Lowe, Lees y Ham (2007) identificaron en su estudio comparativo entre empresas públicas y privadas que los trabajadores de empresas públicas referían tener menos posibilidades para desarrollar estrategias de *coping*, especialmente debido a la poca participación que se les daba en los procesos de toma de decisión de las organizaciones. Por su parte, Wickramasinghe (2010) indicó como principales estrategias de *coping* en organizaciones privadas la ayuda familiar y el *coping* activo en primera instancia, mientras que como estrategias secundarias apuntaron a la búsqueda de apoyo de los colegas y los supervisores.

En el estudio de Widerszal-Bazyl, Cooper, Sparks y Spector (2000), las empresas públicas declararon aplicar, de forma significativa, formas de *coping* relacionadas con el control cuando fueron comparadas con organizaciones privadas. Estos autores no obtuvieron diferencias significativas entre ambos sectores en relación a la aplicación de estrategias de evitación. Otras estrategias de *coping* que no presentaron diferencias en cuanto al sector fueron el intercambio social, la acción para la prevención de futuros eventos estresores y la realización de tareas fuera del ámbito laboral (Mazzola et al., 2011). Las investigaciones realizadas nos permiten, entonces, indicar como segunda hipótesis de investigación que los trabajadores de organizaciones públicas y privadas van a desarrollar estrategias de *coping* específicas para cada sector (H2).

La relación entre el estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de coping en dependencia del sector. El estrés laboral va a ser una vivencia derivada de la influencia de determinadas demandas percibidas como superiores a las capacidades del trabajador de darles respuesta y que se ven concretizadas a través de fuentes identificadas en el contexto de la organización. Esta vivencia va a tener consecuencias, entre otras, a nivel de comportamiento de los trabajadores (D'Amato y Zijlstra, 2003; Ganster y Rosen, 2013; Mazzola et al., 2011), tanto en su relación con la organización, como es el caso de comportamientos asociados al desempeño laboral, como en la búsqueda de estrategias que le permitan lidiar con esta vivencia. El trabajador, entonces, frente a la percepción de una situación como estresante o potencialmente estresante va a desarrollar estrategias de *coping* ante el estrés. En el primer caso, las estrategias de *coping* van a ser el resultado de la vivencia de estrés laboral y van a desarrollarse como comportamientos dirigidos a disminuir o convivir con esta vivencia (Boyd et al., 2009; Decker y Borgen, 1993; Srivastav, 2007). En el segundo caso, las estrategias de *coping* van a surgir frente a situaciones potencialmente estresantes con el objetivo de evitar la aparición del estrés laboral (Peiró, 2009; Schuler, 1985).

En la selección de las estrategias de *coping* ante el estrés laboral vamos a encontrar una serie de elementos que van a influir en este proceso, como es el caso de las características y habilidades de los trabajadores y las características de la cultura organizacional (Boyd et al., 2009; Collins, 2008; Srivastav, 2007; Torkelson, Muhonen y Peiró, 2007). Sin embargo, a pesar de la relación que se establece en-

tre la vivencia de estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* al estrés, no hemos encontrado estudios que correlacionen estas tres variables. Por otra parte, a pesar de que podemos suponer que esta relación que se establece va a ser específica teniendo en cuenta el contexto de las organizaciones definido por el sector, no hemos encontrado estudios que así lo argumenten.

A pesar de no tener referencias al respecto, a partir de otros estudios sobre fuentes de estrés laboral y estrategias de *coping* por sector mencionados previamente y a partir de la relación entre estrés laboral, fuentes de estrés y estrategias de *coping* argumentadas en la presente investigación, podemos indicar como nuestra tercera y última hipótesis de investigación que la relación que se establece entre el estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* va a ser específica para el sector público y para el privado (H3).

De este modo, nuestra investigación se centra en identificar las fuentes de estrés que correlacionan con el estrés laboral e identificar la relación entre las estrategias de *coping* y la vivencia de estrés laboral para el sector público y para el privado dentro del contexto portugués. Al mismo tiempo, es de nuestro interés determinar la relación que se establece entre la vivencia de estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping*, también de acuerdo al sector de la organización. Con esto pretendemos comprender la dinámica que se establece dentro del contexto cultural de estudio, así como obtener nueva información sobre los elementos que relacionan el uso de estrategias de *coping* ante el estrés laboral, de manera que las organizaciones puedan tomar acciones para que este proceso sea más efectivo.

Método

Muestra

La muestra está descrita a partir de las características de las organizaciones y de las características socio-demográficas de los trabajadores que participaron en el estudio.

Características de las organizaciones. El estudio se realizó en dos organizaciones portuguesas, una del sector público y una del sector privado, radicadas en la zona norte de Portugal. Ambas organizaciones pertenecen al área de los servicios y están consideradas como grandes empresas, es decir, tienen más de 250 trabajadores de acuerdo con las normativas de la Comunidad Europea recogidas en el Código del Trabajo portugués.

Características de los trabajadores. La muestra final se constituyó por un total de 310 trabajadores, de los cuales 150 eran trabajadores del sector privado y 160 del sector público. Con el objetivo de homogeneizar la muestra de acuerdo a las características y cantidad de sujetos, la misma fue pareada utilizando el paquete Matching del programa estadístico R (Team, 2011). El emparejamiento se realizó teniendo en cuenta al género y la edad del trabajador. Los hombres constituyeron el 40% de la muestra. Otras características como el nivel de escolaridad y el estado civil también se distribuyeron de forma semejante a partir del emparejamiento. A pesar de nuestro intento de homogeneizar la muestra obtuvimos diferencias en cuanto al tiempo de trabajo en la organización, que resultó superior para la muestra de trabajadores de la organización pública (ver tabla 1).

Materiales

Para la recogida de información se utilizó un inventario destinado a medir la congruencia de valores personales y organizacionales, el estrés laboral, las fuentes de vivencia de estrés y las estrategias de *coping* utilizadas. Para los efectos del presente estudio solamente se consideraron las herramientas destinadas a medir el estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* de los trabajadores. Además, se incluyó una hoja final para recoger la información relevante del trabajador en cuanto a edad, sexo, tiempo de trabajo en la empresa y características del puesto de trabajo.

Tabla 1

Distribución de la muestra de acuerdo al sector de las organizaciones

	Público	Privado
Género		
Hombres	64	60
Mujeres	96	90
Estado civil		
Solteros	38	21
Casados	90	101
Divorciados	19	15
Otro	13	13
Nivel de escolaridad		
No graduados de nivel superior	87	69
Graduados de nivel superior	73	81
Edad (años)		
Mínimo – máximo	25 - 64	28 - 65
Media	43.36	42.26
Desviación típica	9.138	8.183
Tiempo de trabajo en la organización (años)		
Mínimo - máximo	1 - 39	1 - 3
Media	15.82	2.12
Desviación estándar	9.501	0.679

Nota. $N_{privado} = 150$, $N_{público} = 160$

Para la medición del estrés se utilizó como pregunta general “¿En qué grado se siente estresado debido a su trabajo?”, considerando al estrés como el resultado de la percepción del trabajador así como ha sido propuesto por Beehr y Newman (1978) y Lau, Wing Tung y Ho (2003). La respuesta a la pregunta contó con una escala de Likert de cinco puntos indicando: 0 - *nulo*, 1 - *débil*, 2 - *moderado*, 3 - *fuerte* y 4 - *muy fuerte*.

Para la medición de las fuentes de estrés se aplicó la escala de fuentes de estrés de los trabajadores del Occupational Stress Inventory (OSI), validado para la población portuguesa por Cunha, Cooper, Moura, Reis y Fernandes (1992). La escala está compuesta por 61 ítems, divididos en seis factores que a su vez son considerados como fuentes de estrés. Estas fuentes son los factores intrínsecos del puesto de trabajo, el desempeño del rol, las relaciones con los otros, los logros conseguidos y el desarrollo de la carrera, la estructura y el clima organizacional y la interfaz familia-trabajo.

Para la medición de las estrategias de *coping* se utilizó el cuestionario Brief COPE de Carver (1997), modificado para la población portuguesa por Ribeiro y Rodrigues (2004). Los factores considerados como estrategias de *coping* fueron el *coping* activo, la planificación, el uso de apoyo instrumental, el uso de apoyo emocional, la religión, la reinterpretación positiva, la autoculpabilización, la aceptación, la expresión de sentimientos, la negación, la autodistracción, la falta de implicación, el uso de sustancias tóxicas y el uso del humor.

Procedimiento

El inventario quedó disponible de forma online, utilizando para ello la herramienta Google Docs (Google, 2010). El *link* con acceso al inventario fue enviado a través de correo electrónico a los trabajadores de ambas organizaciones, seguido de un mensaje solicitando la colaboración de los mismos en el estudio. En el caso de la organización pública también hubo una distribución en papel para el caso de los trabajadores que no tenían acceso a la Internet o al correo electrónico. El acceso al inventario quedó disponible durante el período de un mes para ambas organizaciones. La organización privada facilitó

los correos electrónicos de los trabajadores e informó a los mismos de la intención del estudio. El *link* al inventario, sin embargo, fue enviado por los investigadores. El departamento de recursos humanos de la organización pública se hizo responsable de la información a los trabajadores, del envío del *link* al inventario de forma online y de la distribución y recogida de los inventarios en papel. En ambas organizaciones se estableció un calendario de envío y recogida de información, con espacio para la retroalimentación del control del llenado de los inventarios.

Análisis de los datos

Las hipótesis fueron probadas a partir del cálculo de correlaciones entre las variables y a partir de un análisis multivariado de la covarianza (MANCOVA). Las comparaciones de medias entre variables que resultaron significativas en estas correlaciones se realizaron utilizando el Bonferroni como medida de ajuste.

Para la identificación de los valores significativos en la correlación entre la vivencia de estrés, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* –tanto de forma general, como para cada tipo de sector– se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. El programa estadístico para la realización de estos cálculos fue el SPSS 20 (IBM, 2011).

Resultados

En función de nuestro objetivo de investigación, en un primer momento nos propusimos verificar la relación entre el sector y la vivencia de estrés en las organizaciones que formaron parte de nuestra muestra. El análisis multivariado realizado indicó que, efectivamente, el sector de la empresa resultó significativo en la vivencia de estrés laboral. Más específicamente, obtuvimos que el sector privado evidenció tener una mayor vivencia de estrés en comparación con el sector público ($\beta_{privado} = .349$, $p < .05$). Otro elemento que también influyó de forma significativa en el estrés laboral fue el género del trabajador ($\beta_{hombres} = -.364$, $p < .05$). La edad del trabajador no fue significativa en su relación con el estrés laboral. Fue de nuestro interés la verificación, por sector, de la influencia del género del trabajador en el estrés laboral. Esta comparación por sector reveló que el género no es un elemento significativo en el caso del sector privado, pero sí para el sector público ($\beta_{hombres} = -.364$, $p < .05$). Los resultados del análisis multivariado aparecen en la tabla 2.

La identificación del sector como relevante en el estudio del estrés laboral nos permitió realizar los cálculos de correlaciones entre

Tabla 2

Análisis multivariado considerando la influencia de la edad, el género del trabajador y el sector de la organización sobre el estrés laboral

	Total		Privadas		Públicas	
Características	β	ET	β	ET	β	ET
Intercepto	2.396*	0.088	3.228*	0.324	2.396*	0.097
Edad del trabajador	-0.006	0.006	-0.012	0.008	-0.002	0.008
Sexo del trabajador						
Hombres	-0.364*	0.139	-0.112	0.129	-0.364*	0.154
Mujeres	0 ¹		0 ¹		0 ¹	
Sector de la Empresa						
Privada	0.349*	0.126				
Pública	0 ¹					

Nota. En la tabla aparece el resultado de tres análisis multivariados: el primero (columna de “Total”) incluye la influencia de la edad, el sexo y el sector en el estrés laboral y los otros dos (columnas “Privadas” y “Públicas”) que sólo incluyen la influencia de la edad y el sexo en el estrés para cada sector.

¹parámetros que obtuvieron valor cero por ser redundantes

* $p < .05$

fuentes de estrés, vivencia de estrés y estrategias de *coping* de los trabajadores tanto de forma general, como por sector. A continuación presentamos los resultados obtenidos a partir de estos cálculos de correlaciones.

Las fuentes de estrés laboral en el sector público y el privado

Tanto de forma general como por sector, todas las fuentes de estrés se correlacionaron de forma significativa con la vivencia de estrés laboral. Al realizar un cálculo de correlaciones entre las fuentes de estrés, encontramos que todas ellas aparecen correlacionando de forma significativa entre ellas (ver tabla 3). De este modo, no se comprueba nuestra primera hipótesis de investigación ($H1$), ya que nuestros resultados indican que para el contexto portugués los trabajadores del sector público y del privado identifican las mismas fuentes de estrés.

Las estrategias de *coping* en el sector público y el privado

En un primer momento realizamos los cálculos de correlaciones entre las estrategias de *coping* y el estrés de forma general y posteriormente identificamos esta correlación para cada sector. Los traba-

jadores indicaron, de forma general, el uso de una gran variedad de estrategias de *coping* correlacionadas de forma significativa y positiva con la vivencia de estrés laboral. Entre ellas, identificamos el uso de formas de *coping* relacionadas con el control de la situación ($\beta_{\text{activo}} = .220$, $\beta_{\text{planificación}} = .173$), la búsqueda de apoyo social ($\beta_{\text{socialización}} = .190$), el *coping* emocional ($\beta_{\text{autoculpabilización}} = .146$, $\beta_{\text{sentimientos}} = .126$) y la evitación ($\beta_{\text{negación}} = .185$, $\beta_{\text{autodistracción}} = .249$, $\beta_{\text{sustancias}} = .191$). Los resultados de las correlaciones de forma general aparecen reflejados en la tabla 4.

Los cálculos de correlaciones entre las estrategias de *coping* y la vivencia de estrés laboral mostraron diferencias de acuerdo al sector. En el sector público se identificó un mayor número de estrategias de *coping* ante el estrés que correlacionaron de forma significativa y positiva con la vivencia de estrés laboral, en comparación con el sector privado. Entre las estrategias de *coping* ante el estrés que aparecieron correlacionado con el estrés de forma significativa y exclusiva para el sector público estaban las estrategias de *coping* de control de la situación ($\beta_{\text{activo}} = .260$, $\beta_{\text{instrumentalización}} = .165$, $\beta_{\text{planificación}} = .165$) y el *coping* emocional ($\beta_{\text{sentimientos}} = .278$). En el sector privado, la estrategia de *coping* que correlacionó de forma significativa y exclusiva con la vivencia de estrés laboral, a diferencia del sector público, fue la autoculpabilización ($\beta = .161$).

Tanto para empresas públicas como para privadas se obtuvieron correlaciones de forma significativa entre la socialización, la negación y el uso de sustancias como estrategias de *coping* y la vivencia de estrés laboral. Los cálculos de correlaciones se encuentran reflejados en las tablas 5 y 6 respectivamente. Los resultados obtenidos para el sector privado y el público indican que aunque existen estrategias de *coping* compartidas en ambos sectores también existen estrategias de *coping* que son específicas para cada sector. Este hecho nos permite comprobar nuestra segunda hipótesis de investigación ($H2$).

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

Los cálculos de correlaciones realizados entre las fuentes de estrés y las estrategias de *coping* también fueron realizados de forma general y por sector. En el caso de los resultados generales, las estrategias de *coping* que correlacionaron con la vivencia de estrés laboral también correlacionaron con la mayoría de las fuentes de estrés identificadas. En el caso del sector privado, la socialización y el uso de sustancias fueron estrategias de *coping* que correlacionaron tanto

Tabla 3
Correlación entre fuentes de estrés y vivencia de estrés laboral (general)¹

Fuentes de estrés	Estrés laboral	Fuentes de estrés					
		1	2	3	4	5	6
1. Intrínsecas	.403**	1.000					
2. Rol	.329**	.774**	1.000				
3. Relaciones	.315**	.732**	.836**	1.000			
4. Logros	.302**	.727**	.763**	.708**	1.000		
5. Estructura	.301**	.703**	.794**	.788**	.784**	1.000	
6. Interfaz trabajo/casa	.331**	.733**	.818**	.725**	.688**	.687**	1.000

Nota. ¹Los cálculos de correlaciones realizados para cada sector manifiestan correlaciones significativas, tanto entre fuentes de estrés y estrés laboral como entre las fuentes de estrés entre sí.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabla 4
Correlación entre estrategias de *coping*, fuentes de estrés y vivencia de estrés laboral (general)

Estrategias de <i>coping</i>	Estrés Laboral	Fuentes					
		Intrínsecas	Rol	Relaciones	Logros	Estructura	Interfaz trabajo/casa
Activo	.220**	.101	.102	.033	.080	.111	.080
Planificación	.173**	.158**	.202**	.139*	.150**	.231**	.175**
Instrumentalización	.061	.143*	.220**	.173**	.144*	.176**	.148**
Socialización	.190**	.199**	.204**	.203**	.167**	.192**	.226**
Uso de la religión	.027	.025	.058	.055	.075	.028	.073
Reinterpretación	.037	.000	.033	-.042	.004	.064	.043
Autoculpabilización	.146*	.189**	.247**	.207**	.149**	.188**	.279**
Aceptación	.082	.108	.151**	.116*	.091	.099	.134*
Expresión de sentimientos	.126*	.132*	.157**	.163**	.111	.148**	.123*
Negación	.185**	.083	.132*	.224**	.125*	.170**	.150**
Autodistracción	.249**	.135*	.170**	.203**	.196**	.184**	.096
Falta de implicación	.013	.072	.060	.102	.055	.099	.018
Uso de sustancias	.191**	.121*	.088	.172**	.148**	.199**	.120*
Uso del humor	-.044	-.003	-.032	-.072	-.012	.030	-.063

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabla 5Correlación entre estrategias de *coping*, fuentes de estrés y vivencia de estrés laboral (sector privado)

Estrategias de <i>coping</i>	Estrés laboral	Fuentes					
		Intrínsecas	Rol	Relaciones	Logros	Estructura	Interfaz trabajo/casa
Activo	.099	.005	.021	.010	-.014	.064	.004
Planificación	.101	.051	.104	.090	-.004	.095	.079
Instrumentalización	-.069	.042	.055	.108	.050	.059	.016
Socialización	.189*	.329**	.205*	.258**	.193*	.258**	.308**
Uso de la religión	.060	.051	.069	.025	.078	.004	.027
Reinterpretación	-.010	-.151	-.134	-.146	-.224**	-.098	-.153
Autoculpabilización	.161*	.159	.217**	.187*	.117	.145	.270**
Aceptación	.122	.065	.105	.095	.062	.048	.152
Expresión de sentimientos	-.057	.066	.102	.025	.092	.012	.120
Negación	.238**	.129	.203*	.185*	.083	.120	.210**
Autodistracción	.129	.137	.135	.224**	.146	.155	.136
Falta de implicación	.019	.235**	.240**	.235**	.259**	.222**	.219**
Uso de sustancias	.202*	.227**	.194*	.233**	.200*	.218**	.195*
Uso del humor	.010	-.045	-.119	-.106	-.139	-.058	-.083

* $p < .05$, ** $p < .01$ **Tabla 6**Correlación entre estrategias de *coping*, fuentes de estrés y vivencia de estrés laboral (sector público)

Estrategias de <i>coping</i>	Estrés laboral	Fuentes					
		Intrínsecas	Rol	Relaciones	Logros	Estructura	Interfaz trabajo/casa
Activo	.260**	.148	.144	.058	.143	.146	.114
Planificación	.165*	.207**	.254**	.186*	.257**	.330**	.221**
Instrumentalización	.165*	.233**	.349**	.220**	.227**	.266**	.265**
Socialización	.257**	.134	.225**	.157*	.162*	.146	.195*
Uso de la religión	.050	.029	.065	.070	.084	.045	.133
Reinterpretación	.056	.100	.138	.028	.167*	.169*	.176*
Autoculpabilización	.104	.195*	.260**	.231**	.168*	.223**	.271**
Aceptación	.052	.140	.184*	.133	.113	.136	.118
Expresión de sentimientos	.278**	.196*	.206**	.277**	.129	.261**	.131
Negación	.207**	.072	.095	.248**	.172*	.210**	.128
Autodistracción	.375**	.148	.206**	.184*	.246**	.208**	.076
Falta de implicación	.047	-.038	-.062	-.002	-.107	.007	-.127
Uso de sustancias	.241**	.099	.057	.143	.140	.198*	.111
Uso del humor	-.031	.054	.042	-.057	.097	.090	-.025

* $p < .05$, ** $p < .01$

con las fuentes de estrés como con la vivencia de estrés laboral. Las fuentes de estrés que aparecieron con más frecuencia en estas correlaciones fueron el desempeño de rol, las relaciones interpersonales y la interfaz trabajo-casa (ver tabla 5).

En el sector público, las estrategias de *coping* que aparecieron correlacionando de forma significativa con la vivencia de estrés laboral y con gran parte de las fuentes de estrés identificadas fueron la planificación, la instrumentalización, la socialización, la expresión de sentimientos, la negación y la autodistracción. Las fuentes de estrés más frecuentes en estas correlaciones significativas fueron los logros y las características de la estructura y el clima organizacional (ver tabla 6).

Nuestros resultados también arrojaron un elemento de interés en los cálculos de correlaciones entre estrategias de *coping*, fuentes de estrés y vivencia de estrés laboral. En este sentido, tanto de forma general como por sectores, obtuvimos estrategias de *coping* que correlaciona-

ron con las fuentes de estrés laboral pero no con la vivencia de estrés y viceversa, estrategias de *coping* que correlacionaron con la vivencia de estrés pero no con las fuentes de estrés presentes en el estudio. Entre las estrategias de *coping* que correlacionaron con las fuentes de estrés pero no con la vivencia de estrés encontramos el *coping* instrumental para la muestra total, la falta de implicación en el sector privado y la autoculpabilización en el sector público. Por otra parte, entre las estrategias de *coping* que correlacionaron de forma significativa con el estrés pero no con las fuentes de estrés tenemos el *coping* activo, que apareció de forma general y también en el sector público.

Los resultados presentados permiten afirmar que la relación que se establece entre las fuentes de estrés, las estrategias de *coping* y la vivencia de estrés laboral va a ser también específica en función del sector de la organización. De este modo podemos comprobar la validez de nuestra tercera y última hipótesis de investigación (H3).

Discusión

Nuestros resultados permitieron la confirmación de dos de nuestras tres hipótesis iniciales. En este sentido, el sector de las organizaciones, que comprobamos que resulta relevante para el estudio del estrés laboral, demostró ser igualmente significativo en el tipo de estrategias de *coping* al estrés usadas por los trabajadores (*H2*) y en la relación que se establece entre la vivencia de estrés laboral y las fuentes de estrés (*H3*). Sin embargo, el sector no fue significativo en la identificación de fuentes de estrés laboral de forma específica (*H1*). A continuación discutiremos algunos de los resultados más relevantes desde el punto de vista estadístico, que nos permitan una mejor comprensión los resultados obtenidos.

La vivencia de estrés laboral es diferente en dependencia del sector de la organización

De acuerdo a nuestros resultados, es en el sector privado donde encontramos una vivencia de estrés laboral significativamente superior cuando fue comparado con el sector público. En este sentido, podemos justificar que esto sucede así esencialmente por las características culturales que presenta este sector en el contexto portugués. Para Fernandes et al. (2009), existe una mayor exigencia a los trabajadores del sector privado debido al predominio de una cultura centrada en el mercado y, por tanto, centrada en nuevas adaptaciones y cambios del entorno con el que está en constante intercambio. Ramos y Jordão (2012b), confirmando lo propuesto por Fernandes et al. (2009), encontraron que, efectivamente, en el contexto de las organizaciones en Portugal se da un mayor importancia a valores relacionados con la atención al cliente, la orientación al mercado y el cumplimiento de los objetivos en comparación con organizaciones del sector público. Por esta razón, se justifica que las empresas del sector privado vivencien el estrés laboral de forma significativamente superior en comparación con empresas del sector privado, de acuerdo con nuestros resultados.

No existen diferencias entre organizaciones de diferente sector en cuanto a las fuentes de estrés que correlacionan con la vivencia de estrés laboral

Los resultados obtenidos en el presente estudio indican que tanto en el sector público como en el privado aparecen correlacionadas de forma significativa las mismas fuentes de estrés con la vivencia de estrés laboral. Este hecho contradice nuestra primera hipótesis de investigación (*H1*), pues las investigaciones anteriores apuntaban a la existencia de fuentes de estrés que iban a ser específicas para cada sector, a pesar de poder encontrar fuentes de estrés que podrían estar compartidas en ambos sectores. Nuestros resultados podrían estar respaldados por la idea de Mazzola et al. (2011) sobre el estudio de los estresores en las organizaciones. Estos autores argumentan que, en el proceso de identificación de estresores, el elemento fundamental que se debe tener en cuenta es el tipo de cultura regional de las organizaciones donde se realiza el estudio en vez de considerar a las características no culturales, como el caso del sector. Para Mazzola et al. existen estresores que van a ser “universales” en función del contexto cultural. Por esta razón, independientemente de otros elementos, los trabajadores de organizaciones que comparten un mismo contexto cultural van a identificar los mismos agentes estresores.

Hay estrategias de *coping* específicas para cada sector de la organización, siendo el sector público aquel que identifica un mayor número de estas estrategias.

Cuando calculamos las correlaciones entre estrategias de *coping* y vivencia de estrés laboral, por sector, identificamos que los trabajadores del sector público identifican un mayor número de estrategias

de *coping*. Al mismo tiempo, estos trabajadores del sector público son los más activos en su forma de afrontamiento de la vivencia de estrés laboral; de esta forma comprobamos nuestra segunda hipótesis de investigación (*H2*), a pesar de que algunos autores como D'Aleo et al. (2007) apuntan a que son los trabajadores del sector privado los más activos en términos de afrontamiento al estrés –lo que estaría en contradicción con nuestros resultados. Las justificaciones dadas por estos autores parecen indicar que son las características culturales del sector las que van a permitir que se desarrollen y expresen las estrategias de *coping* que serán específicas para organizaciones públicas y privadas. En este sentido, en aquellas organizaciones donde la cultura organizacional permite que los trabajadores tengan control sobre las decisiones que se toman tanto a nivel organizacional como individual, los trabajadores podrán ser capaces de utilizar formas de *coping* activo y menos uso del apoyo social para lidiar con la vivencia de estrés laboral (Krajewski y Goffin, 2005; Pagon, Spector, Cooper y Lobnikar, 2011; Widerszal-Bazyl et al., 2000).

De este modo, partiendo del presupuesto de la cultura organizacional como el elemento clave para comprender el proceso de selección y el uso de estrategias de *coping* frente al estrés, podemos argumentar nuestros resultados a partir de las características culturales del sector público y privado en el contexto portugués. Ramos y Jordão (2012b), en su estudio sobre la relación entre la cultura y el sector de las organizaciones portuguesas, identificaron que las empresas públicas en Portugal tienen una tendencia a preocuparse por las relaciones interpersonales, la comunicación y la igualdad social, mientras que las organizaciones privadas portuguesas tienen valores orientados hacia el mercado y el cliente. Así, podemos argumentar nuestros resultados una vez que la orientación hacia las personas que caracteriza a las organizaciones públicas en Portugal va a permitir el desarrollo de una mayor variedad de estrategias de *coping* al estrés relacionadas con el apoyo social y la posibilidad de que los trabajadores expresen sus emociones y sentimientos. Siguiendo está lógica, el sector privado va a estar caracterizado por valores más centrados en la organización que en el trabajador, lo que reduce la cantidad de estrategias de *coping* que puede usar el trabajador en cuanto a controlar la situación y expresar sus sentimientos, emergiendo tipos de estrategias más dirigidas al autocontrol como la autoculpabilización.

Existe una relación entre la vivencia de estrés laboral, las fuentes de estrés y las estrategias de *coping*, específica para cada sector

De acuerdo con lo previsto en nuestra tercera hipótesis de investigación, encontramos diferencias en la forma en que las fuentes de estrés se correlacionaron con las estrategias de *coping* utilizadas para el sector público y el privado. Así queda confirmada la esta hipótesis tres (*H3*). En este sentido, a pesar de la falta de estudios que relacionen a las fuentes de estrés con las estrategias de *coping*, podemos basar nuestros resultados en el propio concepto del *coping* de Schuler (1985) como un tipo de respuesta a situaciones de inseguridad o incertidumbre. De este modo, no necesariamente las personas tienen que estar vivenciando el estrés laboral para desarrollar estrategias de *coping*, sino que es suficiente la presencia de estresores potenciales para activar este tipo de respuesta (Latack y Havlovic, 1992; Schuler, 1985). Esta afirmación permite también argumentar el resto de nuestros resultados, pues obtuvimos estrategias de *coping* que correlacionaron con fuentes de estrés pero no con la vivencia de estrés y estrategias de *coping*, que correlacionaron con la vivencia de estrés pero no con las fuentes de estrés medidas.

No hemos encontrado suficientes investigaciones que se hayan dedicado al estudio de las relaciones que se establecen entre el estresor, el estrés y el *coping*, a pesar de que el modelo transaccional permite establecer dicha relación, pues la mayor parte de los estudios se han centrado en medir a los estresores y a las estrategias de *coping* de forma independiente entre sí (Gillespie et al., 2001; Pagon

et al., 2011; Siu et al., 1997). En nuestro caso, podemos argumentar que, efectivamente, la relación que se establece entre los estresores, el *coping* y el estrés no es lineal ni es “automática”, una vez que no todas las variables correlacionaron de forma significativa. Sin embargo, la falta de estudios al respecto nos impide argumentar estas correlaciones para la muestra en general y para la muestra por sector, lo que nos indica la necesidad de nuevos estudios al respecto.

Conclusiones

Como conclusiones del estudio podemos indicar, en primer lugar, la importancia del contexto en los estudios sobre vivencia de estrés laboral. En este sentido, verificamos que la relación que se establece entre las fuentes de estrés, la vivencia de estrés y las estrategias de *coping* de los trabajadores va a ser específica en dependencia del contexto del estudio definido por el sector de las organizaciones. Uno de los argumentos que utilizamos para explicar por qué sucede esto es a partir de la comprensión de las características de la cultura que va a ser diferente en organizaciones públicas y en privadas. Podemos afirmar que la consideración del contexto influyó en la existencia de hipótesis que no se confirmaron debido a que los estudios revisados respondían a organizaciones con otras características culturales.

En segundo lugar, como conclusiones del estudio podemos indicar que, efectivamente, el sector va a tener un papel relevante, tanto en la vivencia de estrés laboral como en la existencia de estrategias de *coping* ante el estrés que serán específicas de cada sector. De este modo, el sector privado se verificó como aquel donde sus trabajadores vivencian estrés laboral de forma significativa, en comparación con el sector público, probablemente debido a la existencia de una cultura donde predominan las exigencias en relación al desempeño y el cumplimiento de los objetivos. Estas diferencias culturales también sirvieron para justificar la existencia de una mayor variedad de estrategias de *coping* en el sector público que correlacionaron de forma significativa con el estrés laboral, pues la cultura de este tipo de organizaciones está centrada en el trabajador, estando caracterizada por la promoción de formas de comunicación y de relaciones interpersonales, de acuerdo con el estudio de Ramos y Jordão (2012b).

Sin embargo no encontramos diferencias por sector atendiendo a la correlación significativa que encontramos entre todas las fuentes de estrés laboral y la vivencia de estrés. De este modo, al menos en el contexto organizacional portugués, van a existir otros elementos influenciando la percepción de estresores que no van a corresponderse necesariamente con las diferencias por sector.

Por último, obtuvimos resultados que representaron una novedad en términos de estudios de las relaciones que se establecen entre los estresores, el estrés y las estrategias de *coping*. En este sentido, verificamos que esta relación va a ser específica en dependencia del sector de la organización. Al mismo tiempo, obtuvimos resultados que indican que esta relación estresores-estrés-*coping* no va a ser unidireccional, pues obtuvimos que no todas las estrategias de *coping* se correlacionaron con las fuentes de estrés y la vivencia de estrés al mismo tiempo, sirviendo como principal novedad del estudio.

Limitaciones y pistas para futuras investigaciones

Este estudio fue realizado en dos organizaciones dentro del contexto portugués, por lo que esto pudiera considerarse una limitación, sobre todo para la generalización de los resultados tanto para el resto de las organizaciones portuguesas como para otros contextos nacionales. El problema de la generalización de resultados fue y continúa siendo un desafío en el marco de las ciencias sociales y los estudios empresariales, así como apuntan D'Ambros, Lanza y Robbes (2012) y Wolf (1966). Este problema se continúa presentando aún en el caso del uso de sistemas informáticos para realizar predicciones, pues siempre estarán sujetos a alguna forma de error (D'Ambros et al., 2012).

Sin embargo, los estudios siempre van a depender del contexto donde se realicen, que ha demostrado ser valioso para la comprensión de fenómenos específicos como el caso de la percepción de la justicia y los comportamientos éticos, así como en el caso de los comportamientos organizacionales y el clima laboral (Blickle et al., 2013; Harrison et al., 1995; Ward, 1998; Wyld y Jones, 1997). De este modo, realizada la observación de los problemas de generalización de los resultados por ser un estudio contextual, hacemos observar que el contexto resulta necesario en la comprensión de los mismos. Estudios de este tipo son relevantes para comparaciones posteriores a nivel de investigaciones transculturales, las cuales constituyen uno de los desafíos fundamentales dentro del área de la psicología organizacional (Gelfand et al., 2008).

Otra limitación de nuestro estudio radica en el hecho de que los cuestionarios fueron distribuidos, en el caso de la empresa pública, a través de la red interna creada para estos fines. Esto pudo haber limitado el número de respuestas por parte de los participantes, una vez que la solicitud de colaboración no fue realizada directamente por los investigadores. Por otra parte, a pesar del emparejamiento realizado para la obtención de muestras con características semejantes, en función de la realización de una comparación por sectores, hubo una diferencia en cuanto al tiempo de trabajo en la organización, que no se consideró en las comparaciones pero que pudo influir en los resultados obtenidos.

Entre nuestros resultados, queríamos destacar aquellos que no mostraron correlación significativa entre algunas estrategias de *coping*, la vivencia de estrés y fuentes de estrés laboral específicas, pues deberán ser explorados en futuros estudios descriptivos que incluyan la cultura y el contexto organizacional como elementos moderadores de estas relaciones. Sin embargo, estos resultados son indicadores de que existen relaciones que no son tan lineales como era de esperar, por ejemplo entre vivencia de estrés y estrategias de *coping*, pues algunas de estas estrategias aparecieron correlacionando con fuentes de estrés pero no con la vivencia de estrés laboral en sí. De este modo, podemos decir que los trabajadores van a generar estrategias de afrontamiento al estrés que no van a depender, necesariamente, de la percepción de la existencia de la vivencia de estrés laboral.

Lo mismo sucede con la existencia de estrategias de *coping* asociadas a la vivencia de estrés pero no asociadas a fuentes de estrés laboral, pues es indicador de que los trabajadores van a generar respuestas al estrés cuyo origen no va a estar relacionado con las fuentes identificadas sino por otros factores y agentes estresores pertenecientes al contexto organizacional. Para la identificación de estos factores serán necesarios nuevos estudios. Por último, debido a que nuestro estudio es básicamente de tipo correlacional, sería del interés para futuras investigaciones profundizar las causas de las correlaciones encontradas y la influencia entre los factores estudiados.

Importancia del estudio

Nuestros resultados apuntan a la consideración de elementos que van a influir en la vivencia de estrés laboral y la selección de estrategias de *coping* y que se van a encontrar además de las fuentes de estrés comúnmente identificadas. Estos elementos van a formar parte del contexto cultural y no cultural de la organización y deberán ser incluidos en futuras investigaciones. Por otra parte, se verifica la influencia del sector de la organización en la vivencia de estrés laboral, por lo que estudios descriptivos de organizaciones deberán considerar el impacto que el sector va a tener en los resultados obtenidos. Nuestros resultados van a permitir una mejor comprensión del fenómeno asociado a la vivencia de estrés en el contexto en que se desarrolló la investigación y, fundamentalmente, puede servir como punto de partida para nuevos estudios dirigidos a una mejor comprensión de este fenómeno. Para las organizaciones estudiadas, nuestra principal contribución está dirigida a la identificación del contexto cultural como aquel que puede favorecer o limitar al

trabajador, de manera que influyendo en este sentido los gestores y directivos podrán realizar las modificaciones necesarias para crear espacios donde los trabajadores puedan expresar comportamientos de forma más adecuada y efectiva, no sólo teniendo en cuenta los objetivos de la organización sino también las necesidades del propio trabajador.

Extended Summary

The existing global changes resulting from the financial crises have had an immediate impact on the organizations and, consequently, also on workers. These situational characteristics cause a constantly state of stress on workers and, therefore, demand them to develop adaptive strategies that allow them coping with these demands (DeFrank & Ivancevich, 1998; Pavón, 2009; Peiró, 2009).

Work stress has generally been studied from the perspective of the worker, despite the recognition of the environment and the relationship between the environmental demands and personal skills to respond to them, as proposed in Lazarus' transactional model. However, authors like Peiró (2001) and Peiró, Zurriaga, and Gonzalez-Romá (2002) consider stress not only be seen as an individual experience, but as a collective experience that must be studied from a collective perspective, as workers from the same organization will be subject to the same sources of stress. Thus, this proposal highlights the influence of the organizational context on studies about stress.

However, the organizational context will not only be determined by culture, but also will be determined by non-cultural characteristics of the organization (Gelfand, Leslie, & Fehr, 2008; Ramos & Jordão, 2012b). The sector is one of these non-cultural characteristics mentioned. The sector not only will allow to define the context in which the company is operating, but also will serve to define the organizational performance according to the level of culture. In this sense, sector serves as a type of "amplifier" of cultural differences between organizations from different sectors (Gelfand et al., 2008). So, public and private organizations will have cultural differences between them, even if they belong to the same national culture.

Despite the recognition of the influence of the context on the perception of work stress, the identification of stress sources and the development of coping strategies, this relationship has not yet been considered (Ramos & Jordão, 2013b). On the other hand, studies that have considered measuring the sources of stress and coping strategies, have studied these variables independently one of another, regardless of the correlation that may exist between them (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, & Dewa, 2013; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua, & Stough, 2001; Siu, Cooper, & Donald, 1997), despite the existence of studies from authors such as Boyd, Lewin, and Sager (2009) and Srivastav (2007) who argue that coping strategies will have a moderating and dependent relationship of the sources of stress. For this reason, we identified as the purpose of this investigation to determine the relationship between work stress, sources of stress, and coping strategies for both public and private sector.

The research was conducted on a sample of 310 workers, distributed in 150 workers from the private sector and 160 from the public sector. In order to homogenize the sample according to the characteristics and number of subjects, we pared it using the package Matching from statistical program R (Team, 2011). This matching was performed taking into account the gender and the age of the worker. For the collection of information we used an inventory designed to measure the perception of job stress, the sources of stress, and the coping strategies.

We analyzed the data by calculating correlations between variables using the multivariate analysis of covariance (MANCOVA). Mean comparisons between variables that were significant in these correlations were performed using Bonferroni as a measure of adjustment.

For the identification of significant values in the correlation between job stress, sources of stress, and coping strategies, we used Pearson's correlation coefficient. The statistical program to perform these calculations was the SPSS 20 (IBM, 2011).

According to our results, it is in the private sector where we found that perceived stress was significantly higher when compared with the public sector. In this sense, we can prove that this is because cultural characteristics that each sector has in the Portuguese context. For Fernandes et al. (2009), workers in the private sector have more demands from the environment due to the prevalence of a culture focused on the market and, therefore, focused on adaptations and environmental changes. Ramos and Jordão (2012b) confirmed these arguments. They found that indeed, in the context of organizations in Portugal, private organizations give greater importance to values related to customer service, market orientation, and objectives accomplishments compared to public sector organizations.

We also obtained a significant correlation between all sources of stress in both public and private sector which contradicted what we expected to obtain, because previous research pointed to the existence of sources of stress that would be specific to each sector. Our results could be supported by the idea of Mazzola et al. (2011) in the study of stressors in organizations. They argue that, in the process of identifying a stressor, the key element that must be taken into account is the type of regional culture of the organizations where the study was made. To Mazzola et al. (2011), stressors are "universal" and depend on the cultural context.

When we calculate the correlations between coping strategies and work stress by sector, we obtained that public sector workers identified a greater number of coping strategies. At the same time, these public sector workers are the most active in their way of coping with the experience of work stress. These results opposed to others in previous investigations such as the one made by D'Aleo et al. (2007), who suggested that workers in the private sector are more active in terms of coping with stress. However, these authors argue that it is not the sector itself, but the cultural characteristics of the sector that will allow workers to develop and express coping strategies that are specific to public and private organizations. In this sense, in the sector where the organizational culture allows workers to have control, the workers will be able to use active forms of coping (Krajewski & Goffin, 2005; Pagon, Spector, Cooper, & Lobnikar, 2011; Widderszal-Bazyl et al., 2000). Public workers in Portugal are the ones that can use this type of strategies according to the cultural characteristics of the sector.

We also found differences in the way the sources of stress correlated with coping strategies in public and private sector. In this sense, despite the lack of studies that correlate sources of stress and coping strategies, we can base our results on Schuler's (1985) concept of coping as the type of response to situations of insecurity or uncertainty. Thus, workers do not necessarily have to be experiencing job stress to develop coping strategies, but the presence of potential stressors is enough to trigger the development of coping strategies (Latack & Havlovic, 1992; Schuler, 1985). This statement can also explain the rest of our results, because we obtained coping strategies that correlated with sources of stress but not with work stress and coping strategies that correlated with work stress but not with the sources of stress measured.

Conflicto de intereses

Las autoras de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Financiación

Este estudio tuvo el apoyo de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FCT), Referencia: SFRH/ BD/ 43315/ 2008.

Referencias

- Ahmad, A., Zia-ur-Rehman, M., & Rashid, M. (2011). Assessing the characteristics of work-related stress in public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 511-523.
- Baarspul, H. C., & Wilderom, C. P. M. (2011). Do employees behave differently in public vs private-sector organizations? *Public Management Review*, 13, 967-1002. doi: 10.1080/14719037.2011.589614
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699. doi: 10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x
- Barton, A. H. (2006). *Social organization under stress: A sociological review of disaster studies* (Vol. 17). San Francisco, CA: Prelinger JLibrary.
- Ben-Bakr, K. A., Al-Shammari, I. S., & Jefri, O. A. (1995). Occupational stress in different organizations: A Saudi Arabian survey. *Journal of Managerial Psychology*, 10(5), 24-28. doi: 10.1108/02683949510085956
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., Plies, A., & Günther, S. (2013). The interactive effects of conscientiousness, openness to experience, and political skill on job performance in complex jobs: The importance of context. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 1145-1164. doi: 10.1002/job.1843
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 197-211.
- Carver, C. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief cope. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92-100.
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.267
- Chandra, A., & Sharma, B. R. (2010). Predictors of occupational stress: An exploratory study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46, 300-312.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38, 1173-1193.
- Cunha, R. C., Cooper, C. L., Moura, M. I., Reis, M. E., & Fernandes, P. (1992). Portuguese version of the OSI: A study of reliability and validity. *Stress Medicine*, 8, 247-251.
- D'Aleo, N., Stebbins, P., Lowe, R., Lees, D., & Ham, D. (2007). Managing workplace stress: Psychosocial hazard risk profiles in public and private sector australia. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 13, 68-87.
- D'Amato, A., & Zijlstra, F. (2003). Occupational stress: A review of the literature relating to mental health. In F. Zijlstra (Ed.), *Stress Impact*. Surrey: University of Surrey.
- D'Ambros, M., Lanza, M., & Robbes, R. (2012). Evaluating defect prediction approaches: A benchmark and an extensive comparison. *Empirical Software Engineering*, 17, 531-577. doi: 10.1007/s10664-011-9173-9
- Decker, P. J., & Borgen, F. H. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 470-478. doi: 10.1037/0022-0167.40.4.470
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Executive*, 12(3), 55-66.
- Fernandes, C. F. V., Kumar, S., & Mekoth, N. (2009). Gender differences in stress among bank officers of private public sectors. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 63-69.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, 23, 4380-4390. doi: 10.1080/09585192.2012.667435
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 13, 1-13. doi: 10.1186/1471-2458-13-82
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122. doi: 10.1177/0149206313475815
- Gelfand, M. J., Leslie, L. M., & Fehr, R. (2008). To prosper, organizational psychology should... adopt a global perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 493-517. doi: 10.1002/job.530
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15, 53-72. doi: 10.1080/02678370110062449
- Google (2010). *Google docs*. California. Retrieved from <https://www.google.com/>
- Griffin, M. A. (2007). Specifying organizational contexts: Systematic links between contexts and processes in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 859-863. doi: 10.1002/job.489
- Harrison, D. A., McLaughlin, M. E., & Coalter, T. M. (1995). Do context effects really matter?: Psychometric and cognitive evidence in organizational justice perceptions. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 375-379. doi: 10.5465/AMBPP.1995.17536663
- IBM (2011). *Ibm spss statistic* (Version 20). New York: IBM.
- Krajewski, H. T., & Goffin, R. D. (2005). Predicting occupational coping responses: The interactive effect of gender and work stressor context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 44-53. doi: 10.1037/1076-8998.10.1.44
- Latack, J. C., & Havlovic, S. J. (1992). Coping with job stress: A conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 479-508. doi: 10.1002/job.4030130505
- Lau, V. C. S., Wing Tung, A., & Ho, J. M. C. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business & Psychology*, 18(1), 73-99.
- Macklin, D. S., Smith, L. A., & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58, 130-143. doi: 10.1080/00049530600940190
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27, 93-110.
- Obholzer, A. (1994). *Chapter 18: Managing social anxieties in public sector organizations* (pp. 169-178): Taylor & Francis Ltd/Books.
- Pagon, M., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lobnikar, B. (2011). Managers in suits and managers in uniforms: Sources and outcomes of occupational stress. *International Journal of Police Science & Management*, 13, 211-222. doi: 10.1350/ijps.2011.13.3.245
- Pavón, Y. (2009). Estrés laboral: Implicaciones sociales de la crisis financiera en nuestra salud mental. *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laborales*, 187, 56-61.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
- Peiró, J. (2009). *Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales* (Lección magistral). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.
- Peiró, J., Zurriaga, R., & González-Romá, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 11-21.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2012a). Género y estrés laboral: Estudio de semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho(s)n*.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2012b). The relationship between cultural and non-cultural elements as a way to describe organizational context. *Psicologia.com*, 16(7). <http://hdl.handle.net/10401/5459>
- Ramos, V., & Jordão, F. (2013a). *Are public organizations more stressed than private? A study of work stress considering value congruence*. Paper presented at the 16th EAWOP Congress, Münster.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2013b). Are public workers more stressed than private workers? The relationship between work stress and value congruence. *Psychology Research*, 3(7).
- Ribeiro, J. L. P., & Rodrigues, A. P. (2004). Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do brief cope. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 3-15.
- Sankpal, S., Negi, P., & Vashishtha, J. (2010). Organizational role stress of employees: Public vs private banks. *Vidwat: The Indian Journal of Management*, 3(1), 4-16.
- Sardžoska, E., & Tang, T. (2009). Testing a model of behavioral intentions in the republic of macedonia: Differences between the private and the public sectors. *Journal of Business Ethics*, 87, 495-517. doi: 10.1007/s10551-008-9955-1
- Schuler, R. S. (1985). An integrative transactional process model of coping with stress in organizations'. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective* (pp. 347-374). New York: Wiley.
- Siu, O. L., Cooper, C. L., & Donald, I. (1997). Occupational stress, job satisfaction and mental health among employees of an acquired tv company in hong kong. *Stress Medicine*, 13, 99 - 107.
- Srivastav, A. K. (2007). Stress in organizational roles: Individual and organizational implications. *ICFAI Journal of Management Research*, 6(12), 64-74.
- Srivastav, A. K. (2009). Control climate in public sector: Relationship with role stress, coping strategy and personal variables. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 12(1), 51-63.
- Team, R. D. C. (2011). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna: R Foundation for Statistical Computing. Retrieved from <http://www.R-project.org/>.
- Torkelson, E., & Muhonen, T. (2004). The role of gender and job level in coping with occupational stress. *Work & Stress*, 18, 267-274.
- Torkelson, E., Muhonen, T., & Peiró, J. (2007). Constructions of work stress and coping in a female- and a male-dominated department. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 48, 261-270.
- Ward, C. (1998). The importance of context in explaining human capital formation and labor force participation of american indians in rosebud county, montana. *Rural Sociology*, 63, 451-480.
- Weber, K., & Dacin, M. T. (2011). The cultural construction of organizational life: Introduction to the special issue. *Organization Science*, 22, 287-298. doi: 10.1287/orsc.1100.0632
- Wickramasinghe, V. (2010). Work-related dimensions and job stress: The moderating effect of coping strategies. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 26, 417-429. doi: 10.1002/smi.1314
- Widerszal-Bazyl, M., Cooper, C. L., Sparks, K., & Spector, P. E. (2000). Managerial stress in private and state organisations in poland. *Stress Medicine*, 16, 299-314.
- Wolf, W. B. (1966). Prediction of organization behavior: Problems and an approach. *Academy of Management Proceedings & Membership Directory*(00650668), 91-96. doi: 10.5465/AMBPP.1966.4980897
- Wyld, D. C., & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making - an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16, 465-472.