

# Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de *Coping*<sup>1</sup>

Gender and Occupational Stress: Similarities and Differences According to Risk Factors and Coping Mechanisms

- » Valentina RAMOS<sup>2</sup> (Universidade do Porto)
- » Filomena JORDÃO<sup>3</sup> (Universidade do Porto)

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue identificar diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a su vivencia de estrés ocupacional, los factores de riesgos asociados y los mecanismos de *coping* utilizados. La muestra estuvo compuesta por 579 mujeres y 515 hombres, trabajadores de una misma organización radicada en Porto. La información se recogió a través de un inventario compuesto por cuatro escalas para medir la percepción del estrés, las fuentes de estrés, las estrategias de *coping* utilizadas y la articulación entre valores personales y valores organizacionales. A través de la aplicación del test ANOVA constatamos que no hubo diferencias significativas, considerando como significativos valores de  $p < 0,001$  y  $p < 0,05$ , en cuanto al género de acuerdo a la vivencia del estrés laboral. La aplicación del test ANCOVA demostró que los hombres presentaron de forma significativa menos factores de riesgo y más implicación con la organización, en comparación con las mujeres. Los hombres también mostraron de forma significativa una mayor variedad en las formas de *coping*, manifestando formas de respuesta emocional que la literatura propone como más características de las mujeres. Por su parte, en las mujeres aparecieron comportamientos opuestos a lo esperado como el caso del uso de la reinterpretación positiva. Los resultados obtenidos apuntan a una comprensión del estrés dentro del contexto analizado que no se corresponde con estudios elaborados en otros contextos. Esto se deriva en mayor información sobre la complejidad de este fenómeno que deberá ser comprobada en otras organizaciones.

Palabras clave:

Stress ocupacional, género, factores de riesgo, valores, estilo de enfrentamiento.

## Abstract

The objective of the study was to identify differences between men and women according to their experience with occupational stress, associated risk factors, and the coping mechanisms used. The sample included 579 women and 515 men, all working at the same organization based in Porto. Information was gathered using a four point scale to measure perceived job stress, stress factor sources, the coping strategies employed, and the connection between personal and organizational values. Using the ANOVA test, we found that there were no significant differences, considering as significant  $p < .001$  and  $p < .05$ , as to gender, regarding the work stress experience. Application of the ANCOVA test showed that men had significantly fewer risk factors and more involvement with the organization, compared to women. Men also showed a significantly greater variety of coping methods, and presented emotional responses that the literature proposes as more characteristic of women. Meanwhile, women exhibited behaviors contrary to our expectations, such as in the use of positive reinterpretation. These results point to an understanding of stress within the context analyzed, which does not correspond with studies conducted in other contexts. This offers more information about the complexity of this phenomenon, which must be verified in other organizations.

Keywords:

Occupational stress, gender, risk factors, values, coping styles.

1 Este estudio tuvo el apoyo de la Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), Referencia: SFRH/ BD/ 43315/ 2008. Partes de este trabajo fueron presentadas en el 1º Congresso Nacional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisboa, 2012.

2 Valentina Ramos, estudiante de Doctorado en Psicología de las Organizaciones, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto. Dirección: FPCE, Universidade do Porto, Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392, Porto, Portugal; Teléfono: (+351) 226 079 700, e-mail: valia\_ramos@yahoo.es

3 Filomena Jordão, Doctor en Psicología Organizacional, Profesor Auxiliar, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto. Dirección: FPCE, Universidade do Porto, Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392, Porto, Portugal; Teléfono: (+351) 226 079 700, e-mail: fjordao@fpce.up.pt

El estrés laboral se ha considerado por muchos como la enfermedad del Siglo XX, apareciendo como un elemento común dentro del lenguaje coloquial para designar estados donde el individuo se siente presionado o agotado debido a las condiciones en las que se encuentra. Cooper, Dewe, y O'Driscoll (2001) sintetizaron las perspectivas existentes relacionadas con el estudio del estrés laboral, que tuvieron su foco de atención tanto en la respuesta del individuo, como en el estímulo que ocasiona el estrés, llegando a una visión más integradora que relaciona la persona y al ambiente en el proceso de vivencia de estrés.

Estudios sobre el tema del estrés han considerado el modelo transaccional de Lazarus, que describe al estrés como "cualquier evento donde la demanda ambiental, la demanda interna o ambas llegan a sobrepasar los recursos adaptativos de los individuos, los sistemas sociales y los sistemas de tejidos" (Monat & Lazarus, 1991, p. 3), contribuyendo a la concepción del estrés como todo el proceso transaccional y no sólo como una parte de él. Esta definición engloba y generaliza los conceptos de estresor como aquellos estímulos con los que se encuentra el individuo, la tensión o *strain* como las respuestas psicológicas, físicas y comportamentales que los individuos tienen ante el estresor; y las salidas o *outcomes* como las consecuencias de la tensión tanto en los niveles personales como organizacionales (Cooper et al., 2001)

Para Cartwrighty Cooper (1997) el modelo transaccional de Lazarus introdujo dos elementos fundamentales: la reacción al estrés a partir de la evaluación perceptual que se hace del mismo otorgándole categoría de daño, desafío o amenaza; y las formas de respuesta tanto cognitivas como emocionales ante esta amenaza a lo que se determinó como *coping*. A pesar de revisiones que se han realizado, el modelo transaccional de Lazarus continúa a ser uno de los que mejor explican el fenómeno del estrés y los elementos asociados al mismo (Goh, Sawang, & Oei, 2010).

### Estrés laboral y género

Es debido a la relación que se establece entre las demandas del ambiente donde el individuo mantiene su vínculo de relaciones y las propias características del individuo que se ha considerado el género como uno de los moderadores de la vivencia de estrés, debido a los roles asociados y a las expectativas de comportamientos. En este sentido, los estudios realizados han apuntado a dos resultados contradictorios relacionados con la vivencia de estrés y el género: que no existen diferencias entre hombres y mujeres (Makhbul & Hasun, 2011; Martocchio & O'Leary, 1989), y que se puede verificar diferencias. Así, existen estudios que justifican que son los hombres los más afectados por el estrés de forma significativa (Bocchino, Hartman, & Foley, 2003; Loosemore & Waters, 2004; Morash, Kwak, & Haarr, 2006), y estudios que apuntan que son las mujeres las más afectadas (Antoniou, Polychroni, & Viachakis, 2006; Fernandes, Kumar, & Mekoth, 2009; Hart & Cress, 2008; Liu, Spector, & Shi, 2008).

Cuando se relaciona el género al estrés, las diferencias entre hombres y mujeres se encuentran más reflejadas en los elementos que causan el estrés y los mecanismos de afrontamiento o *coping*.

### Causas del estrés y género

Cooper et al. (2001) reconocen, en sentido general, tres fuentes para la presencia de vivencia de estrés ocupacional: fuentes relacionadas con el individuo, fuentes relacionadas con la función que se desempeña y fuentes relacionadas con características de la organización, pudiendo clasificarse estas últimas en fuentes de tipo físico como el caso del ruido o la temperatura, y fuentes de tipo comportamental como el caso de las expectativas asociadas al desempeño, las posibilidades de carrera, entre otras.

Estudios que han determinado diferencias de acuerdo al género, argumentan que para los hombres, los elementos que son causa de estrés ocupacional son: falta de control sobre las condiciones de trabajo, el logro y las posibilidades de desarrollo de carrera; mientras que en el caso de las mujeres aparecen la elevada posición dentro de la estructura jerárquica y la relación que se establece entre la responsabilidades domésticas y laborales (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapınar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006).

Sin embargo, Cooper et al. (2001) incluyen otros elementos que también son fuentes de estrés, además de las características del puesto de trabajo o las características de los trabajadores, como el caso de la cultura y los estilos de gestión. De esta forma la cultura organizacional va a ser un factor a tener en cuenta en la vivencia de

estrés laboral tanto para hombres como para mujeres. Esta importancia de la cultura fue verificada por Morais (2011) y Ramos y Jordão (2012).

Como consecuencia de lo anteriormente propuesto, podemos indicar que existen múltiples factores que van a determinar la presencia de estrés laboral. Estos no sólo van a estar condicionados por las características de los trabajadores, como el caso del género, sino que se hace necesaria la consideración del contexto laboral y cultural en el que el trabajador se desempeña.

### Valores y género

Dentro del conjunto de elementos que integran a la cultura organizacional, los valores han sido aquellos que se han utilizado, debido a que son el punto de unión entre el comportamiento del trabajador y las demandas de la organización, para identificar la relación entre la cultura y la vivencia de estrés laboral dentro de una organización (Bouckenooghe, Buelens, Fontaine, & Vanderheyden, 2005; Burke, Oberklaid, & Burgess, 2005; Chang & Lu, 2007; Oliveira, Tenório, & Santos, 2006; Oliveira, Tenório, Souza, Pereira, & Souza, 2002; Peterson & Wilson, 2004). En vez de considerar qué valores particulares generan una vivencia de estrés en los trabajadores, debido a que estos valores pueden corresponderse con la descripción de un contexto específico, las investigaciones realizadas apuntan al estudio de la influencia de la congruencia entre valores personales y organizacionales como el aspecto que genera una vivencia de estrés en una organización. En este sentido, autores como Bouckenooghe et al. (2005), Lamm, Gordon, y Purser (2010), Morais et al. (2012) y Oliveira et al. (2002) determinaron la relación entre la congruencia y el estrés ocupacional, apareciendo la vivencia de estrés como resultado fundamentalmente del conflicto entre valores personales y organizacionales.

Estudios como el de Bellou (2010) y el de Peterson (2004) revelan la existencia de valores que van a ser significativamente más importantes para los hombres en relación a las mujeres, como el caso del salario, los beneficios, el poder, la autoridad y el estatus; mientras que las mujeres valorizan más las relaciones, el respeto, la comunicación, la colaboración y la familia. Resulta interesante que, a pesar de que los hombres y las mujeres colocan pesos diferentes a los valores que forman parte de la cultura organizacional, no se han presentado evidencias de que el género sea un moderador en la relación que se establece entre la congruencia de valores organizacionales y personales, y el estrés laboral (Bocchino et al., 2003; Hagström & Kjellberg, 2007; Posner, 2010; Sezgin, 2006; Van Der Wal, De Graaf, & Lasthuizen, 2008).

Otros autores reconocen que, no es el género el que determina la existencia de estrés cuando se considera la relación entre valores personales y organizacionales, sino otras características del trabajador como el tiempo de trabajo en la empresa y la edad del trabajador (Bellou, 2010; Bocchino et al., 2003).

### Respuestas al estrés y género

En el caso de estudios que describen diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a las respuestas utilizadas para ultrapasar situaciones estresantes o potencialmente estresantes, vistas como mecanismos de *coping* al estrés, aparecen nuevamente dos tipos de perspectivas. Existen los que argumentan que la modalidad del uso de mecanismos de *coping* no es diferente entre hombres y mujeres, como el estudio de Torkelson, Muhonen, y Peiró (2007), que describen en su estudio cómo los trabajadores de ambos sexos utilizan indistintamente formas de *coping* colectivo e individual; y el estudio de Krajewski y Goffin (2005), donde no encontraron diferencias significativas en las estrategias de *coping* de acuerdo al género del trabajador.

Sin embargo, muchos estudios concuerdan con la idea de que las mujeres utilizan más las formas de *coping* emocional y social, mientras que los hombres utilizan más las formas de *coping* relacionado con el control (Christie & Shultz, 1998; Fernandes et al., 2009; González-Morales, Peiró, Rodríguez, & Greenglass, 2006; Iwasaki, MacKay, & Ristock, 2004; Krajewski & Goffin, 2005; Torkelson & Muhonen, 2004). Podemos decir, entonces, que aún no existe un consenso para el estudio de la relación entre el uso de estrategias de *coping* y el género del trabajador, lo que nos remite a la identificación de esta relación como uno de nuestros problemas de investigación.

De esta forma, nuestro estudio se centra en tres preguntas principales: 1) ¿Qué diferencias existe entre hombres y mujeres en cuanto a su vivencia de estrés ocupacional?, 2) ¿Qué diferencias existen entre hombres y mujeres de acuerdo a las causas que originan la vivencia de estrés laboral?, y 3) ¿Qué diferencias existen entre

hombres y mujeres de acuerdo a los mecanismos de *coping* al estrés como respuestas de la vivencia de estrés laboral?

## MÉTODO

### Muestra

El estudio se realizó en una organización del sector privado, de gran tamaño (con más de 250 trabajadores), localizada en la zona norte de Portugal. Sus productos fundamentales son la venta al por menor, con importantes alianzas establecidas en el área de las telecomunicaciones y el comercio.

La muestra se constituyó por un total de 1094 trabajadores de la misma organización: 579 mujeres y 515 hombres. La media de la edad de la muestra fue de 38 años (desviación estándar = 7 años). El nivel de escolaridad osciló desde inferior a la Licenciatura (51%) hasta Doctores en Ciencia (3%), predominando el nivel universitario (55%). En cuanto al tiempo de trabajo, la muestra osciló entre 1 y 37 años de trabajo en la misma organización (media= 13 años, desviación estándar = 6 años). La descripción de la muestra aparece reflejada en la Tabla 1.

**TABLA 1.** Distribución de la muestra de acuerdo al género de los trabajadores.

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Estado civil</b>			
Solteros	83	135	218
Casados	365	333	698
Divorciados	30	62	92
Otro	37	49	86
<b>Nivel de escolaridad</b>			
No graduados de nivel superior	263	216	479
Graduados de nivel superior	252	363	615
<b>Edad</b>			
Entre 20 y 30 años de edad	46	61	107
Entre 31 y 40 años de edad	279	357	636
Más de 40 años de edad	190	161	351
<b>Tiempo de trabajo en la organización</b>			
Menos de 10 años de trabajo	131	149	280
Entre 11 y 20 años de trabajo	307	359	666
Más de 20 años de trabajo	77	71	148

## MATERIALES Y PROCEDIMIENTO

### Materiales

Para la recogida de información se utilizó un inventario compuesto por cinco partes. El estrés laboral se midió a través de la percepción del trabajador de su vivencia de estrés dentro del marco de la actividad laboral, utilizando para ello una pregunta general: “En qué grado se siente estresado debido a su trabajo” para ser respondido de acuerdo a una escala de Likert de cinco puntos indicando: 0-Nulo, 1-Débil, 2-Moderado, 3-Fuerte y 4-Muy fuerte. A esta pregunta se incorporó la escala de fuentes de estrés de los trabajadores do *Occupational Stress Inventory* (OSI), validado para la población portuguesa por Cunha, Cooper, Moura, Reis, y Fernandes (1992). Esta escala está compuesta por 61 ítems, divididos en seis factores definidos como 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 interface 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), considerando como tales al *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 humor.

La congruencia de valores se midió a través del Inventario APO de Ramos, Morais, y Jordão (2012) para medir la articulación entre valores personales y organizacionales. Este inventario está compuesto por tres escalas destinadas a medir el ajuste entre valores personales y organizacionales, el conflicto de valores y el reconocimiento de valores organizacionales; validado para la población portuguesa. Este inventario considera el ajuste de valores como el grado de compatibilidad entre un individuo con su organización, enfatizando cuáles elementos tienen ambos en común y/o cuáles se complementan; el conflicto de valores como la percepción de desvío entre valores personales y valores organizacionales, vivenciándose como elementos contradictorios; y el reconocimiento de valores, definido como la identificación de la influencia de los valores y la cultura en las prácticas organizacionales (Ramos et al., 2012).

El quinto elemento que compuso al inventario con las escalas mencionadas fue un acápite para la identificación de los datos sociodemográficos de los trabajadores.

#### Procedimiento

El inventario con las cuatro herramientas se hizo disponible de forma on-line utilizando la herramienta Google Docs (Google, 2010), enviándose un e-mail a la población de trabajadores, facilitado por la organización, con el link al inventario. Las respuestas se recogieron en el intervalo de un mes desde el envío del link.

#### Análisis de la información

Para la identificación de diferencias de género de acuerdo a la vivencia de estrés ocupacional se aplicó el test ANOVA. Para el análisis de diferencias de género de acuerdo a la influencia que ejercen los factores de riesgo del estrés y la congruencia entre valores organizacionales y personales, sobre la vivencia de estrés laboral se aplicó el test ANCOVA. Este mismo test fue aplicado en el análisis de diferencias de género de acuerdo a la influencia de la vivencia de estrés sobre los mecanismos de *coping*. Utilizamos para ello el programa estadístico PASW Statistic 18 (IBM, 2009).

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos respondieron a las preguntas de investigación (PI) realizadas:

PI 1) ¿Qué diferencias existe entre hombres y mujeres en cuanto a su vivencia de estrés ocupacional?

El cálculo realizado en relación a la vivencia de estrés laboral mostró que no existen diferencias significativas en cuanto al sexo entre los trabajadores de la organización estudiada ( $p < 0,05$ ). Los resultados se encuentran reflejados en la Tabla 2.

PI 2) ¿Qué diferencias existen entre hombres y mujeres de acuerdo a las causas que originan la vivencia de estrés laboral?

Las diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a los factores de riesgo de estrés laboral aparecen recogidas en la Tabla 3.

De acuerdo a los resultados para la organización en general, los factores de riesgo de estrés que tuvieron un efecto significativo ( $p < 0,001$ ,  $p < 0,05$ ) y positivo sobre la vivencia de estrés laboral fueron los factores intrínsecos relacionados con las demandas del puesto de trabajo y los factores organizacionales relacionados con la estructura y el clima organizacional. Por su parte, las posibilidades de ascenso y de desarrollo de carrera tuvieron un efecto significativo y negativo la vivencia de estrés. A pesar de que estos fueron los factores que se presentaron de forma general, hubo diferencias por género pues los resultados en las mujeres indicaron que la dinámica entre el trabajo y el hogar ejerce un efecto significativo y positivo sobre la vivencia de estrés, al mismo tiempo que los factores relacionados con el desempeño de la organización tienen un efecto significativo y negativo sobre la vivencia de estrés laboral.

Tomando en cuenta a la congruencia de valores, no fue el ajuste entre los valores los que se ejercen una influencia significativa en la vivencia de estrés, sino el conflicto entre los valores organizacionales y personales.

**TABLA 2.** Diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a la vivencia de estrés laboral.

	N	Media	Desviación		p
			Estándar	Min-Máx	
Hombres	515	2,64	0,719	1 – 4	0,090
Mujeres	579	2,72	0,747	1 – 4	

Específicamente, en el caso de los hombres, también aparece el reconocimiento de los valores organizacionales ejerciendo un efecto significativo y negativo sobre la vivencia de estrés laboral.

Para la organización en su conjunto, la característica de los trabajadores que influencia la vivencia de estrés es el tiempo de trabajo en la empresa. Sin embargo, hubo diferencias entre hombres y mujeres, pues los

**TABLA 3.** Diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a elementos que originan la vivencia de estrés ocupacional.

	$\beta$ Hombres	$\beta$ Mujeres	$\beta$ General
Factores de riesgo			
1. Fact. intrínsecos del puesto	0,033**	0,029**	0,032**
2. Desempeño de los gestores	0,003	-0,014*	-0,008
3. Relaciones interpersonales	0,008	-0,006	0,002
4. Logro y desarrollo de carrera	-0,010	-0,014*	-0,012**
5. Estructura y clima	-0,002	0,017*	0,008*
6. Interfase trabajo-hogar	0,003	0,011*	0,004
7. Ajuste entre valores	0,005	0,001	0,003
8. Conflicto entre valores	0,016**	0,010	0,013**
9. Reconocimiento de valores	-0,021*	-0,004	-0,011

NOTA: ítems del 1 al 6 pertenecen al Inventario OSI. Ítems del 7 al 9 pertenecen al Inventario APO

\* INDICA  $p < 0,05$ ; \*\* indica  $p < 0,001$

hombres tuvieron un comportamiento semejante a la organización, mientras que para las mujeres el elemento que determina la aparición de estrés es la edad, que correlacionó de forma significativa y negativa.

PI 3) ¿Qué diferencias existen entre hombres y mujeres de acuerdo a los mecanismos de *coping* al estrés como respuestas de la vivencia de estrés laboral?

Los mecanismos de *coping* utilizados por los trabajadores cubrieron una amplia variedad desde comportamientos relacionados con la búsqueda de apoyo exterior como el apoyo emocional y la religión, la evitación del problema como la negación, la autodistracción, el uso de sustancias y el desprendimiento comportamental; la implicación emocional como la autculpa y la expresión de sentimientos; hasta la aceptación del problema como comportamiento de enfrentamiento. Los resultados aparecen reflejados en la Tabla 4.

Los hombres y las mujeres presentaron diferencias en este sentido. En el caso de los hombres, los mecanismos de *coping* utilizados fueron aquellos más relacionados con el aspecto emocional como la autculpa y la expresión de sentimientos. Los hombres también son los que utilizan más la religión y la planeación como formas de respuesta al estrés. Por su parte, la forma de *coping* que correlacionó significativamente en las mujeres a diferencia de los hombres fue la reinterpretación positiva. En este caso, la correlación fue negativa.

**TABLA 4.** Diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a mecanismos de coping derivados de la vivencia de estrés ocupacional.

	$\beta$ Hombres	$\beta$ Mujeres	$\beta$ General
<i>Mecanismos de coping</i>			
<i>Coping activo</i>	0,089	-0,055	0,010
Planear	0,141*	0,038	0,087
Utilizar apoyo instrumental	0,140	0,061	0,110
Utilizar apoyo social	0,380**	0,252*	0,340**
Religión	0,281*	0,022	0,152*
Reinterpretación positiva	0,013	-0,267**	-0,141*
Aceptación	0,141	0,101	0,126*
Negación	0,387**	0,208*	0,296**
Humor	-0,063	-0,143	-0,110
Autoculpa	0,260*	0,112	0,184**
Autodistracción	0,250*	0,186*	0,222**
Expresión de sentimientos	0,321**	0,111	0,223**
Uso de sustancias	0,142**	0,121*	0,131**
Desprendimiento	0,178*	0,133*	0,153**

NOTA: \* indica  $p < 0,05$ ; \*\* indica  $p < 0,001$

## DISCUSIÓN

Nuestros resultados se corresponden parcialmente a los obtenidos en estudios realizados por otros autores, pues obtuvimos nuevos resultados de acuerdo al contexto cultural donde el estudio fue realizado. En la discusión de los resultados nos vamos a concentrar en aquellos resultados que fueron diferentes.

### Estrés laboral y género

En el caso de la percepción de estrés laboral, los resultados obtenidos reflejan que más que diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la vivencia de estrés, las diferencias de género se centran en las causas que originan el estrés y en las formas de respuesta a esta vivencia, confirmándose los resultados obtenidos por autores como Makhbul y Hasun (2011); Martocchio y O'Leary (1989).

### Fuentes de estrés y género

Para las mujeres encontramos más variedad en cuanto a las fuentes de estrés laboral que en el caso de los hombres. Un elemento que permite explicar el por qué son las mujeres las que identifican más fuentes de estrés que los hombres está dada por las expectativas y las demandas que se colocan las mujeres sobre sí mismas. Iwasaki et al. (2004) y Mazzola, Schonfeld, y Spector (2011) explican en sus investigaciones cómo los hombres se preocupan más por ellos mismos que por asuntos que se encuentran más allá de sus obligaciones y responsabilidades laborales, mientras que las mujeres se centran no sólo en su actividad laboral, sino que sus preocupaciones incluyen a la familia y a su relación con los compañeros de trabajo.

Las oportunidades de carrera aparecieron en las mujeres como un elemento generador de estrés en sentido negativo: mientras menos oportunidades de desarrollo de carrera, más estrés laboral percibido. Estudios como el de Loosemore y Waters (2004) argumentan que debido a la cultura de determinadas organizaciones, las mujeres tienen más exigencias relacionadas con el aprovechamiento de las oportunidades de carrera debido, sobre todo, a la influencia de la articulación entre el trabajo y la casa. Este fenómeno aparece en nuestro estudio como uno de los estresores que caracterizan a las mujeres de forma significativa confirmando los resultados obtenidos por Choi y Chen (2006), Ergeneli et al. (2010) y Sang, Dainty, y Ison (2007).

Las investigaciones referenciadas proponen la articulación entre el hogar y el trabajo como un factor en las mujeres derivado de las expectativas sociales del rol de la mujer en el trabajo y el hogar. Son estas expectativas las que según Carvalho (2009) también aparecen en una muestra de profesores universitarios, siendo las mujeres las que menos consiguen cumplir con el rol que ellas mismas se colocan en la casa y en el trabajo. La autora argumenta que en el conflicto entre las tareas laborales y las domésticas, se priorizan unas en detrimento de otras. En este estudio, son las mujeres las que manifestaron tener menos capacidad para llevar paralelamente ambas responsabilidades, utilizando el tiempo libre del hogar para compensar las actividades laborales y viceversa.

En el caso de los valores organizacionales y su relación con los valores personales como fuente de estrés, los hombres son los que manifestaron estar más afectados. En este sentido, el conflicto entre valores personales y organizacionales y la falta de reconocimiento de valores organizacionales aparecieron como fuentes de estrés laboral. Esto es un posible indicador de que existe un mayor compromiso por parte de los hombres con la organización en comparación con las mujeres, lo que resulta contradictorio con la investigación de Bellman, Forster, Still, y Cooper (2003), que apunta a que son las mujeres las que reflejan tener un mayor compromiso con la organización que los hombres.

### Mecanismos de coping y género

Contrario a lo que indican los estudios realizados, fueron los hombres los que presentaron un uso más variado de mecanismos de *coping* en relación a las mujeres. Torkelson y Muhonen (2004) proponen la teoría de que tanto hombres como mujeres comparten las mismas formas de afrontamiento al estrés si comparten las mismas responsabilidades. Nos llama la atención, especialmente, el hecho de que los hombres fueron los que presentaron más formas de respuesta emocional que las mujeres, cuando los estudios sugieren que son las mujeres las que tienen la tendencia de generar respuestas de este tipo (Iwasaki et al., 2004; Krajewski & Goffin, 2005). Este resultado, así como a la presencia del *coping* religioso en hombres de forma significativa, deben ser considerados para estudios posteriores, pues la literatura actual no brindó argumentos que permitan comprender este fenómeno.

Otro elemento que tampoco se verificó fue el uso de formas de apoyo social exclusivamente en las mujeres, de acuerdo a estudios como el de González-Morales et al. (2006), pues nuestros resultados apuntaron a que esta forma de *coping* se encontró de forma significativa tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, podemos considerar la hipótesis de Bellman et al. (2003) que sugiere que, aunque hombres y mujeres pueden utilizar el apoyo social como forma de *coping* al estrés; este tipo de mecanismo de afrontamiento va a generar efectos diferentes para cada sexo: en los hombres va a dirigirse hacia un mejor desempeño y en las mujeres el efecto se reflejará en su tranquilidad emocional. Esta teoría deberá ser comprobada en investigaciones posteriores.

Una de las formas de *coping* que apareció en los hombres de forma significativa fue el uso de la planeación, confirmando estudios como el de Torkelson y Muhonen (2004). Este tipo de respuesta también puede ser considerado como una forma de *coping* "activo", pues implica "pensar sobre el modo de enfrentamiento al estresor" y "planear los esfuerzos de *coping* activo" de acuerdo con Ribeiro y Rodrigues (2004, p. 10). Para González-Morales et al. (2006), los hombres se van a caracterizar por este tipo de forma de afrontamiento al estrés pues se corresponde con la forma en que los hombres son "entrenados" y socializados, sobre todo en culturas organizacionales predominantemente masculinas.

Para las mujeres, la reinterpretación positiva fue un mecanismo de *coping* que apareció en sentido negativo: mientras más estrés, menos reinterpretación positiva. El concepto de reinterpretación positiva ha sido utilizado dentro de los elementos reconocidos como promotores del crecimiento personal a partir de experiencias estresantes (en inglés *stress-related growth*) por Park, Cohen, y Murch (1996). Estos autores tuvieron como resultado que las mujeres aplican más los mecanismos asociados con el crecimiento a partir de la vivencia de estrés. La reinterpretación positiva también se ha considerado como una forma de expresión emocional según Carver, Scheier, y Weintraub (1989) que, ya habíamos visto, la literatura relaciona con un tipo de respuesta típicamente femenino. Sin embargo, nuestros resultados contradicen con lo propuesto por estos autores pues las mujeres se caracterizaron por no usar la reinterpretación positiva con el aumento de estrés, elemento que deberá ser considerado en estudios posteriores.



## CONCLUSIONES

De forma general, nuestro estudio verificó que en la muestra estudiada no hubo diferencias de género de acuerdo a la vivencia del estrés laboral tal y como había sido propuesto por Makhbul y Hasun (2011); Martocchio y O'Leary (1989); Watson, Goh, y Sawang (2011). Estos autores ya habían apuntado a que no existen diferencias de género en cuanto a la vivencia de estrés como tal, sino en cuanto a los elementos que generan estrés y las respuestas obtenidas.

En este sentido, los hombres fueron los que presentaron de forma significativa menos factores de riesgo, que se encuentran centradas específicamente en las características del puesto de trabajo como elemento generador de estrés. Fueron igualmente los hombres quienes demostraron estar más afectados en relación a la influencia que la articulación entre valores personales y organizacionales ejerce en su vivencia del estrés, indicando un mayor compromiso con la organización que las mujeres, resultado que se mostró contradictorio con estudios realizados en otros contextos culturales, donde las mujeres reflejaron tener más sentido de pertenencia que los hombres (Bellman et al., 2003). Mientras, las mujeres reflejaron tener más variedad en cuanto a factores de riesgo, posiblemente derivada de las expectativas no sólo laborales sino sociales, que dificultan el desempeño de todas las funciones: laborales, domésticas y sociales (Carvalho, 2009; Choi & Chen, 2006; Loosemore & Waters, 2004).

Sin embargo, en cuanto a los factores de riesgo nuestros resultados contradijeron a la mayoría de los estudios consultados realizados sobre género y respuestas al estrés laboral (González-Morales et al., 2006; Iwasaki et al., 2004; Krajewski & Goffin, 2005). Los hombres reflejaron una mayor variedad en las formas de *coping* al estrés en comparación con las mujeres, incluyendo formas de respuesta emocional que no aparecieron en las mujeres y que no eran esperadas para este género como el caso de la religión, la autculpa y la expresión de sentimientos. Por su parte, las mujeres no sólo reflejaron menos formas de *coping* emocional de forma significativa en comparación con los hombres, sino que las que aparecieron (p. e. la reinterpretación positiva) manifestaron un comportamiento opuesto al esperado, disminuyendo con el aumento de la vivencia de estrés. Posibles motivos para que esto se produzca deberán ser encontrados en estudios explicativos posteriores. Otros elementos que deben ser considerados en futuras investigaciones es la efectividad del uso de los mecanismos de *coping* encontrados para cada género.

Entre las dificultades encontradas para explicar los resultados debemos considerar la escasez de estudios que relacionan la vivencia de estrés y los elementos asociados a la misma – como los factores y las estrategias de *coping* –, con el género del trabajador. De esta manera, nuestros resultados no pudieron ser justificados tomando en cuenta a estudios previos.

### Limitaciones del estudio y pistas para futuras investigaciones

La presencia en nuestros resultados de elementos que no confirmaron los resultados obtenidos en múltiples investigaciones en relación a las diferencias de género, especialmente en lo que se relaciona con las formas de *coping* entre hombres y mujeres y el sentido de pertenencia es indicador de un tipo de comportamiento contextual. Es decir, pudo haber estado motivado por el hecho de los datos haber sido recogidos en una misma organización. Aquí, el componente cultural sin dudas va a estar ejerciendo una influencia, que deberá confirmarse en estudios posteriores que permitan comprender mejor este fenómeno.

Por otra parte, existen características de los trabajadores como el caso de la función y la actividad que realizan que, de considerarse en los cálculos estadísticos realizados, aportarían nueva información al fenómeno estudiado. Esto deberá considerarse en estudios posteriores de tipo descriptivo.

Por otra parte, nuestra medición se realizó considerando los factores de riesgo, las características personales de los trabajadores, la articulación de valores organizacionales y personales, y las respuestas a la vivencia de estrés dentro de un sistema de relaciones. Este tipo de análisis estadístico consideramos que mejor se ajusta a la realidad pues el ser humano se encuentra inmerso en situaciones pluridimensionales. Sin embargo, esto puede traer consecuencias en los resultados obtenidos. Por una parte, si consideramos todas las influencias ambientales – organizacionales y sociales – que influyen en el proceso de vivencia de estrés, nuestros resultados pueden ser otros. Igual sucede si apenas tenemos en cuenta la relación entre el estrés y el resto de los elementos individualmente, sin considerar la influencia simultánea de todos los factores medidos.

## Implicaciones del estudio

La presente investigación representa una novedad no sólo en cuanto a la consideración de forma simultánea de fuentes de estrés y cultura organizacional en la vivencia de estrés, sino que verifica la existencia de diferencias en cuanto al género del trabajador. Lo mismo acontece en relación al tipo y cantidad de estrategias de *coping* distribuidas para cada género. De este modo, se pueden derivar estudios posteriores de carácter cros-culturales, que permitan comparar el contexto estudiado con otros contextos organizacionales, así como estudios descriptivos que recojan un mayor número de variables a ser analizadas e incorporadas dentro de las correlaciones establecidas.

Estos resultados son igualmente importantes para la organización donde fue realizado el estudio, pues permite la comprensión de la dinámica organizacional en función de fuentes de estrés y la posibilidad del uso de una mayor variedad de estrategias de *coping*. La Dirección de la entidad podrá, en consecuencia, tomar las medidas necesarias para fomentar en los trabajadores nuevos comportamientos que les permita no solamente lidiar con situaciones identificadas como fuentes de estrés, sino que resulte más efectivo este proceso de formación y aplicación de estas estrategias.

Para una mejor comprensión del fenómeno que se produce en nuestro estudio, recomendamos dar continuidad en otras organizaciones y otros contextos, buscando la explicación de las diferencias encontradas y considerando la hipótesis del fenómeno encontrado ser exclusivo de la organización analizada o si puede extenderse como descriptor del tipo de cultura organizacional portuguesa, donde los hombres parecen ser más emocionales que las mujeres, y las mujeres menos comprometidas con su trabajo que los hombres.

## REFERENCIAS

- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Viachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 19(1), 45-58.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of gender and age. *The Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Bocchino, C. C., Hartman, B. W., & Foley, P. F. (2003). The relationship between person-organization congruence, perceived violations of the psychological contract, and occupational stress symptoms. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55(4), 203-214.
- Bouckenooghe, D., Buelens, M., Fontaine, J., & Vanderheyden, K. (2005). The prediction of stress by values and value conflict. *The Journal of Psychology*, 139(4), 369-382.
- Burke, R. J., Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2005). Organizational values, job experiences and satisfactions among female and male psychologists. *Community, Work and Family*, 8(1), 53-68.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publications.
- Carvalho, A. C. A. M. d. (2009). *O stress ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho/família*. Mestrado Integrado, Universidade do Porto, Porto.
- Carver, C. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 549-568.
- Choi, J., & Chen, C. C. (2006). Gender differences in perceived work demands, family demands, and life stress among married Chinese employees. *Management & Organization Review*, 2(2), 209-229.
- Christie, M. D., & Shultz, K. S. (1998). Gender differences on coping with job stress and organizational outcomes. *Work & Stress*, 12(4), 351-361.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress. A review and critic of theory, research and applications*. California: Sage Publication.

- 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*(4), 247-251.
- de Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., de Backer, G., Ferrario, M., & Kornitzer, M. (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. *European Journal of Public Health, 15*(5), 536-545.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work-family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization, 17*(6), 679-695.
- 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.
- Goh, Y. W., Sawang, S., & Oei, T. P. S. (2010). The Revised Transactional Model (RTM) of occupational stress and coping: An improved process approach. *Australian & New Zealand Journal of Organisational Psychology, 3*(1), 13-20.
- González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Greenglass, E. R. (2006). Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress. *International Journal of Stress Management, 13*(2), 228-248.
- Google. (2010). Google docs. California. Retirado de <https://www.google.com/>
- Hagström, T., & Kjellberg, A. (2007). Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. *Scandinavian Journal Of Psychology, 48*(2), 143-151.
- Hart, J. L., & Cress, C. M. (2008). Are women faculty just “worrywarts?” Accounting for gender differences in self-reported stress. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 17*(1-2), 175-193.
- IBM. (2009). PAWS Statistic 18. New York: IBM.
- Iwasaki, Y., MacKay, K. J., & Ristock, J. (2004). Gender-Based analyses of stress among professional managers: An exploratory qualitative study. *International Journal of Stress Management, 11*(1), 56-79.
- 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*(1), 44-53.
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). An exploratory examination of a gendered model of the effects of role stressors. *Women & Criminal Justice, 20*(3), 193-217.
- Lamm, E., Gordon, J. R., & Purser, R. E. (2010). The role of value congruence in organizational change. *Organization Development Journal, 28*(2), 49-64.
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2008). Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 357-370.
- Loosemore, M., & Waters, T. (2004). Gender differences in occupational stress among professionals in the construction industry. *Journal of Management in Engineering, 20*(3), 126-132.
- Makhbul, Z. M., & Hasun, F. M. (2011). Gender responses to stress outcomes. *Journal of Global Management, 1*(1), 47-55.
- Martocchio, J. J., & O’Leary, A. M. (1989). Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 74*(3), 495-501.
- 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*(2), 93-110.
- Monat, A., & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and coping: an anthology* (3 ed.). New York: Columbia University Press.
- Morais, T. (2011). *Cultura organizacional e stress ocupacional – a articulação entre valores individuais e organizacionais e a sua relação com a percepção de stress ocupacional*. Mestrado integrado em Psicologia, Universidade do Porto, Porto.
- Morash, M., Kwak, D.-H., & Haarr, R. (2006). Gender differences in the predictors of police stress. *Policing, 29*(3), 541-563.
- Oliveira, L., Tenório, J. C., & Santos, M. C. (2006). Os valores organizacionais e o Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica, 19*(1), 34 - 43.
- Oliveira, L., Tenório, J. C., Souza, A. L. d., Pereira, E. A., & Souza, W. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em Hospitais Universitários. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica, 15*(1), 189 - 200.
- Park, C. L., Cohen, L. H., & Murch, R. L. (1996). Assessment and prediction of stress-related growth. *Journal Of Personality, 64*(1), 71-105.
- Peterson, M. (2004). What men and women value at work: implications for workplace health. *Gender Medicine, 1*(2), 106-124.
- Peterson, M., & Wilson, J. F. (2004). Work stress in America. *International Journal of Stress Management, 11*(2), 91-113.

- Posner, B. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535-541.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2012). The relationship between cultural and non-cultural elements as a way to describe organizational context. *Psicologia.com*, 16(7). Retirado de <http://hdl.handle.net/10401/5459>
- Ramos, V., Morais, T., & Jordão, F. (2012). Desarrollo y validación del Inventario para medir la articulación entre la persona y la organización (Inventario APO) *Revista Evaluar* 12, 60–82.
- 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.
- Sang, K. J. C., Dainty, A. R. J., & Ison, S. G. (2007). Gender: a risk factor for occupational stress in the architectural profession? *Construction Management & Economics*, 25(12), 1305-1317.
- Sezgin, F. (2006). Perceptions of Elementary School Teachers on Person-Organization Value Congruence. *Educational Administration: Theory & Practice*, (48), 575-583.
- Torkelson, E., & Muhonen, T. (2004). The role of gender and job level in coping with occupational stress. *Work & Stress*, 18(3), 267-274.
- Torkelson, E., Muhonen, T., & Peiró, J. M. (2007). Constructions of work stress and coping in a female- and a male-dominated department. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(3), 261-270.
- Van Der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86(2), 465-482.
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender influences on the work-related stress-coping process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39-46.