

Estrés laboral en trabajadoras/es de Rafaela y Rosario, provincia de Santa Fe: una aproximación exploratorio- descriptiva

*Work-related stress in workers from Rafaela and Rosario, Santa Fe province: an
exploratory-descriptive approach*

Juan Diego Vaamonde, María Alejandra Acosta, Nadina Vanesa Gómez y Andrea
Lorena Iren

juandvaamonde@yahoo.com.ar

Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf) / Universidad Nacional de Rosario (UNR)

Eje temático: Psicología del trabajo. Salud laboral y trabajo

Resumen

El estrés relacionado con el trabajo o estrés laboral ha sido uno de los grandes temas de investigación científica de las últimas décadas. A pesar del gran interés académico despertado por el fenómeno, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo han advertido que el estrés laboral continúa siendo una insidiosa problemática que afecta a todo tipo de trabajadoras/es, ocasionando efectos nocivos tanto sobre el bienestar y la salud psicofísica de las personas como sobre la productividad y el funcionamiento de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (2016) ha incluso destacado que aún no se conoce la prevalencia y el impacto global del estrés en el trabajo, sobre todo en América Latina, África y los países árabes.

Frente a este panorama, la presente investigación tuvo como objetivos: (1) describir el estrés laboral y sus diferentes dimensiones en trabajadoras/es de Rafaela, Rosario y sus respectivas zonas de influencia, en la provincia de Santa Fe y (2) analizar el fenómeno en función de un conjunto de variables sociodemográficas

(Género, nivel educativo, antigüedad laboral, cargo o puesto ocupado, zona de procedencia, sector, tamaño y ramo organizacional).

La investigación adoptó un diseño metodológico cuantitativo, observacional, exploratorio-descriptivo, de corte transversal. Se obtuvo una muestra no probabilística, por disponibilidad, integrada por 532 empleadas/os, con una media de edad de 34.6 años ($DE = 10.3$) y una mediana de antigüedad laboral de 4.2 años, distribuidos del siguiente modo: mujeres, 56.6%; nivel educativo primario/secundario 26,5%, terciario 35.9% y universitario 37.6%; empleados contratados 14.3%, permanentes 58.5%, monotributistas 16.7% y jefes/gerentes/supervisores 10.5%; empleados de organizaciones radicadas en Rafaela, 37.2% y en Rosario, 62.8%; sector privado, 70.5%; tamaño organizacional pequeño 42.3%, mediano 25.0% y grande 32.7%; ramo industria 38.9%, comercio/servicios 26.7%, educación/ investigación 16.2%, administración pública 10.3% y salud 7.9%. La recolección de los datos se efectuó de forma anónima y voluntaria, aplicándose un cuestionario integrado por una sección de variables sociodemográficas y la versión validada del Instrumento Indicador de Estándares de Gestión (Cousins y otros, 2004). Se trata de un instrumento conformado por 24 ítems con formato Likert de 5 puntos (1 = nunca a 5 = siempre) que exploran seis factores de riesgo asociados con el estrés laboral (demandas, control, apoyo de la gestión, apoyo de pares, relaciones interpersonales negativas y claridad de rol). Los datos obtenidos fueron examinados mediante análisis de estadística descriptiva y pruebas de diferencia de medias *t* de Student y ANOVA de un factor con comparaciones múltiples *post hoc* Games-Howell.

Los resultados muestran un nivel medio de estrés laboral en la muestra total, el cual puede desagregarse en niveles bajos de demandas y de relaciones interpersonales negativas, niveles medios de control y de apoyo de la gestión y niveles altos de apoyo de pares y de claridad de rol. Al comparar a las/os trabajadoras/es según la región se observa que las/os empleadas/os de organizaciones radicadas en Rosario y su zona de influencia presentan montos significativamente mayores de estrés laboral que las/os empleadas/os de

organizaciones radicadas en Rafaela y sus alrededores. Específicamente, las/os trabajadoras/es de Rosario perciben mayores demandas, menor apoyo de pares y menor claridad de rol que las/os trabajadoras/es de Rafaela. Si bien los resultados no arrojan diferencias significativas en el nivel general de estrés laboral en función del resto de las variables sociodemográficas exploradas, se evidencian diferencias estadísticamente significativas al examinar algunas dimensiones propias de esta problemática, a saber: (a) género: las trabajadoras mujeres manifiestan tener menor control sobre su trabajo que los trabajadores varones; (b) nivel educativo: los individuos con estudios universitarios perciben mayores demandas y menor claridad de rol que los individuos con estudios primarios/secundarios; (c) antigüedad laboral: se relaciona positivamente con el control sobre el trabajo; (d) cargo o puesto ocupado: las/os monotributistas y las/os jefas/es, gerentas/es o supervisoras/es registran mayores demandas que las/os empleadas/os permanentes; (e) sector organizacional: las/os trabajadoras/es del sector público muestran menor control sobre su trabajo que las/os trabajadoras/es del sector privado; (f) ramo organizacional: las/os trabajadoras/es de la administración pública manifiestan menor control sobre su trabajo en comparación con las/os trabajadoras/es de comercios/servicios, de la educación/investigación y de la industria.

Aunque tales hallazgos provienen de una muestra no probabilística, pueden considerarse una aproximación preliminar válida a la problemática del estrés laboral en la región. Los resultados del estudio podrán capitalizarse tanto para futuras investigaciones en el área como para el diseño y la puesta en marcha de políticas organizacionales tendientes a disminuir el estrés laboral y a promocionar la salud y el bienestar entre las/os trabajadores/as.

Palabras clave: estrés, estrés laboral, salud laboral.

Abstract

Work-related stress (also known as job stress or occupational stress) has been one of the major topics of scientific research in recent decades. Despite the great academic interest aroused by the phenomenon, the World Health Organization and the International Labour Organization have warned that work-related stress remains an insidious problem that affects all types of workers, causing harmful effects both on the well-being and psychophysical health of individuals and on the productivity and functioning of organizations. The International Labour Organization (2016) has even pointed out that the prevalence and the global impact of work-related stress is still unknown, especially in Latin America, Africa, and Arab countries.

In light of these antecedents, the present research had the following objectives: (1) to describe work-related stress and its different dimensions in workers from Rafaela, Rosario and their respective areas of influence, in the province of Santa Fe; and (2) to analyze the phenomenon considering a set of sociodemographic variables (gender, educational level, region, tenure, position, and organizational sector, size, and activity).

The research used a quantitative, observational, cross-sectional, exploratory-descriptive design. A non-probability convenience sample of 532 employees was obtained, with a mean age of 34.6 years ($SD = 10.3$) and a median tenure of 4.2 years. Participants were distributed as follows: women 56.6%; primary/secondary education 26.5%, tertiary education 35.9%, and university education 37.6%; hired employees 14.3%, permanent employees 58.5%, self-employed/freelancers 16.7%, and managers/supervisors 10.5%; employees of organizations based in Rafaela 37.2% and based in Rosario 62.8%; private sector 70.5%; small organizations 42.3%, medium organizations 25.0%, and large organizations 32.7%; industries 38.9%, trade/services 26.7%, education 16.2%, public administration 10.3% and health 7.9%. Data collection was carried out anonymously and voluntarily, applying a questionnaire that comprised a section of sociodemographic variables and the validated version of the UK Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool (Cousins *et al.*, 2004). This measure consists of 24 items with a 5-point

Likert format (1 = never to 5 = always) that explore six risk factors associated with work-related stress (demands, control, manager's support, peer support, negative interpersonal relationships, and role clarity). The data obtained were examined by means of descriptive statistics analysis, Student's *t*-test, and one-way ANOVAs with Games-Howell post hoc multiple comparisons. Results show a medium level of work-related stress in the total sample, which can be broken down into low levels of demands and negative interpersonal relationships, medium levels of control and manager's support, and high levels of peer support and role clarity. When workers' region is considered, findings show that employees of organizations based in Rosario and its area of influence present significantly greater amounts of work-related stress than employees of organizations based in Rafaela and its surroundings. Specifically, Rosario workers perceive greater demands, lower peer support, and lower role clarity than Rafaela workers. Although results do not reveal significant differences in the general level of work-related stress considering the other sociodemographic variables, there are some statistically significant differences when examining the various stress dimensions: (a) gender: women claim to have less control over their work than men; (b) educational level: individuals with university studies perceive greater demands and lower role clarity than individuals with primary/secondary studies; (c) tenure: it is positively related to control over work; (d) position held: self-employed/freelancers and managers/supervisors perceive greater demands than permanent employees; (e) organizational sector: public sector workers show less control over their work than private sector workers; (f) organizational activity: public administration employees show less control over their work than trade/services, education and/or industry employees.

Even though these findings come from a non-probability sample, they can be considered a valid preliminary approach to the problem of work-related stress in the region. The results may be capitalized both for future research in the area and for the design and implementation of organizational policies aimed at reducing work-related stress and promoting health and well-being among workers.

Keywords: work-related stress, job stress, work health.

Referencias bibliográficas

Cousins, R. y otros (2004). Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development. *Work and Stress*, 18, pp. 113-136. Doi: 10.1080/02678370410001734322

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín: OIT.